DIRECCION REGIONAL VALLE

ANALISIS DEL SECTOR

CONTRATACIÓN DIRECTA: PRESTACION DE SERVICIO DE ORIENTACIÓN, ENTRENAMIENTO Y FORMACION MUSICAL PARA FUNCIONARIOS, TRABAJADORES OFICIALES Y FAMILIARES, SEGUN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL SENA REGIONAL VALLE.

Conforme al Artículo 2.2.1.1.1.6.1. Deber de análisis de las Entidades Estatales. La Entidad Estatal debe hacer, durante la etapa de planeación, el análisis necesario para conocer el sector relativo al objeto del Proceso de Contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica, y de análisis de Riesgo. La Entidad Estatal debe dejar constancia de este análisis en los Documentos del Proceso

ASPECTOS GENERALES

De acuerdo con la clasificación UNSPSC del presente objeto contractual, pertenece al sector de servicios, personas dedicadas a servicios educativos y de formación.

UNSPSC – Decreto 1082 de 2015 (o norma vigente)			
ÍTEM	**GRUPO**	**CÓDIGO**	**DENOMINACIÓN**
1	SERVICIOS	93141500	Desarrollo y servicios sociales (931415) y Servicios de Bienestar Social (93141506)
2	SERVICIOS	60101300	Servicios de formación artística
3	SERVICIOS	60121226	Servicios de formación en artes escénicas (incluye canto/música).

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, es un Establecimiento Público del Orden Nacional con patrimonio propio, autonomía administrativa adscrito al Ministerio de Trabajo, regulado por la Ley 119 de 1994 y el Decreto 249 de 2004 que se encarga de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los colombianos, ofreciendo y ejecutando la Formación Profesional Integral gratuita, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

Es deber del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

1. Responder con eficiencia y de acuerdo con las exigencias de la demanda de formación profesional integral.

2. Impulsar la promoción social del trabajador, a través de su formación profesional integral, para hacer de él, un ciudadano útil y responsable, poseedor de valores morales éticos, culturales y ecológicos.
3. Organizar, desarrollar, administrar y ejecutar programas de formación profesional integral, en coordinación y en función de las necesidades sociales y del sector productivo.

A través del artículo 9 del Decreto 249 de 2004, "Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA" se asignó a la Regional Valle, la coordinación de la actividad administrativa de la Entidad; así: "10. Ejecutar, coordinar y controlar los planes y programas institucionales para el desarrollo de los procesos del Plan de Bienestar Social E Incentivos, Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de la dependencia".

Es así, como el artículo 20 del Decreto 1567 de 1998, implementó la creación de programas de bienestar social para los servidores públicos de la siguiente manera: "Bienestar Social. 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 nivel de vida y el 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 labora."

A su vez, el artículo 21 del mismo Decreto establece que los programas de bienestar social deben dirigirse al cumplimiento de los siguientes objetivos: "a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño; b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social; c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad; d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en 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; e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional."

Por su parte el Decreto Ley 1567 de 1998 por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado en su artículo 25 literal c señala el Proceso de

Gestión de los Programas de Bienestar determinando que para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión entre los cuales se encuentra la ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver. De acuerdo con esta norma, las entidades públicas cuentan con la facultad de ejecutar por si mismos los programas de bienestar social o mediante contratación de personas naturales o jurídicas o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales.

El Decreto 1083 de 2015 en su artículo 70 establece que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y prevención social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales, 70.2. Artísticos y culturales.

Así las cosas, el sistema de estímulos está integrado por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión de talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se debe garantizar el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana.

Conforme a la Resolución número 0-00174 de 2024, por la cual se establecen lineamientos para el programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos del SENA y, de acuerdo con el Plan de Bienestar Social y Estímulos, que busca la excelencia organizacional, busca orientar y promover la integración de sus servidores públicos y sus familias a través de actividades de tipo cultural, recreativas, deportivas y educativas que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y desarrollo integral.

Que el objetivo general es generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

Que unos de los objetivos de la política de bienestar social del SENA, es favorecer y propiciar los espacios adecuados para la expresión artística, deportivas, cultural y social que coadyuven a mantener un adecuado clima laboral al interior de la entidad. Integrar a los empleados públicos y a su grupo familiar a través de los programas de bienestar social.

Por lo anterior, corresponde al Área de Bienestar Social de la Dirección Regional, dentro de su planeación presupuestal, reservar los recursos para llevar a cabo los programas físicos, recreativos, deportivos, formativos, saludables, emocionales y mentales para los servidores públicos y/o su núcleo familiar, escenarios y suministros que sean requeridos para el desarrollo de las actividades

culturales, deportivas, recreativas, artísticas y sociales para los servidores públicos de la regional Valle y/o su grupo familiar contempladas dentro del plan de bienestar. Esta contratación se llevará a cabo a través de un proceso de contratación directa.

La entidad busca con los incentivos y estímulos brindar una mejor calidad de vida que incida en el ámbito laboral, a través del programa de bienestar social, dando así cumplimiento a las políticas institucionales, favoreciendo las condiciones en el ambiente de trabajo dirigidas al desarrollo de la creatividad y participación del servidor, actitudes convenientes frente al servicio público y el mejoramiento continuo de la Entidad para el desarrollo de su misión institucional, procurando el desarrollo de valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, donde se acreciente la ética administrativa y la responsabilidad social, de forma que se genere sentido de pertenencia e identidad con la Entidad, contribuyendo mediante acciones participativas, se tome conciencia de la importancia del auto cuidado de la salud, la construcción de un mejor nivel recreativo, artístico, cultural, del empleado y de su grupo familiar, fortaleciendo el buen clima laboral y el mejoramiento continuo en el desempeño de la labor de los servidores.

Es así que para hacer partícipe al funcionario público en la implementación de los planes y programas de la organización y para que asuma los retos del cambio organizacional, laboral, político y cultural, que influyen en un buen ambiente de trabajo y motivación para los nuevos retos, las entidades deberán implementar la política de bienestar social, para dar respuesta a las necesidades del servidor público dentro del contexto laboral, familiar y social, lo cual está encaminado al cumplimiento de la misión y visión de la entidad.

Así mismo, las actividades de bienestar social tienen como objetivo construir procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; permitiendo elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio que presta en la entidad en la cual labora.

Por lo anteriormente expuesto, las entidades del Estado deberán desarrollar de manera efectiva las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos, cumpliendo con los compromisos adquiridos a través de su programa de bienestar e incentivos, procurando la motivación del servidor público mediante la integración de acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y emocionales y teniendo en cuenta que dentro del Plan General de Bienestar Social 2026, se tiene previsto realizar actividades culturales, recreativas, deportivas y sociales que permitan el esparcimiento físico y mental de los funcionarios y su grupo familiar, en cumplimiento de los Decretos 1567 de 1998, 1227 del 2005 y 1083 de 2015 y la Resolución No. 1-0192 del 2020, por lo que la Secretaría General del SENA Dirección General, requiere contratar la prestación de los

servicios de orientación, entrenamiento y formación musical para funcionarios, trabajadores oficiales y familiares, según plan de bienestar social de los trabajadores del Sena Regional Valle.

El proceso para apoyar la realización de actividades de bienestar social, debe de ajustarse a la austeridad en el gasto público (Directiva Presidencia Nro. 397 de 2022), presupuesto público (Ley 1940 de 2018 y Decreto 1068 de 2015), estatuto anticorrupción (ley 1474 de 2011) y a las normas de la contratación pública dispuestas en el artículo 32 numeral 3 de la ley 80 de 1993, articulo 2 numeral 2 Ley 1150 de 2007, Ley 1882 de 2018 y Decreto 1082 de 2015 en su artículo 2.2.1.1.2.2.1 y concordantes y manual de contratación administrativa de la entidad.

Así las cosas, esta contratación se hace necesaria toda vez que el SENA no cuenta con el personal de planta o la infraestructura necesaria para desarrollar esta clase de actividades.

De acuerdo con lo anterior se requiere contratar con una persona jurídica que acredite la calidad de idoneidad técnica, económica y jurídica para ejecutar el contrato de tal manera que el Sena pueda satisfacer las necesidades de qué trata el plan de bienestar institucional.

En cumplimiento de lo anterior, la Entidad estructura el Plan de Bienestar para el año 2026, en el que se incluyen las actividades de tipo cultural, recreativas, deportivas y educativas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y desarrollo integral de los servidores públicos del SENA y sus familias, el cual debe ser desarrollado de acuerdo con sus lineamientos y ajustados a las necesidades de la Dirección Regional y sus centros adscritos para su ejecución.

Así las cosas, esta contratación se hace necesaria toda vez que el SENA no cuenta con el personal de planta o la infraestructura necesaria para desarrollar esta clase de actividades, correspondiendo realizar un proceso contractual de manera directa con una persona jurídica con experiencia en el sector de canto para ello e idoneidad reconocida en el Valle del Cauca que disponga de unas adecuadas instalaciones musicales en la ciudad de Santiago de Cali.

De acuerdo con lo anterior se requiere contratar con una persona jurídica que acredite la calidad de idoneidad técnica, económica y jurídica para ejecutar el contrato de tal manera que el SENA Regional Valle pueda satisfacer las necesidades de qué trata el plan de bienestar institucional y su plan de estímulos, por ello teniendo en cuenta las actividades que incluyen a los funcionarios que practican la disciplina de canto.

Objetivo del estudio

El presente análisis del sector se realiza en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015, como parte integral de los estudios y documentos previos del proceso de contratación adelantado por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, Regional Valle del Cauca.

El contrato se enmarca en el sector del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre,

orientado al fortalecimiento de actividades deportivas y formativas, en concordancia con los fines del Estado y la misión institucional del SENA.

Caracterización del sector

El sector de la formación musical aplicada a programas de bienestar institucional se caracteriza por:

- Requerir conocimientos especializados en pedagogía musical.
- Experiencia en procesos formativos dirigidos a población diversa (adultos, jóvenes y familias).
- Capacidad para articular actividades artísticas con objetivos de bienestar social.
- Infraestructura y recursos técnicos adecuados para la enseñanza musical.

Este tipo de servicios no corresponde a una oferta masiva, sino a una oferta especializada, orientada a procesos formativos con enfoque social e institucional.

Análisis de la oferta y la demanda

Para el objeto contractual a desarrollar, la demanda está constituida por la necesidad específica del SENA Regional Valle de implementar actividades musicales dentro de su Plan de Bienestar Social.

Respecto de la oferta, el análisis del mercado permite establecer que:

- Es la primera vez que el SENA Regional Valle contrata este tipo de servicio específico.
- No se evidencia pluralidad de oferentes que cuenten simultáneamente con la experiencia, idoneidad técnica, capacidad pedagógica y disponibilidad requerida para atender las necesidades institucionales.
- Se identifica un único oferente que cumple integralmente con las condiciones técnicas, jurídicas y operativas necesarias para ejecutar el objeto contractual.

En consecuencia, el mercado presenta una oferta restringida para el objeto contractual requerido.

Condiciones económicas del sector

Los servicios de orientación, entrenamiento y formación musical en el marco de programas de bienestar social no se rigen por esquemas de competencia comercial abierta, sino que dependen de la experiencia, la especialización y la capacidad técnica del proveedor.

Dado que no existe pluralidad de oferentes y que se trata de la primera contratación de este tipo por parte de la entidad, no es procedente realizar comparaciones de precios históricas, estableciéndose el valor del contrato con base en el alcance del servicio, la intensidad horaria, la población beneficiaria y la idoneidad del oferente identificado.

Análisis de riesgo(s) y la forma de mitigarlo(s):

El artículo 4 de la Ley 1150 de 2007 establece que la Entidad Estatal debe "incluir la estimación, tipificación y asignación de los riesgos previsibles involucrados en la contratación" en los pliegos de condiciones o su equivalente. El Decreto Ley 4170 de 2011 establece dentro del objetivo de Colombia Compra Eficiente optimizar los recursos públicos en el sistema de compras y contratación pública para lo cual es indispensable el manejo del riesgo en el sistema y no solamente el riesgo del equilibrio económico del contrato. Así lo entendió el Gobierno Nacional al asignar en las funciones de la Subdirección de Negocios de Colombia Compra Eficiente la de "diseñar y proponer políticas y herramientas para la adecuada identificación de riesgos de la contratación pública y su cobertura"2, sin limitar esta función al riesgo derivado del equilibrio económico de los contratos, riesgo que se limita a la ejecución de este.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.1.1.1.3.1. del decreto 1082 de 2015, el Riesgo "es un evento que puede generar efectos adversos y de distinta magnitud en el logro de los objetivos del Proceso de Contratación o en la ejecución de un Contrato". A su turno, como se señala en el artículo 15 del mismo decreto, es DEBER dejar constancia del ANÁLISIS DE RIESGO y EVALUARLO al tenor del artículo 2.2.1.1.1.6.3. Siguiente, en concordancia con el numeral 6 del artículo 2.2.1.1.2.1.1 del aludido Decreto 1082 de 2015.

Anexo 2. Matriz de Riesgos de acuerdo con el formato establecido por Colombia Compra Eficiente:

https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_documents/matriz_riesgos.doc

Forma de mitigarlos

Al ser medidas tomadas por el SENA con anticipación al eventual desastre o calamidad, con el ánimo de reducir o eliminar su impacto sobre la sociedad, el Estado y Medio Ambiente, éstos pueden afectar la realización de la ejecución contractual y cuya ocurrencia no puede ser predicha de manera exacta por las partes involucradas en el Proceso de Contratación.

Así las cosas, frente al presente proceso contractual, la mitigación de los riesgos se hará:

- Por la supervisión constante a la ejecución oportuna y adecuada del contrato.
- La constitución del o los amparos y su vigencia por parte del contratista.
- Visitas periódicas in-situ por parte de la supervisión SENA al establecimiento de la parte contratista donde efectúa la atención por cuenta de la ejecución del objeto del contrato.
- Informes periódicos del supervisor SENA del contrato y los que se susciten por parte del contratista.
- El cumplimiento al orden jurídico aplicable durante la ejecución y liquidación del contrato.

Lo anterior es producto del estudio efectuado por la entidad frente al tema, sin embargo, la Entidad contratante podrá pronunciarse sobre la pertinencia o no de otros riesgos distintos a los enunciados estableciendo la estimación, tipificación y asignación definitiva de los Riesgos involucrados en el Proceso de Contratación. Sin embargo, en todo caso, la suscripción del contrato por la parte contratista implica la aceptación de este de la distribución de riesgos previsibles efectuada por la entidad en el presente documento. Para la presente contratación, el riesgo será previsible en la medida que el mismo sea identificable y cuantificable.

Garantías que debe asumir el contratista:

El contratista seleccionado deberá constituir a su costa y a favor del SENA, una garantía de cumplimiento, en los estudios previos; para amparar el cumplimiento de las obligaciones surgidas en el contrato, la cual se mantendrá vigente durante el plazo de la ejecución del contrato y liquidación del mismo y se ajustará a los límites, existencia y extensión de los siguientes amparos:

Suficiencia de la garantía de cumplimiento: La Entidad Estatal debe determinar el valor y el plazo de la garantía de acuerdo con el objeto, el valor, la naturaleza y las obligaciones contenidas en el contrato y será equivalente al veinte por ciento (20%) del valor del contrato, con una vigencia igual al término de duración del contrato y cuatro (4) meses más, contados a partir de su perfeccionamiento.

Conclusión

De acuerdo con el análisis realizado, se concluye que el sector objeto del contrato presenta una estructura de oferta restringida, en la cual la Academia de Artes Aida actúa como único proveedor idóneo y legalmente habilitado en el ámbito territorial del Valle del Cauca.

En virtud de lo anterior, la mejor opción legal con que cuenta la Regional para suplir esta necesidad es mediante la suscripción de un contrato de prestación de servicios con una persona Jurídica, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones técnicas que se relacionan a continuación, por valor de OCHENTA MILLONES DE PESOS ($80.000.000) M/CTE.

Se expide en Santiago de Cali, a los 25 días del mes de enero de 2026

Revisó: Carlos Mario Pizo López – Abogado Dirección Regional.