CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL RÍO GRANDE DE LA MAGDALENA - CORMAGDALENA

ANÁLISIS ECONÓMICO DEL SECTOR

"EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026, DIRIGIDOS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA DEL RIO GRANDE DE LA MAGDALENA - CORMAGDALENA"

BARRANQUILLA, MARZO 2026

Contenido

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE LA ENTIDAD ESTATAL PRETENDE SATISFACER CON LA CONTRATACIÓN 3
1.1. INTRODUCCIÓN 3
1.2. CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO 8
1.2.1 Objeto 8
1.2.2 Plazo 8
1.2.3 Valor Estimado 9
1.2.4 Ubicación 9
1.2.5 Clasificación UNSPSC 9
2. CONDICIONES DEL MERCADO 9
2.1 Identificación de la dinámica del mercado, en lo que corresponde a la cadena de producción, distribución o suministro. 9
2.2 Conocimiento de los costos asociados la producción, distribución o suministro 10
2.3 Cambios o variaciones en los ciclos de producción y fluctuaciones en las materias primas .. 11
2.4 Inflación, devaluación, revaluación y otros índices económicos 11
2.5. Impacto de las tasas de cambio, en caso de adquisiciones o compras de carácter internacional 13
2.6. Cambios técnicos o de innovación tecnológica 13
3. ASPECTOS ECONÓMICOS 13
3.1 Aspectos Macroeconómicos 13
3.2 Estudio de la Oferta 18
3.2.2. Análisis de precios 20
3.3 Estudio de la Demanda 22
4. NORMATIVIDAD 25
5. CAPACIDAD FINANCIERA Y ORGANIZACIONAL 26
6. CONCLUSIONES 28

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE LA ENTIDAD ESTATAL PRETENDE SATISFACER CON LA CONTRATACIÓN

1.1. INTRODUCCIÓN

La Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena – CORMAGDALENA, fue creada por el artículo 331 de la Constitución Política, como un ente corporativo especial del orden nacional con autonomía administrativa, presupuestal y financiera, dotada de personería jurídica propia, la cual funcionará como una empresa Industrial y Comercial del Estado, sometida a las reglas de las sociedades anónimas, en lo previsto en el artículo 1 de la Ley 161 de 1994.

La Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena, está sometida al Estatuto General de Contratación de la Administración Pública conformado por la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, Decreto 1082 de 2015 y demás Decretos reglamentarios.

La Ley 161 de 1994, por la cual se organiza la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena, determina sus fuentes de financiación y dicta otras disposiciones, en su artículo segundo define que CORMAGDALENA, tendrá como objeto "la recuperación de la navegación y de la actividad portuaria, la adecuación y conservación de tierras, la generación y distribución de energía así como el aprovechamiento sostenible y la preservación del medio ambiente, los recursos ictiológicos y demás recursos naturales renovables."

Dentro del organigrama de la Corporación y estructura funcional, la secretaria general tiene a su cargo las siguientes funciones:

(…) 4. Efectuar las actividades asociadas con el proceso de administración de personal y la óptima utilización del talento humano al servicio de la Corporación orientar los programas de formación, adiestramiento, capacitación y perfeccionamiento del talento humano al servicio de la Corporación, así como los programas de salud ocupacional y bienestar social.

(…) 8. Dirigir y controlar el desarrollo de las actividades asociadas con la planeación, administración, desarrollo y bienestar de Talento Humano de la Corporación, como jefe de personal, promoviendo su desarrollo integral.

(…) 13. Coordinar los procesos de compras y mantenimiento, administración de bienes y servicios, procedimientos de almacén, registro e inventario de equipos, materiales y elementos, servicios de aseo, cafetería, vigilancia, transporte y mantenimiento preventivo y correctivo de los bienes muebles e inmuebles, equipos de oficina y equipo automotor de la Corporación y continuar el proceso de nómina y novedades del personal, bajo los lineamientos legales en estas materias y las responsabilidades funcionales de los encargados.

En cumplimiento de las funciones antes relacionadas, la Secretaría General de la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena - CORMAGDALENA y de acuerdo con el Plan institucional de formación y capacitación de la entidad, se requiere capacitar a los servidores públicos con el fin de fortalecer las competencias laborales y comportamentales. Las actividades de capacitación tienen como propósito general, desarrollar habilidades y actitudes necesarias para su

mejor desempeño laboral. La capacitación debe brindarse haciendo énfasis en los aspectos específicos y necesarios para que el servidor público pueda desempeñarse eficazmente en su puesto de trabajo. Por ello, se interpreta que las acciones de capacitación son la traducción de las expectativas y necesidades que se quieren satisfacer en un determinado lapso de tiempo, razón por la cual deben estar vinculadas al recurso humano y acondicionada por la disponibilidad de la entidad.

La capacitación así entendida, está dirigida a buscar la integración del servidor público a su cargo dentro de la entidad, logrando el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral dentro de la entidad. En tal sentido, la capacitación se constituye en factor importante para que el servidor público brinde el mejor aporte en el cargo asignado; ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades; así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del servidor público. Es importante resaltar que para la entidad es de gran importancia velar por sus recursos, y en tal sentido, el factor humano representa un papel fundamental dado que son precisamente los servidores públicos, en este caso son los encargados de vigilar que el resto de los recursos sean utilizados de la forma más racional, garantizando por ende el cumplimiento y satisfacción de los objetivos y metas trazadas.

De esta manera, La Corporación Autónoma del Río Grande de la Magdalena – CORMAGDALENA, centra su objetivo general en la promoción del desarrollo integral de los servidores públicos a través de la definición y consecución de actividades de capacitación y formación, acordes a las necesidades u oportunidades de mejora detectadas, para el fortalecimiento y afianzamiento de las competencias laborales, que le permitan un mejor desempeño del cargo y por ende la garantía a la entidad de contar con servidores públicos altamente competentes y comprometidos en función de su razón social.

Así mismo dentro del plan institucional de formación y capacitación – 2026 que desarrollará CORMAGDALENA, se concentra los siguientes objetivos específicos:

• Analizar y priorizar los insumos del diagnóstico de necesidades de Aprendizaje Organizacional de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena - CORMAGDALENA, a efectos de identificar las brechas en las competencias de los servidores de la Entidad.

• Articular el aprendizaje organizacional con el que hacer de CORMAGDALENA, con el fin de apoyar el cumplimiento de la misión institucional.

• Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público a fin de contar con el capital humano cualificado para el cumplimiento eficaz de sus objetivos.

• Planear e implementar las acciones de capacitación para la respectiva vigencia, de acuerdo con las necesidades diagnosticadas integrando el conocimiento y la innovación como parte de la cultura organizacional de la Entidad, con miras a apoyar el cumplimiento de la visión institucional.

• Fortalecer los procesos de Inducción y Reinducción del personal vinculado a la entidad, de manera que se facilite la adaptación del servidor público a la dinámica organizacional y su puesto de trabajo, a la contribución de la gestión pública y actuación en los diversos contextos regionales, étnicos y culturales del país.

Este plan institucional de formación y capacitación se fundamentará en los siguientes ejes temáticos atendiendo a la resolución 104 de marzo de 2020 expedida por Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, por medio la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030:

− Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación: Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento. Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita y tácita en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

− Eje 2. Creación del valor público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

− Eje 3. Transformación digital: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

− Eje 4. Probidad y ética de lo público: La identidad del servidor público como la identidad nacional son elementos fundamentales para la supervivencia de las entidades públicas, por ende, del Estado platea que, para el auto reconocimiento como sector público, como sociedad y, por supuesto, para la definición de los intereses nacionales y la determinación del rumbo de del país, el interés nacional es el resultado de ideas compartidas, identidad nacional y prácticas normativas.

Por lo cual se debe plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

En este contexto y en cumplimiento de la obligación legal manifestada en la LEY 1952 de 2019 y sus modificatorios, la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena - CORMAGDALEA requiere llevar a cabo el siguiente Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC vigencia 2026 que le permita el cumplimiento de su misión y visión institucional a través del desarrollo de conocimientos imprescindibles en los servidores públicos para el eficiente ejercicio de las labores encomendadas.

Las necesidades planteadas en el presente estudio se fundamenten técnicamente bajo las siguientes normas que lo regulan:

1. Artículo 54° de la Constitución Política de Colombia de 1991.
2. Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000. Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
3. Artículo 16, literal b de la Ley 489 de 1998.
4. Artículos 37° y 38° de la Ley 1952 de 2019 y sus modificatorios
5. Artículo 36° de la Ley 909 de 2004.
6. Artículos 65° y 66° del Decreto 1227 de 2005. Compilado en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2018. Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
7. Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014. Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
8. Artículo 2.2.9. 1º del Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2018.
9. Resolución 390 del 30 de mayo de 2017. Expedida por la Directora del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública. Por medio el cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 – 2027.
10. Artículo 1° del Decreto 894 de 2017 y Sentencia C-527/17.
11. Ley 1960 de 2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
12. Resolución 104 de marzo de 2020 (DAFP y ESAP), expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la escuela Superior de Administración Pública. Mediante el cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Para efectos de la presente contratación es importante tener en cuentas las siguientes definiciones:

ARTÍCULO 54º de la Constitución Política de Colombia, establece que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

El Decreto Ley 1567 de 1998 establece:

"ARTÍCULO 2º. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

ARTÍCULO 5º. Son objetivos de la capacitación: a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos; b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público; c. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades; d. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales; e. Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

ARTÍCULO 6º. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios rectores: a. Complementariedad, b. Integralidad, c. Objetividad. d. Participación, e. Prevalencia del Interés de la Organización, f. Integración a la Carrera Administrativa. El literal g del presente artículo fue modificado por el artículo de la ley 960 del 2019 quedando así: Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

ARTÍCULO 11º. Es obligación de cada una de las entidades: a. Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales; b. Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional; (…)

d. Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas; (…).

ARTÍCULO 12º. El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación: a. Participar en las actividades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo (…).

ARTÍCULO 16º de Ley 489 DE 1998, literal b. Dicta que el Sistema de Desarrollo Administrativo, está fundamentado entre uno de sus aspectos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación

formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.”

La Ley 1952 de 2019 establece:

ARTÍCULO 37º. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: (…) numeral 3: Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones (…).

ARTÍCULO 38º, Son deberes de todo servidor público: (…) numeral 42. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.”

ARTÍCULO 36º, numeral 1 de la Ley 909 de 2004. Establece que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

El Decreto 1227 de 2005 establece:

ARTÍCULO 65º del Decreto 1227 de 2005. Precisa que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (…).

ARTÍCULO 66º. Estipula que Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

En la Sentencia C-527/17 en el Artículo 1º del decreto ley 894 de 2017 se declara exequible, en el entendido de que la capacitación va dirigida para todos los servidores públicos sin importar el tipo de vinculación. Por lo anteriormente expuesto, CORMAGDALENA adelantará un proceso de selección tendiente a contratar el servicio de conformidad a la ejecución de cada una de las actividades y/o talleres desglosados en el plan de formación y capacitación (PIFC) dirigidos a los servidores públicos de cada una de las dependencias que conforman la entidad, en aras de garantizar la idoneidad en los puestos de trabajos y altos estándares de calidad en los resultados.

Nota: La presente contratación se encuentra incluida en el Plan Anual de Adquisiciones para la vigencia 2026.

1.2. CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO

1.2.1 Objeto

“EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026, DIRIGIDOS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA DEL RIO GRANDE DE LA MAGDALENA - CORMAGDALENA.”.

1.2.2 Plazo

El plazo de ejecución del contrato será HASTA EL TREINTA Y UNO (31) DE DICIEMBRE DE 2026, contado a partir de la firma del acta de inicio previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución del contrato.

1.2.3 Valor Estimado

El presupuesto oficial total estimado para la contratación será hasta por la suma de SETENTA Y OCHO MILLONES SETECIENTOS MIL PESOS M/CTE ($ 78.700.000) incluido IVA, y todos los demás impuestos, tasas o contribuciones que surjan por la naturaleza del contrato. De conformidad con lo establecido en el numeral 4º del artículo 2.2.1.1.2.1.1., del Decreto 1082 de 2015, modificado por el numeral 4 del artículo 1° del Decreto 399 de 2021, el valor del proceso contractual fue determinado en virtud del análisis del sector económico adelantado por CORMAGDALENA, con base en las cotizaciones que fueron presentadas por proveedores que brindan servicios relacionados con el objeto de la presente contratación y de acuerdo al presupuesto oficial de la Corporación.

1.2.4 Ubicación

La ejecución de las actividades que se adelanten en cumplimiento del objeto contractual será realizada de en forma presencial y virtual de acuerdo con el cronograma establecido con el supervisor del contrato y las sedes en las que él lo asigne (Bogotá, Barranquilla y Barrancabermeja). Las capacitaciones se replican en cada sede con la misma intensidad de horario.

1.2.5 Clasificación UNSPSC

Tabla No 1. *Clasificación UNSPSC*

CLASIFICACIÓN UNSPSC	SEGMENTO	FAMILIA	CLASE
86101700	Servicios Educativos y de Formación	Formación profesional	Servicios de capacitación vocacional no - cientifica

2. CONDICIONES DEL MERCADO

La EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA VIGENCIA 2026, DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL RÍO GRANDE DE LA MAGDALENA – CORMAGDALENA, constituye un proceso de formación permanente que promueve el desarrollo de competencias técnicas, éticas y digitales, en línea con la política pública de modernización del Estado y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU Rev. 4 AC - DANE), estos servicios corresponden principalmente a los códigos 8541 (Formación para el trabajo y desarrollo humano) y 8549 (Otros tipos de enseñanza no formal), que comprenden actividades de capacitación especializada en creación de valor público, transformación digital e integridad institucional.

2.1 Identificación de la dinámica del mercado, en lo que corresponde a la cadena de producción, distribución o suministro.

Una de las actividades más importantes para el desarrollo del país, conforme a su crecimiento intelectual y fortalecimiento del talento humano, es la educación, la cual se enmarca en el sector terciario o de servicios. A diferencia de los sectores primario y secundario, el sector terciario no se encarga de producir bienes, sino de ofrecer y distribuir servicios que satisfacen las necesidades de los usuarios.

El sector de servicios incluye todas aquellas actividades relacionadas con la provisión de bienes intangibles, dentro de las cuales se encuentran los servicios educativos y de capacitación. En este contexto, los servicios de formación y capacitación hacen parte de un mercado dinámico que responde a la necesidad de actualización permanente de conocimientos, fortalecimiento de competencias laborales y adaptación a cambios normativos, tecnológicos y organizacionales.

De acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU Rev. 4 A.C. - DANE), estas actividades corresponden principalmente a los códigos 8541 (Formación para el trabajo y desarrollo humano) y 8549 (Otros tipos de enseñanza no formal), los cuales comprenden procesos de capacitación en competencias técnicas, administrativas, digitales y comportamentales.

En el mercado nacional, estos servicios pueden ser prestados por entidades públicas y privadas, tales como instituciones de educación superior, centros de formación para el trabajo, consultoras especializadas y organizaciones dedicadas al desarrollo del talento humano. Estas entidades ofrecen servicios bajo diferentes modalidades, incluyendo capacitación presencial, virtual o mixta, lo cual permite una amplia cobertura y flexibilidad en la prestación del servicio.

En cuanto a la cadena de suministro, esta se estructura a partir de la identificación de necesidades de capacitación por parte de las entidades contratantes, seguida del diseño de contenidos formativos, la disposición de talento humano especializado, el uso de herramientas tecnológicas y la ejecución de las actividades de formación. Posteriormente, se realiza la evaluación de los resultados y el impacto de las capacitaciones en el desempeño de los participantes.

En relación con la demanda del mercado, se evidencia que las entidades públicas requieren de manera permanente servicios de capacitación y formación para sus servidores públicos, en cumplimiento de las disposiciones normativas relacionadas con el fortalecimiento de competencias laborales, el mejoramiento del desempeño institucional y la implementación de modelos de gestión pública. Esta demanda es continua, en la medida en que las entidades deben garantizar la actualización constante de su talento humano para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

2.2 Conocimiento de los costos asociados la producción, distribución o suministro

El valor de los servicios de capacitación depende de diversos factores, entre los cuales se destacan el nivel de especialización del talento humano requerido, la intensidad horaria de las actividades, la modalidad de prestación del servicio (presencial, virtual o mixta), y los recursos tecnológicos y logísticos necesarios para su ejecución.

Para el presente proceso, se requiere la participación de profesionales con formación y experiencia en áreas relacionadas con el objeto contractual, lo cual incide directamente en la estructura de costos del servicio.

Los costos básicos asociados a este tipo de contratos se clasifican de la siguiente manera:

- Costos de Personal: Corresponden a los honorarios de los profesionales encargados de diseñar y ejecutar las actividades de capacitación. Estos costos dependen del perfil, experiencia y nivel de especialización del equipo de trabajo, y representan el componente más significativo dentro del valor total del servicio.
- Costos Indirectos: Incluyen los gastos administrativos y operativos necesarios para el funcionamiento del proveedor, tales como infraestructura, servicios, soporte logístico y gestión administrativa.
- Otros Costos: Comprenden los recursos necesarios para la ejecución del servicio, como equipos de cómputo, plataformas tecnológicas, material de apoyo, herramientas didácticas y demás elementos requeridos para garantizar el adecuado desarrollo de las capacitaciones.

En este sentido, el mercado de servicios de capacitación presenta condiciones de competencia en las que los proveedores estructuran sus propuestas con base en la combinación de estos costos, garantizando calidad en la prestación del servicio y cumplimiento de los requerimientos establecidos por la entidad contratante.

2.3 Cambios o variaciones en los ciclos de producción y fluctuaciones en las materias primas

Dado el tipo de contratación, no existe un componente de producción, en tanto el objeto contractual corresponde a la prestación de un servicio. En este sentido, el contratista deberá ejecutar las actividades de capacitación conforme a las especificaciones técnicas establecidas en el estudio previo y sus anexos, garantizando el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

Bajo esta premisa, el presente proceso no contempla el uso de materiales o materias primas, por lo cual no se ve afectado por fluctuaciones en los ciclos de producción o en los precios de estos insumos.

El principal componente del costo del servicio corresponde al recurso humano, representado en los honorarios del personal profesional encargado de la ejecución de las actividades de capacitación. En consecuencia, cualquier variación en dichos costos deberá ser asumida por el contratista, sin que ello genere afectaciones en las condiciones económicas del contrato.

2.4 Inflación, devaluación, revaluación y otros índices económicos

El IPC permite medir los cambios de precios de los bienes y servicios que conforman la canasta, y con esto de los periodos de inflación, entender la evolución de la situación económica del país y proyectarla, así como comparar la economía colombiana con la de otros países.

De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el Índice de Precios al Consumidor (IPC), permite medir los cambios de precios de los bienes y servicios que conforman la canasta, y con esto de los periodos de inflación, entender la evolución de la situación económica del país y proyectarla, así como comparar la economía colombiana con la de otros países.

En febrero de 2026 la variación mensual del IPC fue 1,08%, la variación año corrido fue 2,27% y la anual 5,29%.

Tabla No 2. IPC febrero 2026

IPC	Febrero					
	Variación mensual		Variación año corrido		Variación anual	
	2025	2026	2025	2026	2025	2026
IPC total	1,14	**1,08**	2,08	**2,27**	5,28	**5,29**

Fuente: DANE, IPC

En el mes de febrero de 2026, el IPC registró una variación de 1,08% en comparación con enero de 2026, cinco divisiones se ubicaron por encima del promedio nacional (1,08%): Educación (5,64%), Restaurantes y hoteles (1,38%), Alimentos y bebidas no alcohólicas (1,30%), Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar (1,23%) y por último, Bebidas alcohólicas y tabaco (1,14%). Por debajo se ubicaron: Transporte (1,07%), Bienes y servicios diversos (1,02%), Salud (0,94%), Prendas de vestir y calzado (0,70%), Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (0,45%), Recreación y cultura (0,08%) y por último, Información y comunicación (0,01%).

Los mayores aportes a la variación mensual del IPC (1,08%), se ubicaron en las divisiones de: Alimentos y bebidas no alcohólicas, Educación, Restaurantes y hoteles, Transporte y Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles, las cuales aportaron 0,92 puntos porcentuales a la variación total.

Tabla 3. IPC Variación y contribución mensual Según divisiones de gasto. Febrero 2025- 2026

		2025		2026	
Divisiones de Gasto	Peso (%)	Variación (%)	Contribución Puntos Porcentuales	Variación (%)	Contribución Puntos Porcentuales
Educación	4,41	5,57	0,22	5,64	0,23
Restaurantes y hoteles	9,43	0,82	0,09	1,38	0,16
Alimentos y bebidas no alcohólicas	15,05	0,60	0,11	1,30	0,24
Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar	4,19	0,65	0,03	1,23	0,05
Bebidas alcohólicas y tabaco	1,70	0,97	0,02	1,14	0,02
TOTAL	100,00	1,14	1,14	1,08	1,08
Transporte	12,93	1,57	0,21	1,07	0,15
Bienes y servicios diversos	5,36	0,81	0,04	1,02	0,05
Salud	1,71	0,54	0,01	0,94	0,02
Prendas de vestir y calzado	3,98	0,54	0,02	0,70	0,02
Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles	33,12	1,16	0,36	0,45	0,14
Recreación y cultura	3,79	0,93	0,03	0,08	0,00
Información y comunicación	4,33	-0,02	0,00	0,01	0,00

Fuente: DANE, IPC

En febrero de 2026 en comparación con enero de 2026, la variación de las subclases que más aportaron al índice total fueron: transporte urbano (3,88%), comidas en establecimientos de servicio a la mesa y autoservicio (1,19%), educación preescolar y básica primaria (6,01%), educación

secundaria (6,01%), arriendo imputado (0,48%), inscripciones y matrículas en carreras técnicas, tecnológicas y universitarias (5,57%), arriendo efectivo (0,51%), comidas preparadas fuera del hogar para consumo inmediato (1,77%), frutas frescas (3,05%) y papas (10,58%). Las subclases con aportes negativos a la variación fueron: combustibles para vehículos (-2,57%), electricidad (-1,23%), cines y teatros (-4,66%), vehículo particular nuevo o usado (-0,48%) y dulces, confites, caramelos, bombones, chocolatinas, chicles, masmelos, cocadas para consumo en el hogar (-8,26%).

Tabla 4. IPC Variación y contribución mensual Por principales subclases. Febrero 2026

Subclase	Variación (%)	Contribución Puntos porcentuales
Transporte urbano	3,88	0,19
Comidas en establecimientos de servicio a la mesa y autoservicio	1,19	0,09
Educación preescolar y básica primaria	6,01	0,09
Educación secundaria	6,01	0,06
Arriendo imputado	0,48	0,06
Inscripciones y matrículas en carreras técnicas, tecnológicas y universitarias	5,57	0,05
Arriendo efectivo	0,51	0,05
Comidas preparadas fuera del hogar para consumo inmediato, en establecimientos de servicio a la mesa y autoservicio	1,77	0,04
Frutas frescas	3,05	0,04
Papas	10,58	0,04

Fuente: DANE, IPC.

No obstante, el comportamiento del IPC no tendrá incidencia dentro del valor del objeto a contratar, teniendo en cuenta que se establece un valor fijo para la ejecución independiente del tiempo de este.

2.5. Impacto de las tasas de cambio, en caso de adquisiciones o compras de carácter internacional

Para el presente proceso de contratación se omite el estudio del impacto de las tasas de cambio por no corresponder a adquisiciones o compras de carácter internacional. Adicionalmente como lo contempla el estudio previo el valor del presupuesto estimado está dado en pesos corrientes, e incluye los efectos inflacionarios y por lo tanto no se le reconocerán al contratista ningún ajuste o factor adicional no previsto en la presentación de su oferta.

2.6. Cambios técnicos o de innovación tecnológica

Para el presente proceso de contratación se omite un estudio de cambios técnicos o de innovación tecnológica ya que por la naturaleza de la labor no se espera se vea afectado significativamente en el plazo de ejecución.

3. ASPECTOS ECONÓMICOS

La actividad objeto del presente proceso contractual se enmarca dentro del sector terciario de la economía, el cual comprende la prestación de servicios orientados a satisfacer necesidades del mercado sin la producción de bienes tangibles. En este contexto, los servicios de capacitación constituyen un componente fundamental para el desarrollo del talento humano y el fortalecimiento de competencias laborales.

De acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) Rev. 4 A.C. del DANE, las actividades relacionadas con el objeto contractual se clasifican principalmente en los siguientes códigos:

- 8541: Formación para el trabajo y desarrollo humano.
- 8549: Otros tipos de enseñanza no formal.

Estas actividades comprenden la prestación de servicios de capacitación en diferentes áreas del conocimiento, orientadas al desarrollo de competencias técnicas, administrativas, digitales y comportamentales, a través de modalidades presencial, virtual o mixta.

En el ámbito económico, los servicios de capacitación se caracterizan por depender principalmente del talento humano especializado, por lo cual su estructura de costos está determinada en gran medida por los honorarios de los profesionales encargados del diseño y ejecución de los programas formativos. Adicionalmente, pueden involucrar costos asociados al uso de herramientas tecnológicas, plataformas virtuales, material didáctico y apoyo logístico.

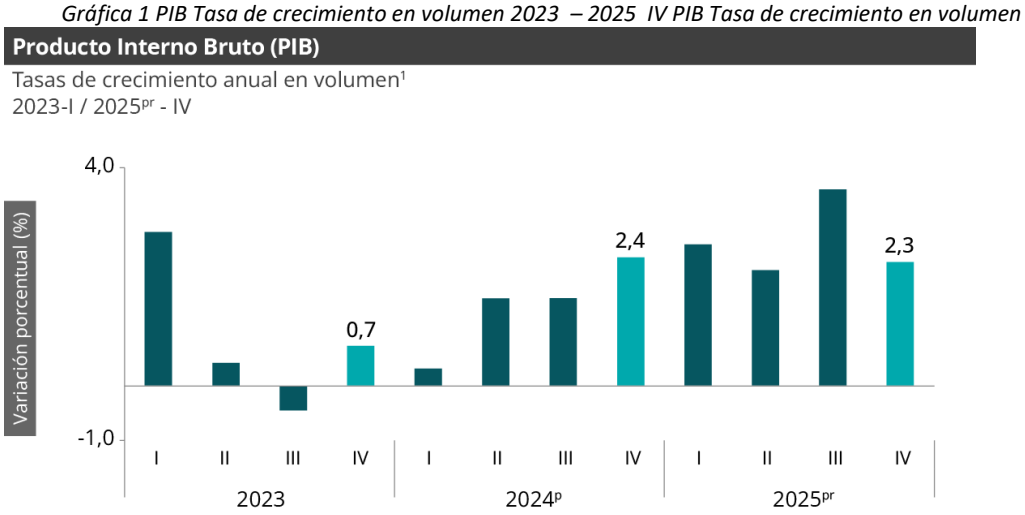
Desde el punto de vista del mercado, estos servicios son prestados por una amplia variedad de proveedores, tales como instituciones de educación superior, centros de formación para el trabajo, consultoras especializadas y entidades dedicadas al desarrollo organizacional, lo que permite la existencia de condiciones de competencia en el sector.

Para efectos contractuales, los proponentes deberán acreditar que su actividad económica y objeto social se encuentran alineados con los servicios requeridos, de conformidad con la normatividad vigente y su registro en el RUT.

3.1 Aspectos Macroeconómicos

Producto Interno Bruto

Gráfica 1 PIB Tasa de crecimiento en volumen 2023 – 2025 IV PIB Tasa de crecimiento en volumen



Fuente: DANE

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 4,6% (contribuye 0,9 puntos porcentuales a la variación anual).
- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 4,5% (contribuye 0,8 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 9,9% (contribuye 0,4 puntos porcentuales a la variación anual).

En el cuarto trimestre de 2025pr, el Producto Interno Bruto en su serie original, crece 2,3% respecto al mismo periodo de 2024p. Las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado son:

- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 4,8% (contribuye 0,9 puntos porcentuales a la variación anual).
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 3,4% (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 11,5% (contribuye 0,5 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 0,1%. 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 4,6%.
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 1,6%.
- Explotación de minas y canteras crece 1,2%.

Tabla 5– Valor agregado por actividad económica. Tasas de crecimiento en volumen. Cuarto trimestre 2025pr.

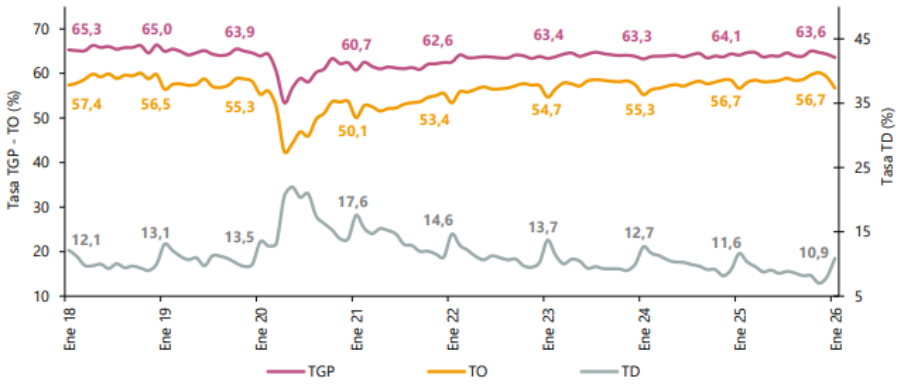
Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)		
	Serie original		Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Año total	Anual	Trimestral
	2025pr / 2024p	2025pr-IV / 2024p-IV	2025pr-IV / 2025pr-III
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3,1	-0,4	-2,6
Explotación de minas y canteras	-6,2	-2,9	1,2
Industrias manufactureras	1,9	1,0	-1,6
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado[2]	1,1	2,9	0,8
Construcción	-2,8	-2,6	-1,5
Comercio al por mayor y al por menor[3]	4,6	3,4	1,6
Información y comunicaciones	1,0	-1,2	-2,0
Actividades financieras y de seguros	2,8	0,7	-2,4
Actividades inmobiliarias	2,0	1,9	0,4
Actividades profesionales, científicas y técnicas[4]	1,3	1,5	0,4
Administración pública, defensa, educación y salud[5]	4,5	4,8	0,2
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios[6]	9,9	11,5	4,6
Valor agregado bruto	**2,7**	**2,3**	**-0,1**
Impuestos menos subvenciones sobre los productos	2,5	2,5	0,6
Producto Interno Bruto	**2,6**	**2,3**	**0,1**

Fuente: DANE, PIB_T

Mercado laboral

Para enero de 2026, la tasa de desocupación del total nacional fue 10,9%, mientras que en el mismo mes de 2025 fue 11,6%. La tasa global de participación se ubicó en 63,6%, en tanto que en enero de 2025 fue 64,1%. Finalmente, la tasa de ocupación fue 56,7%, siendo similar a la registrada en el mismo mes del año anterior.

Gráfico 2. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD)
Total nacional Enero (2018- 2026)

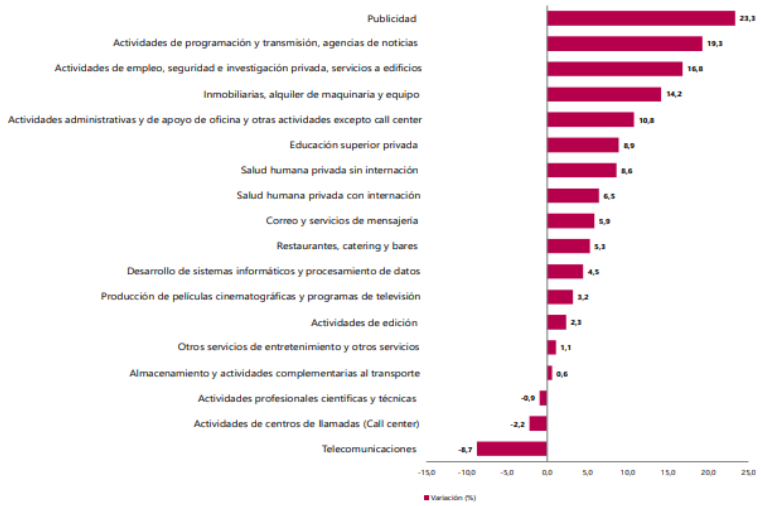


Fuente: Dane

Encuesta Mensual de Servicios (EMS)

La Encuesta Mensual de Servicios es una operación estadística por medio de la cual el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) obtiene la información de las variables principales del sector servicios para el análisis de su evolución en el corto plazo.

Gráfico3. Variación anual de los ingresos nominales, según subsector de servicios. Total nacional diciembre 2025 / diciembre 2024



Fuente: DANE, EMS.

En diciembre de 2025, quince de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos totales, en comparación con diciembre de 2024.

Tabla 6. Variación anual de los ingresos y contribución por tipo de ingresos, según subsector de servicios. Total Nacional. Diciembre 2025 / Diciembre 2024

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Ingresos nominales	Ingresos por servicios	Venta de Mercancías	Otros Ingresos
Sección	División	Descripción	Variación (%)	Contribución (PP)		
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	0,6	0,0	0,1	0,5
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	5,9	5,3	-0,0	0,6
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	5,3	5,2	0,7	-0,6
J	División 58	Actividades de edición	2,3	2,9	-1,2	0,6
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	3,2	-4,4	7,5	0,1
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	19,3	17,9	0,0	1,3
J	División 61	Telecomunicaciones	-8,7	-3,0	-5,9	0,2
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	4,5	5,3	-1,0	0,2
LN	Sección L. División 68 Sección N. Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	14,2	15,8	-1,9	0,3
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	-0,9	-0,7	-0,3	0,0
M	Clase 7310	Publicidad	23,3	23,3	0,0	0,0
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	16,8	17,4	-0,6	-0,0
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	-2,2	-2,3	0,0	0,0
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto Call center	10,8	10,7	0,0	0,1
P	Grupo 854	Educación superior privada	8,9	6,9	-0,0	2,0
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	6,5	7,0	-0,3	-0,3
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	8,6	8,0	0,5	0,2
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	1,1	3,6	0,8	-3,4

Fuente: DANE, EMS.

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

De acuerdo con información del DANE, para el trimestre abril - junio de 2025, un porcentaje de la población de 15 años y más participó en cursos de formación para el trabajo, evidenciando la existencia de una demanda activa de este tipo de servicios en el país.

Así mismo, se observa que la participación en procesos de formación para el trabajo se mantiene como una necesidad constante dentro del mercado laboral, lo cual refleja la importancia de fortalecer las competencias del talento humano mediante programas de capacitación orientados al desarrollo de habilidades técnicas y profesionales.

Tabla 7. Proporción de la población según asistencia a cursos de formación para el trabajo
Total nacional. Abril - junio (2024 - 2025)

Proporción (%)	Abril - junio 2024		Abril - junio 2025	
	Asiste o asistió	No asiste o asistió	Asiste o asistió	No asiste o asistió
Población de 15 años y más	6,0	94,0	5,7	94,3
Hombres	6,0	94,0	5,5	94,5
Mujeres	6,0	94,0	5,9	94,1

Fuente: DANE, GEIH – FPT.

3.2 Estudio de la Oferta

En Colombia, el mercado de servicios de capacitación y formación presenta una amplia oferta de proveedores, tanto del sector público como privado, que cuentan con la capacidad técnica, administrativa y operativa para desarrollar programas de formación dirigidos al fortalecimiento de competencias laborales.

Dentro de los principales oferentes se encuentran instituciones de educación superior, centros de formación para el trabajo y desarrollo humano, entidades públicas como el SENA, así como empresas consultoras especializadas en capacitación organizacional y desarrollo del talento humano.

Estas entidades ofrecen servicios de formación en diferentes áreas del conocimiento, tales como gestión administrativa, contratación estatal, normatividad, competencias digitales, habilidades blandas y fortalecimiento institucional, a través de modalidades presencial, virtual y mixta, lo que permite una amplia cobertura y adaptabilidad a las necesidades de las entidades contratantes.

El mercado se caracteriza por la existencia de un número significativo de oferentes, lo cual favorece condiciones de competencia y pluralidad, permitiendo a las entidades públicas seleccionar proveedores que cumplan con los requisitos técnicos, financieros y de experiencia exigidos.

En este sentido, la oferta disponible en el mercado permite atender de manera adecuada el objeto del presente proceso contractual, garantizando la participación de diferentes proveedores con experiencia en la ejecución de actividades similares.

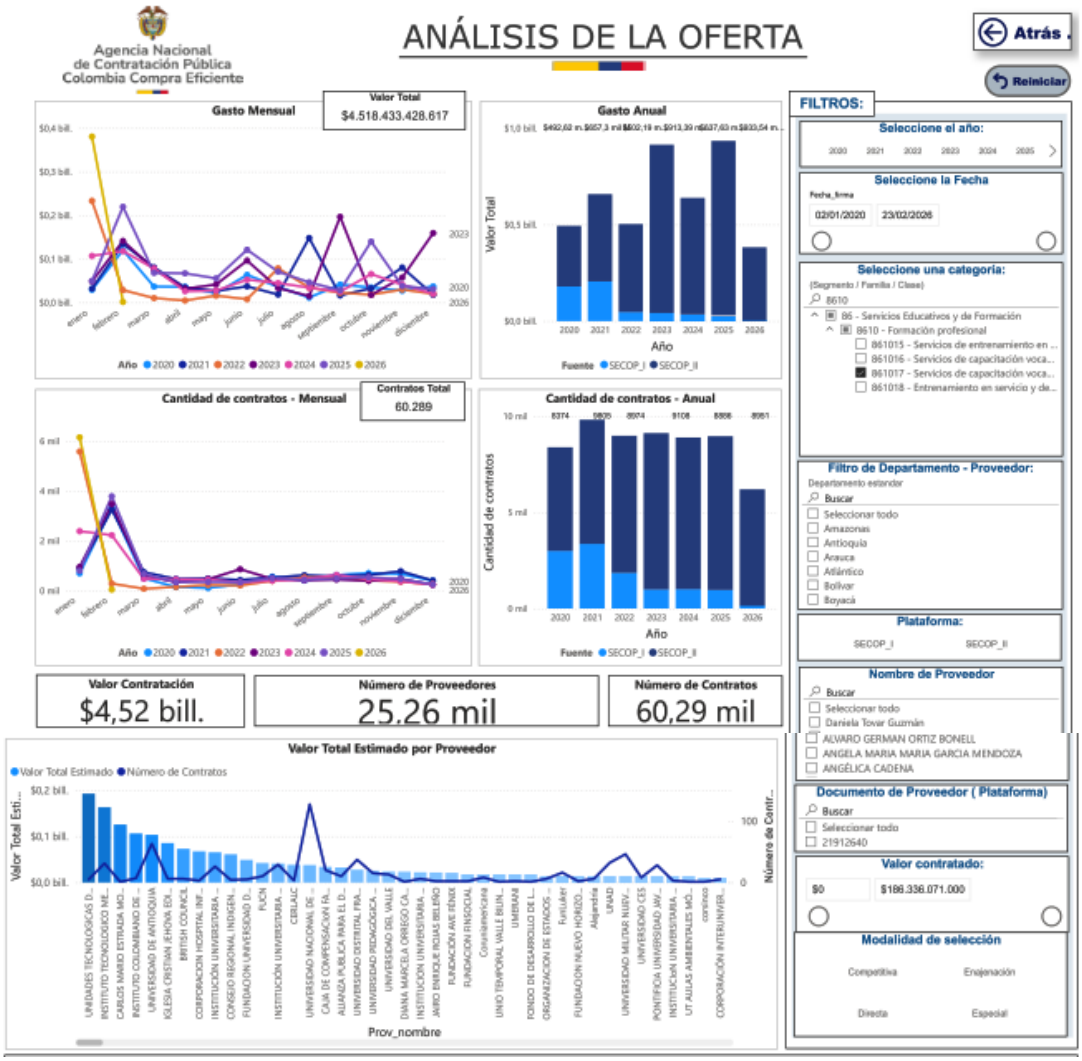
A través del Modelo de Abastecimiento Estratégico (MAE) de Colombia Compra Eficiente, se analiza la posible oferta de proveedores para los servicios requeridos en el presente proceso de contratación.

De acuerdo con el MAE, para los años 2020 hasta el 23/02/2026, se registraron a nivel nacional aproximadamente 25,26 mil proveedores relacionados con el código UNSPSC *86101700,*

correspondiente a servicios de capacitación y formación, que involucraron 60,29 mil contratos y valor estimado de la contratación en 4,52 billones de pesos.

Se observa que EMPRESA UNIDADES TECNOLOGICAS DE SANTANDER es la que ha tenido el mayor valor contratado, seguida de INSTITUTO TECNOLOGICO METROPOLITANO.

Grafica 9. Análisis de la Oferta -Valor y Cantidad de Contratos (MAE)

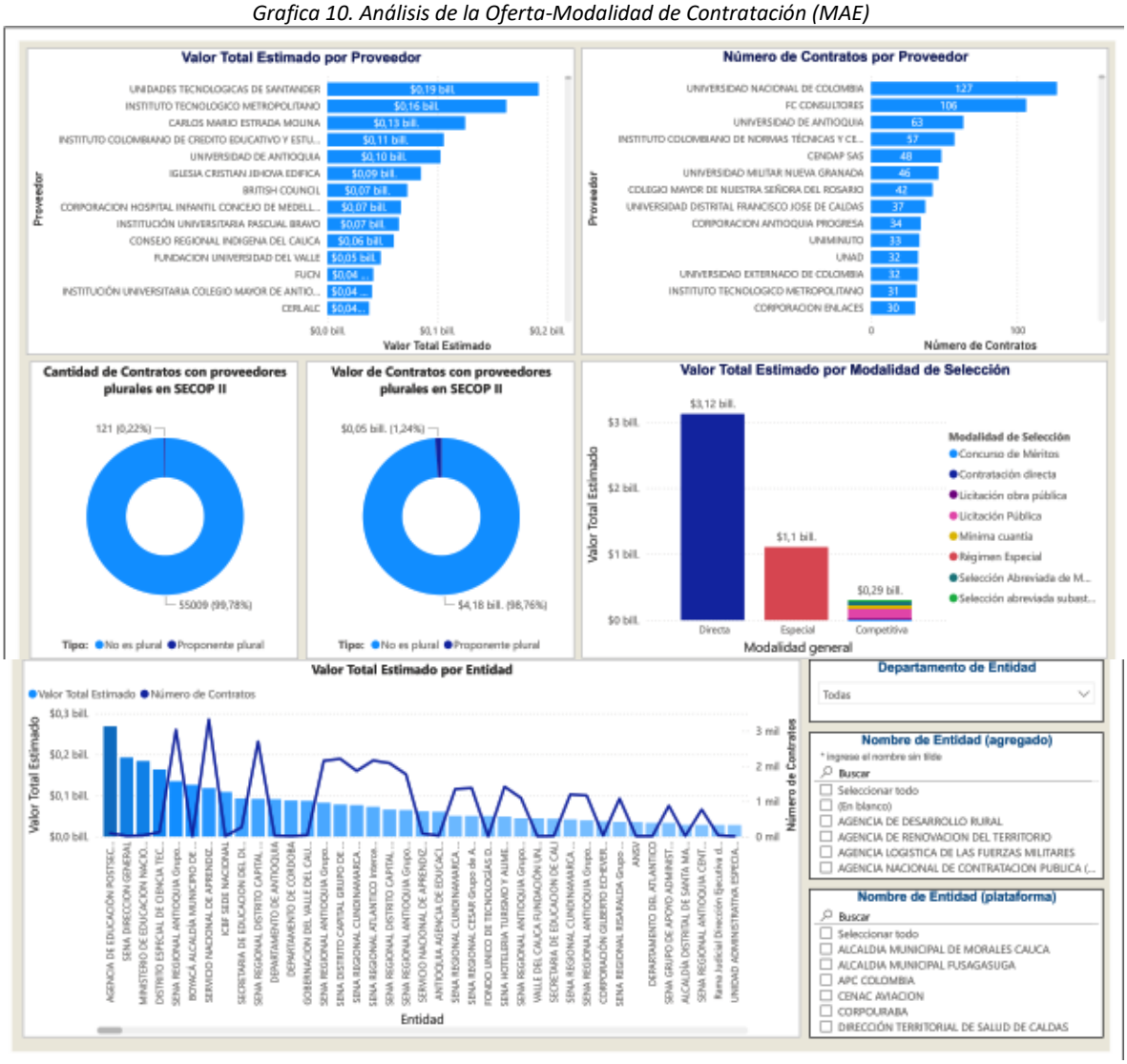


Fuente; Colombia Compra secop II (MAE)

La modalidad de contratación más usada es CONTRATACIÓN DIRECTA con valores aproximados de 3,12 billones, seguida de RÉGIMEN ESPECIAL con un valor estimado de 1,1 billones.

La cantidad de contratos con proveedores plurales en secop II fue de 0,22 % y los no plurales fueron del 99,78 %. La entidad que tuvo el valor total estimado más alto por este servicio fue UNIDADES TECNOLOGICAS DE SANTANDER con un valor aproximado de $ 0,19 billones.

Grafica 10. Análisis de la Oferta-Modalidad de Contratación (MAE)



Fuente; Colombia Compra secop II (MAE)

3.2.2. Análisis de precios

Para la determinación del valor estimado del presente proceso contractual, la entidad realizó un análisis de mercado con base en cotizaciones solicitadas a diferentes proveedores del sector, cuyos resultados se encuentran consignados en el cuadro comparativo de cotizaciones.

Se recibieron propuestas económicas de tres (3) proveedores, las cuales arrojaron valores totales de $70.830.000, $83.107.200 y $82.162.800 respectivamente, evidenciando una variación de precios acorde con las condiciones del mercado.

Con base en lo anterior, se estableció un valor promedio de $78.700.000. No obstante, la entidad determinó un valor estimado del contrato por $80.000.000, el cual se encuentra dentro del rango

de las cotizaciones obtenidas y garantiza la suficiencia presupuestal para la ejecución integral del objeto contractual. El análisis realizado permite evidenciar la existencia de pluralidad de oferentes y condiciones de competencia, lo cual asegura la transparencia en el proceso de selección y la adecuada utilización de los recursos públicos.

CUADRO COMPARATIVO COTIZACIONES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026								
EJE TEMATICO	OBJETIVO	CURSO Y/O CAPACITACIÓN	MODALIDAD VIRTUAL/ PRESENCIAL	NÚMERO DE HORAS	IMQ SERVICIOS Y SUMINISTROS	SAINTZ ENGINEER CORPORATION	SERVICIOS Y SUMINISTROS N&H	PRESUPUESTO OFICIAL
GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	Fortalecer competencias técnicas y analíticas para la mejora del desempeño institucional. Desarrollar capacidades técnicas transversales para la eficiencia operativa	SUPERVISIÓN DE CONTRATOS	Mixta	4	$ 6.197.625,00	$ 7.271.880,00	$ 7.189.245,00	$ 6.886.250,00
		ACTUALIZACIÓN DE CONTRATACIÓN ESTATAL (ASPECTOS GENERALES PRECONTRACTUALES Y CONTRACTUALES)	Mixta	4	$ 7.083.000,00	$ 8.310.720,00	$ 8.216.280,00	$ 7.870.000,00
		ACTUALIZACIÓN EN DERECHO DISCIPLINARIO	Mixta	2	$ 4.426.875,00	$ 5.194.200,00	$ 5.135.175,00	$ 4.918.750,00
		NORMATIVIDAD DEL SECTOR PUBLICO EN CONTROL Y TRANSPARENCIA. (RENDICION DE CUENTAS)	Mixta	4	$ 5.312.250,00	$ 6.233.040,00	$ 6.162.210,00	$ 5.902.500,00
		DERECHO LABORAL	Mixta	2	$ 5.312.250,00	$ 6.233.040,00	$ 6.162.210,00	$ 5.902.500,00
		GESTIÓN DOCUMENTAL	Mixta	2	$ 3.541.500,00	$ 4.155.360,00	$ 4.108.140,00	$ 3.935.000,00
CREACION DEL VALOR PUBLICO	Fortalecer la planeación, formulación y seguimiento de la gestión pública. Mejorar la gestión financiera y presupuestal institucional. Fortalecer la transparencia y el control de la gestión.	GESTION DE COBRO Y RECUPERACION DE CARTERA	Mixta	2	$ 5.312.250,00	$ 6.233.040,00	$ 6.162.210,00	$ 5.902.500,00
		ACTUALIZACIÓN EN NORMATIVIDAD FINANCIERA Y TRIBUTARIA	Mixta	4	$ 5.312.250,00	$ 6.233.040,00	$ 6.162.210,00	$ 5.902.500,00
		ACTUALIZACIÓN EN PRESUPUESTO Y FINANZAS PÚBLICAS (MARCO GENERAL, PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL, CIERRE DE TESORERÍA, PRESUPUESTAL Y FISCAL)	Mixta	4	$ 6.197.625,00	$ 7.271.880,00	$ 7.189.245,00	$ 6.886.250,00
		CONTROL INTERNO Y RESPONSABILIDAD FISCAL	Mixta	4	$ 5.312.250,00	$ 6.233.040,00	$ 6.162.210,00	$ 5.902.500,00
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Impulsar la modernización institucional y el uso eficiente de tecnologías Fortalecer capacidades tecnológicas especializada	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADO A LA GESTION PUBLICA	virtual	4	$ 5.312.250,00	$ 6.233.040,00	$ 6.162.210,00	$ 5.902.500,00
PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO	Fortalecer competencias socioemocionales y clima organizacional	TALLER DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	Presencial	6 (2 horas en la oficina seccional Barranquilla, Oficina Gestión y enlace y oficina principal)	$ 6.197.625,00	$ 7.271.880,00	$ 7.189.245,00	$ 6.886.250,00
	Promover ambientes laborales seguros y saludables	TALLER DE AUTOCONTROL EMOCIONAL	Mixta	4	$ 5.312.250,00	$ 6.233.040,00	$ 6.162.210,00	$ 5.902.500,00
TOTAL					$ 70.830.000,00	$ 83.107.200,00	$ 82.162.800,00	$ 78.700.000,00

3.3 Estudio de la Demanda

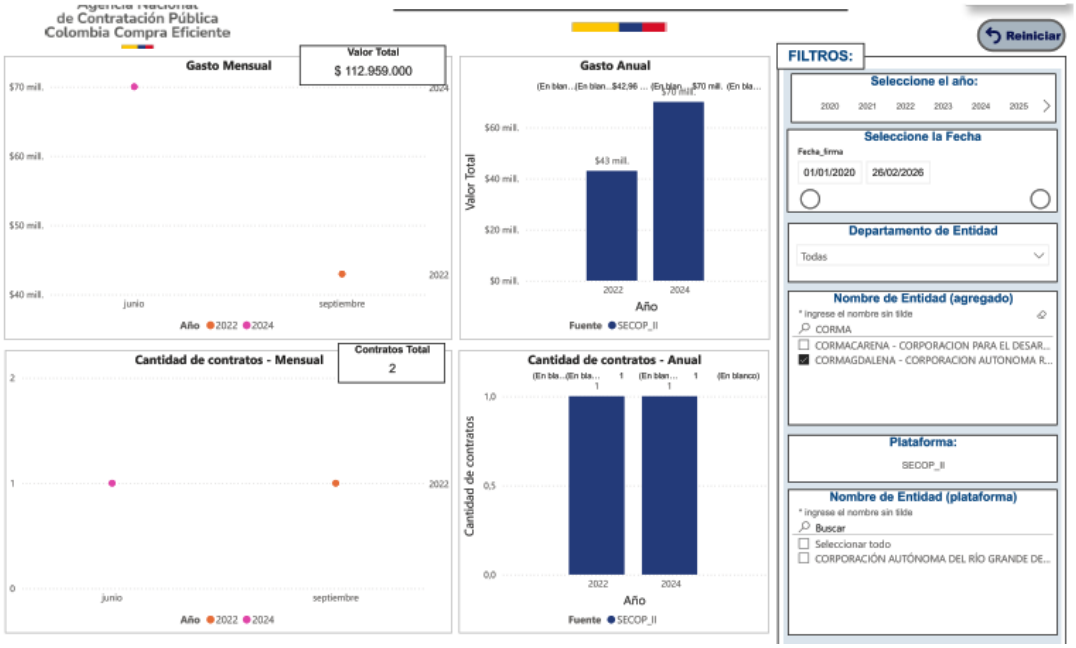
En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015 y siguiendo las recomendaciones de la guía expedida por Colombia Compra Eficiente para la elaboración del estudio del sector en cuanto a la contratación, se procedió a realizar análisis sobre la DEMANDA, teniendo en cuenta el comportamiento de la Entidad en cuanto a los bienes adquiridos en los anteriores procesos.

Análisis de la Demanda Interna

A continuación, se enumeran los procesos de contratación bajo la misma modalidad de contratación y otras, o cuantías similares que se relacionan con el objeto del presente contrato y de naturaleza similar que ha adelantado Cormagdalena en las anteriores vigencias.

A través del a herramienta de consulta del Modelo de Abastecimiento Estratégico (MAE) de Colombia Compra Eficiente, se tiene que para los códigos UNSPSC mencionados en el numeral de Análisis de Oferta, la Corporación ha realizado 2 contratos entre 2020 y 26/02/2026.

Grafica 11. Análisis de la Demanda -Valor y Cantidad de Contratos (MAE)



La modalidad de selección con mayor valor de contratación corresponde al régimen especial, con valores cercanos a los 70 millones de pesos. En segundo lugar, se encuentra la selección abreviada de menor cuantía, con un valor estimado de 42,96 millones de pesos. En cuanto al origen de los proveedores, el 100% corresponde a proveedores nacionales, de los cuales el 50% se ubican en el departamento de Cundinamarca y el 50% restante en el Distrito Capital de Bogotá.

Grafica 12. Análisis de la Demanda-Proveedores y Origen (MAE)



Fuente: Colombia compra secop II (MAE)

A continuación, se enumeran los procesos de contratación con el objeto del presente contrato y de naturaleza similar que ha adelantado Cormagdalena en las anteriores vigencias:

Número de Proceso	Tipo de Proceso	Objeto	Cuantía
PC-001-2024	Contratación régimen especial (con ofertas)	AUNAR ESFUERZOS TÉCNICOS, FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS PARA LA "EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2024, DIRIGIDOS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA DEL RIO	$ 70.000.000

Número de Proceso	Tipo de Proceso	Objeto	Cuantía
		GRANDE DE LA MAGDALENA - CORMAGDALENA".	
SAMC-004-2022	Selección abreviada menor cuantía	EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2022, DIRIGIDOS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA DEL RIO GRANDE DE LA MAGDALENA - CORMAGDALENA	$ 73.610.901

Análisis de la Demanda Externa

Adicionalmente se presentan procesos de contratación similares de entidades del sector y otras para examinar el comportamiento de la demanda externa, los cuales se relacionan a continuación:

NO DE PROCESO	MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	ENTIDAD CONTRATANTE	OBJETO	VALOR
SA-MC-MPR-010-2020	Selección Abreviada de Menor Cuantía	ALCALDÍA DE PLANETA RICA	"ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE ABUSO SEXUAL EN MENORES Y VIOLENCIA INTRAFAMILIAR EN LA POBLACIÓN VULNERABLE (DESPLAZADOS) CON ASENTAMIENTO EN LA ZONA URBANA DEL MUNICIPIO DE PLANETA RICA-CORDOBA"	$ 42,000,000
AMJI SAMC 012 DE 2020	Selección Abreviada de Menor Cuantía	ALCALDÍA MUNICIPIO DE LA JAGUA DE IBIRICO	ACTUALIZAR PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO DE BRIGADISTAS PARA EVITAR O MITIGAR EL IMPACTO DESTRUCTIVO DE UNA EMERGENCIA, SINIESTRO O DESASTRE EN LAS INSTALACIONES QUE HACEN PARTE DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA JAGUA DE IBIRICO Y SUS DIFERENTES DEPENDENCIA Y EL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	$ 79,000,000
MS-SAMC-PS-008-2025	Selección Abreviada de Menor Cuantía	ALCALDÍA MUNICIPIO DE SIACHOQUE	APOYO LOGÍSTICO PARA DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES DE PLAN DE CAPACITACIONES Y BIENESTAR DEL MUNICIPIO DE SIACHOQUE	$ 47,601,500
SAMC-484-CENACEDUCACION-2022	Selección Abreviada de Menor Cuantía	ESPECIALIZADA CENAC EDUCACIÓN	CAPACITACIÓN A TODO COSTO PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO DE SALVAMENTO Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS DE LA AVIACIÓN DEL EJERCITO, PARA EL CURSO DE	$ 900,000,000

NO DE PROCESO	MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	ENTIDAD CONTRATANTE	OBJETO	VALOR
			RESCATE Y SUPRESIÓN DE INCENDIOS EN AERONAVES	
S.A. 008 DE 2020	Selección abreviada menor cuantía	CORPOBOYACÁ	CONTRATAR EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN, PARA EJECUTAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2020, DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE BOYACÁ CORPOBOYACÁ	$128,111,154

Teniendo en cuenta los resultados del análisis de la demanda externa, se encuentra que otras entidades han demandado servicios similares a través de procesos con similar objeto contractual y en su generalidad, contrataron bajo la modalidad de selección abreviada, que el plazo de ejecución varía de acuerdo con la necesidad de la entidad.

4. NORMATIVIDAD

El artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, referidos a las modalidades de selección del contratista en la contratación pública, prevé, que las entidades escogerán a los contratistas a través de las siguientes modalidades de la selección: i) Licitación pública, ii) selección abreviada, iii) Concurso de méritos, iv) contratación directa y v) mínima cuantía.

A su turno, el literal b del numeral 2 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, dispone:

“2. Selección abreviada. La Selección abreviada corresponde a la modalidad de selección objetiva prevista para aquellos casos en que, por las características del objeto a contratar, las circunstancias de la contratación o la cuantía o destinación del bien, obra o servicio, puedan adelantarse procesos simplificados para garantizar la eficiencia de la gestión contractual.

El Gobierno Nacional reglamentará la materia.

Serán causales de selección abreviada las siguientes:

(…)

b) La contratación de menor cuantía. Se entenderá por menor cuantía los valores que a continuación se relacionan, determinados en función de los presupuestos anuales de las entidades públicas expresados en salarios mínimos legales mensuales.

Para las entidades que tengan un presupuesto anual superior o igual a 1.200.000 salarios mínimos legales mensuales, la menor cuantía será hasta 1.000 salarios mínimos legales mensuales.

Las que tengan un presupuesto anual superior o igual a 850.000 salarios mínimos legales mensuales e inferiores a 1.200.000 salarios mínimos legales mensuales, la menor cuantía será hasta 850 salarios mínimos legales mensuales.

Las que tengan un presupuesto anual superior o igual a 400.000 salarios mínimos legales mensuales e inferior a 850.000 salarios mínimos legales mensuales, la menor cuantía será hasta 650 salarios mínimos legales mensuales.

Las que tengan un presupuesto anual superior o igual a 120.000 salarios mínimos legales mensuales e inferior a 400.000 salarios mínimos legales mensuales, la menor cuantía será hasta 450 salarios mínimos legales mensuales.

Las que tengan un presupuesto anual inferior a 120.000 salarios mínimos legales mensuales, la menor cuantía será hasta 280 salarios mínimos legales mensuales".

Así las cosas, la modalidad de selección aplicable al proceso de contratación, será la de selección abreviada de menor cuantía, de conformidad con lo establecido en el artículo precitado, reglamentado a través del artículo 2.2.1.2.1.2.20 del Decreto 1082 de 2015 que a la letra establece:

"Artículo 2.2.1.2.1.2.20. Procedimiento para la selección abreviada de menor cuantía. Además de las normas generales establecidas en el presente título, las siguientes reglas son aplicables a la selección abreviada de menor cuantía:

En un término no mayor a tres (3) días hábiles contados a partir de la fecha de apertura del Proceso de Contratación los interesados deben manifestar su intención de participar, a través del mecanismo establecido para el efecto en los pliegos de condiciones.

Si la Entidad Estatal recibe más de diez (10) manifestaciones de interés puede continuar el proceso o hacer un sorteo para seleccionar máximo diez (10) interesados con quienes continuará el Proceso de Contratación. La Entidad Estatal debe establecer en los pliegos de condiciones si hay lugar a sorteo y la forma en la cual lo hará.

Si hay lugar a sorteo, el plazo para la presentación de las ofertas empezará a correr el día hábil siguiente a la fecha en la cual la Entidad Estatal informe a los interesados el resultado del sorteo.

La Entidad Estatal debe publicar el informe de evaluación de ofertas durante tres (3) días hábiles."

De suerte que el procedimiento corresponde al de selección abreviada de menor cuantía, como quiera que el valor del objeto a contratar no excede la menor cuantía de la Entidad.

5. CAPACIDAD FINANCIERA Y ORGANIZACIONAL

Los proponentes deben demostrar su capacidad financiera mediante el Registro Único de Proponentes (RUP) vigente y actualizado. En caso de no estar obligados a tener RUP, deberán presentar la información financiera a través del formato correspondiente.
La entidad evaluará los indicadores financieros para determinar si el proponente cumple o no cumple con los requisitos exigidos. Si la información es clara, completa y cumple con los indicadores, el proponente será habilitado financieramente.
En caso contrario, si la información es incompleta, no es clara o no se presenta dentro del plazo establecido, la entidad podrá solicitar aclaraciones; sin embargo, si estas no se entregan, no son satisfactorias o se presentan fuera del tiempo permitido, la propuesta será evaluada como NO

CUMPLE.
Adicionalmente, las empresas que se encuentren en causales de disolución o liquidación no cumplirán con los requisitos de capacidad financiera.

INDICADORES DE CAPACIDAD FINANCIERA

El Proponente debe cumplir con los siguientes indicadores con base en la información financiera contenida en el Registro Único de Proponentes (RUP) vigente y en firme o en el formato correspondiente según sea el caso.

INDICADOR	VALOR
Índice de Liquidez	≥ 1.3 (Mayor o igual a 1.3)
Índice de Endeudamiento	≤ 0,65 (Menor o igual a 0,65)
Razón de Cobertura de Intereses	≥ 2,00 (Mayor o igual a 2,00)

1) Índice de Liquidez (IL): Igual o Mayor a uno coma tres (IL ≥1,3) Fórmula Índice de liquidez

Índice de Liquidez = Activo Corriente / Pasivo Corriente

En caso de que la Propuesta sea presentada en Consorcio o Unión Temporal este índice será la suma de los indicadores obtenidos por cada uno de los integrantes, una vez ponderados de acuerdo con su porcentaje de participación.

2) Nivel de Endeudamiento (NE): Deberá ser Igual o Menor a sesenta y cinco por ciento (NE ≤ 0.65%)

Nivel de Endeudamiento = (Pasivo Total / Activo Total) x 100 [%]

En caso de que la Propuesta sea presentada en figura asociativa este índice será la suma de los indicadores obtenidos por cada uno de los Integrantes, una vez ponderados de acuerdo con su porcentaje de participación.

3) Razón de Cobertura de Intereses (RCI): Mayor o igual que 2,00 de cobertura de intereses

Razón de Cobertura de Intereses = Utilidad Operacional / Gastos de Intereses

En caso de que la Propuesta sea presentada en figura asociativa, este índice será la suma de los indicadores obtenidos por cada uno de los Integrantes, una vez ponderados de acuerdo con su porcentaje de participación. Los proponentes cuyos gastos de intereses sean cero (0) y no se pueda calcular el indicador de cobertura de interés, en este caso, el proponente cumple el indicador salvo que su utilidad operacional sea negativa, caso en el cual no cumple con el indicador de razón de cobertura de intereses

INDICES DE CAPACIDAD ORGANIZACIONAL

El Proponente debe cumplir los siguientes indicadores con base en la información contenida en el RUP, y diligenciando Formulario correspondiente del Pliego de Condiciones, para determinar su capacidad organizacional:

INDICADOR	VALOR
Rentabilidad sobre patrimonio	≥ 0,03 (Mayor o igual a 0,03)
Rentabilidad sobre activos	≥ 0,01 (Mayor o igual a 0,01)

1) Rentabilidad Sobre los Activos (RSA). Para determinar la Rentabilidad sobre Activos se utilizará la siguiente fórmula:

Rentabilidad Sobre los Activos = (Utilidad Operacional / Activo Total)

Para que un Proponente se considere HÁBIL deberá acreditar una Rentabilidad sobre Activos mayor o igual a ≥ 0.01 Si la utilidad operacional es menor o negativa el Proponente se considerará NO HÁBIL.

En caso de que la propuesta sea presentada en figura asociativa este índice será la suma de los indicadores obtenidos por cada uno de los Integrantes, una vez ponderados de acuerdo con su porcentaje de participación.

2) Rentabilidad Sobre el Patrimonio (RSP). Para determinar la rentabilidad sobre Patrimonio se utilizará la siguiente fórmula:

Rentabilidad Sobre el Patrimonio = (Utilidad Operacional / Patrimonio)

Para que un Proponente se considere HÁBIL deberá acreditar una Rentabilidad sobre Patrimonio mayor o igual a ≥ 0.03 Si la utilidad operacional es menor o negativa el Proponente se considerará NO HÁBIL.

En caso de que la propuesta sea presentada en figura asociativa este índice será la suma de los indicadores obtenidos por cada uno de los Integrantes, una vez ponderados de acuerdo con su porcentaje de participación.

6. CONCLUSIONES

Una vez expuesto un estudio detallado del mercado, la oferta y la demanda, para el desarrollo del proceso de contratación, cuyo objeto es "EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026, DIRIGIDOS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA DEL RIO GRANDE DE LA MAGDALENA - CORMAGDALENA", se puede concluir:

- Que, habiendo analizado la demanda histórica de CORMAGDALENA, la entidad ha demandado servicios de características y presupuestos similares al objeto que se pretende contratar a través de la misma modalidad de contratación en vigencias anteriores.
- Que, investigada la oferta interna, se encuentra que los servicios solicitados pueden ser suministrados por diversas empresas nacionales.
- Se confirma que hay pluralidad de oferentes para seleccionar a un contratista que cumpla con todos los requisitos mínimos exigidos referente a la capacidad financiera y organizacional, que aseguren la escogencia de la oferta más favorable para CORMAGDALENA.
- Teniendo en cuenta el análisis de la demanda interna de los procesos similares adelantados por la entidad se encuentra que los requisitos de capacidad financiera y capacidad organizacional exigidos por CORMAGDALENA se encuentran en el rango de los valores históricos que ha manejado la entidad.
- Que la contratación de los servicios para la ejecución del plan institucional de capacitación le permitirá a CORMAGDALENA continuar con el cumplimiento de sus funciones y el fortalecimiento de la entidad.
- Que las reglas del Pliego de Condiciones observarán, contemplarán y regularán en detalle la posibilidad de que se presenten propuestas en estructuras plurales.
- Como resultado del análisis de precios, se llega a la conclusión de que los precios de mercado son comparables entre sí, por lo cual se considera un precio razonable para realizar el proceso de contratación, lo anterior en atención a las especificaciones técnicas relacionadas en los estudios previos y reflejados en las cotizaciones recibidas.

Dado el 26 del mes de marzo de 2026. Para constancia suscribe:

Firmado digitalmente por MARIA PAULA GUERRERO CHALELA

MARÍA PAULA GUERRERO
Jefe de la Oficina Asesora de Planeación (E)

PROYECTÓ: AGUSTÍN GUERRERO ROMERO-CONTRATISTA OAP