ESTUDIOS PREVIOS

En cumplimiento a lo previsto en los numerales 7 y 12, del artículo 25 de la Ley 80 de 1993, y de Subsección 5, Articulo 2.2.1.2.1.5.1 del Decreto 1082 de 2015, modificado por el Artículo 5 del Decreto 143 de 2023, se realiza el Estudio Previo para la Contratación de Mínima Cuantía.

Fecha de Elaboración:	01/09/2026
Secretaria Donde Nace la Necesidad:	Secretaria de Gobierno y Participación Comunitaria
Objeto:	Estudio previo para la contratación del proceso de mínima cuantía, cuyo objeto corresponde a **CONTRATAR EL SERVICIO DE APOYO LOGÍSTICO PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES QUE PERMITAN GARANTIZAR LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y EL PLAN DE CAPACITACIONES DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE SUCRE, CAUCA VIGENCIA 2026.**

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE SE PRETENDE SATISFACER CON LA CONTRATACIÓN

El municipio de Sucre se localiza al sur occidente colombiano, cordillera Central, Región Pacifico, con una superficie de 128 km2, parte alta de la cuenca Patía, zona que pertenece a la región andina. Hace parte del Macizo Colombiano básicamente sobre las depresiones formadas por las vertientes de la quebrada Los Huevos y el río Mazamorras. Se encuentra a una distancia de 102 km de Popayán, capital del Departamento del Cauca por vía terrestre, Limita con los siguientes municipios: Norte con La Vega y El Patía; Sur, con Bolívar y Almaguer; Oriente, con la Vega y Almaguer y por el occidente con El Patía y Bolívar. Latitud Norte: 02, 03, 30" Longitud Oeste: 76, 56, 46" Altura promedio: 1.140 msnm. Temperatura: 26 ° C Precipitación: 1600 - 2000 mm anuales.

La administración municipal ha elaborado su plan de bienestar e incentivos, mismo que tuvo en cuenta el estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, así como también las recomendaciones llevadas a cabo por la comisión de personal constituida; el diseño de estos programas y proyectos pretende atender las necesidades detectadas y realizar la evaluación y seguimiento a los programas adelantados, así como la amplia cobertura de los beneficios solicitados por los empleados

La planta de personal de la Alcaldía del Municipio de Sucre Cauca se encuentra conformada, así:

CARGO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Alcalde Municipal	N/A	N/A	1
Secretario de Gobierno y Participación Comunitaria	20	1	1
Secretaria Financiera	20	1	1

Tesorera General	405	5	1
Jefe de la oficina de control interno	105	7	1
Auxiliar Administrativo	407	5	5
Profesional Universitario	219	1	1
Operario Calificado	490	5	2
Inspector de Policía 3ª a 6ª categoría	303	18	1
comisario de Familia	202	12	1
Total número de servidores públicos			15

Los empleados públicos de nivel territorial trabajan 48 horas semanales, dedicación exclusiva al bienestar del municipio y su comunidad, buscando alcanzar las metas y objetivos de la entidad.

Por su parte, la ley 715 de 2001, en el artículo 76, establece: competencias del municipio en otros sectores, además de las establecidas en la Constitución y en otras disposiciones, corresponde a los Municipios, directa o indirectamente, con recursos propios, del Sistema General de Participaciones u otros recursos, promover, financiar o cofinanciar proyectos de interés municipal y en especial ejercer las siguientes competencias:

"*76.14. Fortalecimiento institucional*

76.14.1. Realizar procesos integrales de evaluación institucional y capacitación, que le permitan a la administración local mejorar su gestión y adecuar su estructura administrativa, para el desarrollo eficiente de sus competencias, dentro de sus límites financieros."

De otra parte, dentro de la estructura de la administración central del Municipio de Sucre, se encuentra la Secretaria de Gobierno y Participación Comunitaria, con funciones de talento humano, lo que le permite ejercer un rol estratégico en el desempeño del municipio, con el apoyo y compromiso de la alta dirección (Alcalde Municipal), en ese sentido, diseño y adoptó el "Plan de bienestar e incentivos 2026", adoptado mediante Resolución N° 038 del 30 de enero de 2026, mismo que tuvo en cuenta el estudio de las necesidades de los empleados, así como también las recomendaciones llevadas a cabo por la comisión de personal constituida; el diseño de estos programas y proyectos pretende atender las necesidades detectadas y realizar la evaluación y seguimiento a los programas adelantados, así como la amplia cobertura de los beneficios solicitados por los empleados.

En cuanto a la regulación del citado plan, es preciso mencionar que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, dispone, que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados y determina que los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social; el artículo 2.2.10.6, del decreto ibídem, determina que las entidades deberán identificar necesidades y expectativas en los programas de bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional; y del mismo modo, el artículo 2.2.10.8 de la citada norma, dispone que "los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto 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 las entidades."

Adicionalmente, es importante referir, que el plan de bienestar, no solo se soporta en mandatos legales (Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y demás normas complementarias), sino que se diseñó y se adoptó, con miras a contribuir al fortalecimiento de la calidad de vida laboral, mejorar el nivel de satisfacción y generar un buen ambiente laboral de los colaboradores y servidores públicos, brindándoles un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de aspectos fundamentales como lo son la interacción de trabajo que favorezca el desarrollo de aspectos fundamentales, la interacción en equipo, el sentido de pertenencia por la entidad y la participación en todas las acciones institucionales, en busca de un mejor servicio, igualmente se estructura como solución a las necesidades del individuo, que confluyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional de la administración municipal, reconociendo además que forma parte de un entorno social, considerando, que los empleados públicos de nivel territorial, trabajan 48 horas semanales, dedicación exclusiva al bienestar del municipio y su comunidad, buscando alcanzar las metas y objetivos de la entidad.

El plan de Bienestar e Incentivos 2026, adoptado por el Municipio de Sucre, Cauca, dentro de sus propósitos contempla elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar sociales, de los empleados en el desempeño de su labor, como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los citados niveles, mediante diferentes rutas de la felicidad. Así las cosas, la política de gestión estratégica del talento humano, se encuentra asociada con cuatro rutas así:

> *"…Ruta de la felicidad: Dentro de esta ruta se pretende el contento de los empleados públicos, puesto que el estado de ánimo influye en la productividad, compromiso y desempeño de labores. Para ello es necesario la realización de actividades lúdicas recreativas que ayuden a cumplir esta ruta.*
>
> *Ruta del crecimiento: Esta ruta pretende el crecimiento personal y profesional de los empleados, para con ello avanzar en el cumplimiento de las metas organizacionales, impulsadas a través de diferentes capacitaciones.*
>
> *Ruta del servicio: Busca que los funcionarios públicos que prestan sus servicios en la alcaldía municipal atiendan las necesidades de la comunidad de la mejor manera posible siendo respetuosos, amables y serviciales, con el objetivo de contribuir a la buena imagen de la entidad.*
>
> *Ruta de la calidad: Procura que el servicio que se presten a los ciudadanos sea efectivo, claro, oportuno, transparente e imparcial y así poder satisfacer las necesidades de los usuarios.*
> *…"*

Estas estrategias buscan contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, afianzando competencias, capacidades, destrezas, habilidades y valores en los servidores públicos y con el fin de impulsar la eficacia personal, grupal, organizacional y mejorar la calidad de prestación de los servicios ofertados por la alcaldía municipal de Sucre - Cauca.

El plan de capacitaciones 2026 dentro de sus propósitos busca generar el fortalecimiento institucional, mediante la adecuada prestación de los servicios administrativos y asistenciales del ente territorial, teniendo como soporte el aprendizaje continuo y actualizado no solo de los servidores públicos en las diferentes áreas de su interés, en aras de fortalecer sus competencias laborales, entendidas como el conjunto de actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir de manera eficaz y optima las funciones administrativas que se desempeñan dentro de la entidad administrativa territorial, de tal manera que el plan de capacitaciones es consecuente con los siguientes tipos y modalidades de capacitaciones a saber:

- Capacitación inductiva:

Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular.

- Capacitación preventiva: Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

- Capacitación correctiva: Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normal mente en la Entidad, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

- Capacitación para el trabajo: Está enfocada en capacitar a los colaboradores para desempeñar las funciones de su cargo y la influencia al interior de la organización.

- Capacitación en el trabajo: Para hacer del trabajo un lugar feliz para los colaboradores, es necesario que estos sientan que crecen en el ámbito laboral y personal. Con esto, como empleador se debe impulsar y apoyar el desarrollo de nuevas habilidades, adquisición de conocimientos y uso de herramientas, a través de distintos planes de capacitación enfocados a las necesidades específicas del área de los colaboradores.

- Capacitación conductual: Los valores y el buen ambiente laboral son fundamentales para mantener los espacios de trabajo felices. Desarrollar e impulsar actividades que refuercen los valores por los que se quiere que se destaquen los colaboradores, es esencial para incrementar la confiabilidad de la entidad.

Por lo anteriormente mencionado dentro del plan de capacitaciones 2026 se encuentran cuatro rutas así:

Ruta de la felicidad: Dentro de esta ruta se pretende el contento de los empleados públicos, puesto que el estado de ánimo influye en la productividad, compromiso y desempeño de labores. Para ello es necesario la realización de actividades lúdicas recreativas que ayuden a cumplir esta ruta.

Ruta del crecimiento: Esta ruta pretende el crecimiento personal y profesional de los empleados, para con ello avanzar en el cumplimiento de las metas organizacionales, impulsadas a través de diferentes capacitaciones.

Ruta del servicio: Busca que los funcionarios públicos que prestan sus servicios en la alcaldía municipal atiendan las necesidades de la comunidad de la mejor manera posible siendo respetuosos, amables y serviciales, con el objetivo de contribuir a la buena imagen de la entidad.

Ruta de la calidad: Procura que el servicio que se presten a los ciudadanos sea efectivo, claro, oportuno, transparente e imparcial y así poder satisfacer las necesidades de los usuarios.

Estas estrategias buscan contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, afianzando competencias, capacidades, destrezas, habilidades y valores en los servidores públicos.

El fin impulsar la eficacia personal, grupal, organizacional y mejorar la calidad de prestación de los servicios ofertados por la alcaldía municipal de Sucre Cauca.

Adicionalmente El Plan Institucional de Capacitación aplica para la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes en la prestación de servicios que brinda la Alcaldía Municipal de Sucre Cauca, buscando niveles de excelencia, la intervención del clima laboral y las necesidades funcionales de los equipos de trabajo, propiciando el fortalecimiento permanente de la cultura del cambio, aplica para todos los Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de Sucre Cauca.
Los objetivos generales del plan de capacitaciones de la vigencia 2026 son:

- Orientar a los servidores públicos mediante capacitaciones en temas de fortalecimiento institucional para un mejor desempeño de la Alcaldía Municipal de Sucre Cauca.
- Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus puestos de trabajo.

Los objetivos específicos del plan de capacitaciones de la vigencia 2026 son:

- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempleo de puestos específicos.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos para la realización de las diferentes actividades.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la Entidad.
- Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

Mediante el desarrollo y ejecución del presente Plan de Capacitaciones, se busca documentar el 100% de la planta de personal del Municipio de Sucre Cauca.

En ese entendido, el plan institucional de capacitación 2026, adoptados mediante resolución N° 038 del 30 de enero de 2026, son cruciales para las entidades, ya que fomentan la motivación, productividad y el desarrollo integral del personal, mejorando el clima laboral y la calidad del servicio público. el Plan Institucional de Capacitación busca aumentar la capacidad de aprendizaje y acción de los servidores para mejorar la eficiencia y eficacia de la entidad territorial.

Por lo anterior, la administración municipal de Sucre Cauca requiere cumplir y ejecutar plan institucional de capacitación 2026.

La ley 715 de 2001 en el artículo 76 establece: competencias del municipio en otros sectores. Además de las establecidas en la Constitución y en otras disposiciones, corresponde a los Municipios, directa o indirectamente, con recursos propios, del Sistema General de Participaciones u otros recursos, promover, financiar o cofinanciar proyectos de interés municipal y en especial ejercer las siguientes competencias:

"*76.14. Fortalecimiento institucional*

76.14.1. Realizar procesos integrales de evaluación institucional y capacitación, que le permitan a la administración local mejorar su gestión y adecuar su estructura administrativa, para el desarrollo eficiente de sus competencias, dentro de sus límites financieros."

El artículo 2.2.10.6 del decreto 1083 de 2015 dispone: las entidades deberán identificar necesidades y expectativas en los programas de bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

El artículo 2.2.9.1 del decreto 1083 de 2015 establece 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, los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación*.

Así las cosas, con el fin de atender la necesidad antes descrita, el ente territorial adelantará un proceso de selección, que permita contar con una prestación de servicios que desarrolle todas y cada una de las actividades que implica este propósito, por lo que es indispensable adelantar el respectivo proceso, para contratar el correspondiente servicio.

Ahora, en consideración al presupuesto con el que dispone la entidad para adelantar la presente contratación, la escogencia del contratista se adelantará mediante la modalidad de mínima cuantía y que es el régimen jurídico aplicable para el presente proceso será el contenido en la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, la Ley 1882 de 2018, el Decreto Único reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional N° 1082 de 2015, la Ley 1474 de 2011, el Decreto Ley 0019 de 2012, los Códigos Civil y de Comercio, así como las demás normas concordantes y complementarias.

Esta modalidad de contratación permite al Municipio de Sucre, poner a consideración de los posibles oferentes los términos o condiciones que regirán el proceso de selección del futuro contratista, con reglas claras, objetivas y de obligatorio cumplimiento. Teniendo en cuenta que el Municipio de Sucre dará apertura a un proceso de mínima cuantía, para el ofrecimiento más favorable, se aplicará lo concerniente a lo dispuesto en el Artículo 2.2.1.1.2.2.2. Ofrecimiento más favorable a la entidad, del Decreto 1082 de 2015, la Entidad debe determinar la oferta más favorable teniendo en cuenta las normas aplicables a cada modalidad de selección del contratista.

2. DESCRIPCIÓN DEL OBJETO A CONTRATAR

2.1. Objeto: CONTRATAR EL SERVICIO DE APOYO LOGÍSTICO PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES QUE PERMITAN GARANTIZAR LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y EL PLAN DE CAPACITACIONES DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE SUCRE, CAUCA VIGENCIA 2026.

2.2. Alcance del Objeto: La prestación del servicio del objeto antes descrito, se efectuará con arreglo a lo dispuesto en las especificaciones técnicas del presente estudio previo.

2.3. Clasificación de los bienes y/o servicios UNSPSC Código UNSPSC: El servicio parte del objeto del presente proceso de selección está codificado en el clasificador de Bienes y Servicios UNSPSC como se indica a continuación:

Código	Codificador segmento	Código	Codificado Familia	Código clase	Codificado Descripción	producto	Descripción (características técnicas del bien)
80000000	Servicios de gestión, servicios profesionales de empresa y	80110000	Servicio de recursos humanos	80111600	Servicio de personal temporal	80111620	Servicios temporales de recursos humanos

	servicios administrativos						
90000000	Servicios de viajes, alimentación, alojamiento y entretenimiento	9100000	Restaurante y catering (servicios de comidas y bebidas)	90101600	Servicio de banquete y catering	90101603	Servicio de catering.
90000000	Servicios de viajes, alimentación, alojamiento y entretenimiento	90110000	Instalaciones hoteleras, alojamientos y centros de encuentros	90111500	Hoteles, Moteles y pensiones	90111503	Hospedaje de cama y desayuno.
78000000	Servicios de transporte almacenaje y correo	78110000	Transporte de pasajeros	78111800	Transporte de pasajeros por carretera	78111803	Servicios de buses contratados

2.4. Identificación del Contrato Por Celebrar:

Por las características técnicas de la necesidad descrita, la aceptación de oferta que resulte del proceso de selección corresponderá a un **CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS.**

2.5. Lugar de Ejecución y domicilio contractual:

1. Lugar de ejecución: Colombia.

2.6. Obligaciones del Contratista:

En desarrollo del objeto antes mencionado el contratista, deberá cumplir con las siguientes obligaciones específicas, directamente relacionadas con el alcance del objeto contractual, y adicional a estas, deberá cumplir con las obligaciones generales propias de los contratos estatales, señaladas en la respectiva aceptación de oferta:

1. Cumplir a cabalidad con el objeto del contrato, en las condiciones señaladas, prestando el servicio contratado de acuerdo con los documentos que soportan el proceso contractual y la propuesta presentada, especialmente con lo dispuesto en las especificaciones técnicas establecidas por la Entidad.
2. Garantizar las cantidades suficientes y necesarias para atender los ítems solicitados en las especificaciones técnicas.
3. Disponibilidad de los bienes y servicios a contratar.
4. Disponibilidad del personal a contratar.
5. El salón debe contar con espacios exteriores de zona verde para actividades lúdico recreativas.
6. Cumplir a entera satisfacción con el objeto del contrato conforme a los requerimientos exigidos por la entidad y según las condiciones y especificaciones técnicas antes definidas en los estudios previos, la invitación pública y

los documentos que la aclaren o modifiquen.

7. Atender los requerimientos solicitados por la supervisión del contrato.
8. El cronograma de las actividades será entregado por la supervisión y de estricto cumpliendo para el contratista, sin alterar las fechas y horarios establecidos.
9. La persona de logística deberá realizar registro fotográfico en cada uno de los eventos, a la llegada, en desarrollo del evento y al finalizar y llevar control de asistencia.
10. Atender los requerimientos que sobre la cantidad y calidad de los bienes y/o servicios, que efectúe el supervisor del contrato.
11. Llevar el control de los servicios solicitados, con el fin de evitar exceder el tope del valor previsto en el contrato que se llegare a suscribir.
12. Los precios de los servicios contratados no podrán incrementarse, por lo que el contratista deberá mantener los valores propuestos en su oferta, durante la ejecución del contrato.
13. Contar con los recursos técnicos, logísticos, de infraestructura y de talento humano mínimos y necesarios que se requieran, para la ejecución de las obligaciones contractuales.
14. Dotar a sus trabajadores con los elementos y dotación que garantice su seguridad, en cumplimiento de la normatividad de seguridad industrial y seguridad y salud en el trabajo.
15. Para cada pago, deberá entregar el respectivo informe que evidencien la ejecución del contrato, el mismo debe incluir las correspondientes evidencias tales como: registro fotográfico, listados de asistencia, etc.
16. El contratista, debe cumplir con las obligaciones tributarias a que hubiere lugar por razón del presente contrato.
17. Suscribir el Acta de Liquidación del Contrato.
18. Las demás inherentes al contrato para un cabal cumplimiento del objeto contratado y su ejecución en debida forma, así como las contenidas en la invitación Pública y que no hayan sido incluidas en el presente documento.

2.7. Obligaciones del Municipio:

En desarrollo del objeto antes mencionado el Municipio deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

19. Constituir la Reserva Presupuestal del contrato.
20. Aprobar las Garantías exigidas.
21. Exigir al contratista la ejecución idónea del objeto del contrato, a través del supervisor del contrato.
22. Realizar los pagos al contratista en la forma y cuantía pactada.
23. Suministrar al contratista la información, documentación y demás elementos necesarios para el cabal cumplimiento del contrato.
24. Realizar las observaciones y/o consideraciones que sean pertinentes.
25. Efectuar el seguimiento a la ejecución del contrato, a través del funcionario designado como supervisor.
26. Liquidar el contrato
27. Las demás que sean necesarias para garantizar el interés general.

3. CONDICIONES TÉCNICAS EXIGIDAS

La prestación del servicio logístico deberá efectuarse en observancia a los siguientes requerimientos de orden técnico:

EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
ÍTEM	**Descripción bienes características técnicas del bien)**	**Unidad de medida**	**Cantidad**

1	Salida Institucional de integración a la ciudad de Santa Marta, servicio turístico integral, para 15 funcionarios: Fecha de Salida: el día será concertado con el supervisor del contrato. El plan incluye > Transporte terrestre ida y regreso, desde el Municipio de Sucre al aeropuerto de Palmira y viceversa. > Tiquetes aéreos ida y regreso, desde Cali a Santa Martha y viceversa, cada tripulante podrá llevar un bolso de mano hasta de 8 kg máximo. > Traslados aeropuerto-hotel-aeropuerto. > Alojamiento por cuatro (4) días y tres (3) noches, habitaciones en acomodación múltiple, baño privado, aire acondicionado, Wi-Fi, televisor. > Alimentación: desayuno, almuerzo, cena, snacks, bebidas	Global	15 personas
6	Botella de agua potable de 600 ml, en envase plástico sellado, marca reconocida, apta para consumo humano, presentación individual la cual será entregada a cada funcionario público en desarrollo de actividades tanto en la salida institucional, como para las actividades deportivas o afines.	unidad	120
7	Alquiler de salón con capacidad para 15 a 20 personas, disponible de 8:00 a.m. a 2:00 p.m., que incluya mesas y sillas tipo académico para el personal, conexión Wi-Fi, baño, ventilación mecánica o aire acondicionado, libre de ruidos e interrupciones que permita el desarrollo de una actividad de yoga o deportiva durante un día en la salida institucional.	global	1
8	Contar con un personal calificado (deportivo o afines) para dirigir jornadas de baile y aeróbicos, en desarrollo de una actividad en la salida institucional y dos actividades más a desarrollarse durante la ejecución del contrato con una duración de una hora cada actividad.	unidad	3 actividades para mínimo 15 personas cada una

9	Contar con un profesional en psicología o áreas afines para desarrollar jornadas de yoga y meditación de la siguiente manera, una jornada a desarrollarse en la salida institucional y dos actividades más durante el desarrollo del objeto contractual, con una duración de una hora cada actividad.	unidad	3 actividades para mínimo 15 personas cada una

EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIONES DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE SUCRE CAUCA, VIGENCIA 2026

ÍTEM	temática	Intensidad horaria	Dirigida a
1	Actualidad normativa de acuerdo a los siguientes temas. Protocolos de atención al ciudadano 4 canales de atención, comunicación asertiva y lenguaje claro para la atención de grupos de interés; Ley de Archivo; resolución de conflictos de interés, importancia de los derechos humanos y derecho de petición de acuerdo a la Ley 1755 de 2015.	18 horas	Funcionarios Alcaldía Municipal
2	Derechos, deberes y prohibiciones de los servidores públicos	1 hora	Funcionarios Alcaldía Municipal
3	Política de servicio a la ciudadanía	1 hora	Funcionarios Alcaldía Municipal

a) **Calidad del Servicio:** El oferente seleccionado será responsable por la calidad del servicio de capacitaciones. Por lo mismo, se obliga a asumir los costos o acciones correctivas por bienes o servicios no recibidos a satisfacción por el supervisor, o con especificaciones diferentes o inferiores a las requeridas.

4. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO Y SU JUSTIFICACIÓN

4.1. Valor estimado del contrato:

El valor del presupuesto oficial máximo dispuesto para el presente proceso de selección corresponde a la suma de de **CUARENTA Y DOS MILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y DOS MIL ($ 42.742.000,00) M/TE.** incluido IVA, gastos, contribuciones y deducciones a que haya ocasión con la celebración del respectivo contrato o aceptación de oferta.

NOTA 1: El precio incluye todos los costos directos e indirectos que se causen con la celebración del contrato; así como las obligaciones tributarias (Municipales, Departamentales o Nacionales) a las cuales este como responsable quien presente la propuesta, es decir, el fututo contratista deberá asumir toda la carga tributaria del valor indicado.

Impuesto	Tarifa	Observaciones
Estampilla Pro – Cultura	2%	Por mandato expreso del Estatuto Tributario.
Estampilla Pro - Adulto Mayor	4%	
Estampilla Pro-Justicia	2%	
Estampilla Pro-Deporte	2,50%	
Estampilla Pro-Electrificación Rural	0,50%	
Estampilla Pro – Universidad	1%	
ICA	10 x Mil	Si el contratista es régimen común.
Renta	3.5%	Si el contratista se encuentra excluido de los beneficios de la Ley 1607 de 2012.

Las obligaciones tributarias señaladas son enunciativas. En efecto, si hay lugar a otras obligaciones se hará el respectivo descuento o deducción conforme a la normatividad y disposiciones vigentes.

NOTA 2: Los precios unitarios propuestos por el oferente y contratista seleccionado, en NINGÚN CASO podrán superar los precios unitarios ponderados por la entidad, so pena de rechazo de la oferta.

NOTA 3: Los oferentes son responsables de informarse e incluir en su propuesta toda tasa, retribución, impuesto o gravamen que corresponda y/o del cual sea responsable y, el Municipio, no aceptará reclamación alguna por estos conceptos.

NOTA 4: La adjudicación del presente proceso de selección se efectuará de forma **GLOBAL** y **POR EL VALOR TOTAL DE LA OFERTA ECONÓMICA PRESENTADA POR EL OFERENTE SELECCIONADO** y se ejecutará de acuerdo con los precios unitarios fijos sin fórmula de reajuste ofertados por quien resulte seleccionado.

NOTA 5: La propuesta económica deberá ser presentada con el IVA incluido sin decimales y el valor unitario y total utilizando número entero si de acuerdo con las regulaciones tributarias colombianas aplica el IVA.

4.2. Justificación del valor estimado del contrato:

El valor estimado del contrato como los precios unitarios de los servicios a adquirir, fue determinado por la Entidad Territorial, teniendo en cuenta las siguientes variables:

- La solicitud de cotizaciones escritas a dos (2) posibles oferentes dentro del proceso de selección, ubicados en el mercado regional, con la capacidad de proveer los servicios objeto de contratación y que cumplen con los

requerimientos legales para el ejercicio de tal actividad. Cotizaciones las cuales hacen parte de los documentos previos del proceso de selección y de las cuales **se tomó el menor valor,** para establecer los siguientes precios unitario y totales:

PRESUPUESTO

EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS					
ÍTEM	**Descripción bienes características técnicas del bien)**	**Unidad de medida**	**Cantidad**	**Valor unitario**	**Valor total**
1	Salida Institucional de integración a la ciudad de Santa Marta, servicio turístico integral, para 15 funcionarios: Fecha de Salida: el día será concertado con el supervisor del contrato. El plan inlcuye > Transporte terrestre ida y regreso, desde el Municipio de Sucre al aeropuerto de Palmira y viceversa. > Tiquetes aéreos ida y regreso, desde Cali a Santa Martha y viceversa, cada tripulante podrá llevar un bolso de mano hasta de 8 kg máximo. > Traslados aeropuerto-hotel-aeropuerto. > Alojamiento por cuatro (4) días y tres (3) noches, habitaciones en acomodación múltiple, baño privado, aire acondicionado, Wi-Fi, televisor. > Alimentaciòn: desayuno, almuerzo, cena, snacks, bebidas	Global	15 personas	$ 1.450.000,00	$ 21.750.000,00
6		unidad	120	$ 4.100	$ 492.000,00

	Botella de agua potable de 600 ml, en envase plástico sellado, marca reconocida, apta para consumo humano, presentación individual la cual será entregada a cada funcionario público en desarrollo de actividades tanto en la salida institucional, como para las actividades deportivas o afines.				
7	Alquiler de salón con capacidad para 15 a 20 personas, disponible de 8:00 a.m. a 2:00 p.m., que incluya mesas y sillas tipo académico para el personal, conexión Wi-Fi, baño, ventilación mecánica o aire acondicionado, libre de ruidos e interrupciones que permita el desarrollo de una actividad de yoga o deportiva durante un día en la salida institucional.	global	1	$ 1.500.000,00	$ 1.500.000,00
8	Contar con un personal calificado (deportivo o afines) para dirigir jornadas de baile y aeróbicos, en desarrollo de una actividad en la salida institucional y dos actividades más a desarrollarse durante la ejecución del contrato con una duración de una hora cada actividad.	unidad	3 actividades para mínimo 15 personas cada una	$ 1.500.000,00	$ 4.500.000,00
9	Contar con un profesional en psicología o áreas afines para desarrollar jornadas de yoga y meditación de la siguiente manera, una jornada a desarrollarse en la salida institucional y dos actividades más durante el desarrollo del objeto contractual, con una duración de una hora cada actividad.	unidad	3 actividades para mínimo 15 personas cada una	$ 1.500.000,00	$ 4.500.000,00
					$ 32.742.000,00

EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIONES DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE SUCRE CAUCA, VIGENCIA 2026

ÍTEM	temática	Intensidad horaria	Dirigida a	Valor unitario	Valor total
1	Actualidad normativa de acuerdo a los siguientes temas. Protocolos de atención al ciudadano 4 canales de atención, comunicación asertiva y lenguaje claro para la atención de grupos de interés; Ley de Archivo; resolución de conflictos de interés, importancia de los derechos humanos y derecho de petición de acuerdo a la Ley 1755 de 2015.	18 horas	Funcionarios Alcaldía Municipal	Global	$ 9.000.000,00
2	Derechos, deberes y prohibiciones de los servidores públicos	1 hora	Funcionarios Alcaldía Municipal	Global	$ 500.000,00
3	Política de servicio a la ciudadanía	1 hora	Funcionarios Alcaldía Municipal	Global	$ 500.000,00
VALOR TOTAL EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN					$ 10.000.000,00
VALOR TOTAL					**$ 42.742.000,00**

4.3. Forma de pago: El municipio de Sucre, pagará al CONTRATISTA de la siguiente manera: Un (1) primer pago en calidad de anticipo en un porcentaje equivalente al 50% del valor total del contrato, previa cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución del contrato, además, de la aprobación por parte del supervisor del Plan de Inversión y manejo del anticipo. El pago final correspondiente al otro 50% se pagará al finalizar el plazo de ejecución del contrato, previa recibo a satisfacción por parte del Supervisor, suscripción del acta de liquidación y Informe final del contratista con Registro fotográfico y listados de asistencia y recibo a satisfacción del personal.

Los anteriores pagos tendrán lugar previa observancia de los trámites administrativos y financieros a que haya lugar, disponibilidad PAC -Programa Anual Mensualizado de Caja y cumplimiento de los siguientes requisitos:

a. Certificación Bancaria, con fecha de expedición no mayor a treinta (30) días, que contenga los siguientes datos:

- Nombre o Razón Social
- Numero de Nit.
- Entidad Financiera
- Número de cuenta
- Tipo de cuenta (Ahorros o corriente)

b. Factura Electrónica con el cumplimiento de los requisitos señalados en los Artículos 621 y 774 del Código de Comercio y Artículo 617 del Estatuto Tributario Nacional, y demás normas específicas que rijan la materia, si aplica.

c. Planilla de pago de seguridad social integral, tratándose de persona natural o Certificación de paz y salvo del pago de seguridad social integral y parafiscales, en caso de persona jurídica. Si es U.T o Consorcio se deben anexar igualmente por cada miembro. Tratándose de personas jurídicas, se deberá acreditar el pago de los aportes de sus empleados, a los sistemas mencionados mediante certificación expedida por el revisor fiscal, cuando este exista de acuerdo con los requerimientos de ley, o en su defecto por el representante legal.

A cargo del Supervisor del contrato:

a) Formato vigente, con sus anexos correspondientes, de informe de supervisión, con su respectivo visto bueno para la procedencia del respectivo pago.

NOTA 1. La Entidad no se hace responsable por las demoras presentadas en el trámite para el pago al Contratista cuando ellas fueren ocasionadas por encontrarse incompleta la documentación de soporte o no ajustarse a cualquiera de las condiciones establecidas en el Contrato.

NOTA 2. La Entidad hará las retenciones a que haya lugar sobre cada pago, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

NOTA 3. El futuro contratista, persona natural, para la acreditación del pago de seguridad social integral y parafiscales, deberá atender lo dispuesto en el Decreto 1601 de fecha 5 de agosto de 2022, expedido por el Ministerio de Salud y Protección Social.

5. PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO

El plazo de ejecución del objeto contractual será **HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2026**, el cual se contará a partir de la suscripción del acta de inicio, previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución.

6. CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

Para amparar la presente contratación, la entidad territorial cuenta con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. **618**, expedido por el Jefe de Presupuesto Municipal, identificado de la siguiente manera:

RUBRO:	2.1.2.02.02.009.2-1.0-1.2.4.3.04-1Actual-ENTIDAD-1 459902304-459902304-1000-202419785003-1.0-1.3.3.8.04-1-Anterior-ENTIDAD-1		
DENOMINACIÓN DEL RUBRO:	-Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos (bienestar laboral) - herramientas implementadas		
NO. CDP	**618**	**VALOR DEL CDP:**	$ 42.742.000,00
FECHA DE EXPEDICIÓN	01/09/2026	**FECHA VIGENCIA:**	31/12/2026

7. TIPIFICACIÓN, ESTIMACIÓN, ASIGNACIÓN Y MITIGACIÓN DE LOS RIESGOS PREVISIBLES

De acuerdo con lo previsto en el artículo 4º de la Ley 1150 de 2007 y los lineamientos del manual de riesgos expedido por Colombia Compra Eficiente, esta entidad ha definido como riesgos dentro de la ejecución del contrato que resulte de este proceso, los siguientes riesgos:

No.	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	DESCRIPCIÓN (Qué puede pasar y cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia de la evento	Probabilidad	Impacto	Calificación Total	Prioridad
1	General	Interno	Ejecución	Operacional	Ejecución ineficiente de las obligaciones contractuales, o la demora de las mismas.	Puede variar el resultado	2-Improbable	Menor	Bajo	Menor
2	General	Interno	Precontractual	Operacional	Imposibilidad en la prestación del servicio por motivos atribuibles a orden publico	Retraso moderado en el cumplimiento de actividades enmarcadas en los planes operativos y en el plan de acción	Raro	Moderado	Medio	Media
3	Especifica	Externo	Ejecución	Operacional	Incumplimiento total o parcial en la ejecución del contrato (no genera perjuicio económico grave, los pagos se efectúan periódicamente según el cumplimiento)	Razones y/o motivos atribuibles al contratista	3- Posible	Menor	Riesgo Medio	Menor
4	Especific a	interno	Planeaci	Financie	Se presenta cuando existe la estimación inadecuada de costos	Desequilibrio económico del contrato	Improba ble	Menor	Bajo	;Menor
5	Especific o	Interno	Planeaci	Económi	Se presenta cuando se necesitan servicios adicionales necesarios para la utilidad del objeto contractual	Controversias post-contractuales (liquidación)	Posible	Moderad o	Alto	Menor

Nota: la forma de mitigación del riesgo (siguiente tabla) está acorde con el número de riesgo seleccionado en la tabla anterior.

No.	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/ Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento			¿Afecta el equilibrio económico del contrato?	Persona responsable por implementar el tratamiento	Monitoreo y revisión	
			Probabilidad	Impacto	Calificación Total			¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad ¿Cuándo?
1	Municipio	Verificación periódica del cumplimiento del objeto contractual mediante minutas de vigilancia entregados por el contratista	Raro	Menor	Bajo	No	Supervisor	Verificar mediante una confrontación de los documentos aportados.	Mensual.

	2	Municipio	Clausula compromisoria, donde el contratista se obligue a suministrar combustibles y lubricantes de manera prioritaria a los vehículos que conforman el parque automotor de la CRC, las plantas eléctricas y guadañas de la entidad.	Raro	Menor	Bajo	No	Área Solicitante y Grupo de contratación	Verificar tratamiento en el trámite del proceso precontractual y establecimiento de la obligación en la minuta contractual.	Al momento de la suscripción del contrato
	3	Municipio	Fijación de multas por el incumplimiento del contrato, pactar adicionalmente cláusulas penales debido a la cuantía a contratar	Raro	Menor	Bajo	No	Grupo de contratación	Revisión de la minuta contractual e informes de supervisión	Cada vez que se presente la necesidad.
	4	Municipio	Verificación cuidadosa del certificado de disponibilidad presupuestal	Raro	Menor	Bajo	No	Grupo de Contratación y Área Financiera	Verificar mediante una confrontación de los documentos que certifican el presupuesto destinado	Cada vez que se presente la necesidad.
	5	Municipio	Definir un correcto objeto contractual	Improbable	Menor	Bajo	No	Área Solicitante	Analizar la necesidad de la entidad para así realizar una buena calificación del objeto contractual	Cada vez que se presente la necesidad.

8. GARANTÍAS

Teniendo en cuenta el análisis del sector efectuado, la naturaleza, el objeto del contrato a celebrar, la forma de pago, las obligaciones específicas a cumplir y el análisis del riesgo atribuido a las partes, se considera que es necesario exigir como garantía **contrato de seguro contenido en una póliza** que cubra los riesgos que se relacionan a continuación, en las cuantías igualmente relacionadas.

La cual, deberá ser constituida a favor del Municipio de Sucre – Cauca, identificado con NIT. 817.003.440-5, dentro **del dentro del día hábil siguiente a la notificación de la aceptación de oferta** y cargada a la plataforma de contratación pública SECOP II, para que surta la aprobación correspondiente.

CLASE AMPARO	VALOR ASEGURADO	VIGENCIA DEL AMPARO
Cumplimiento de las obligaciones surgidas del contrato	Diez por ciento (10%) sobre el valor total del contrato	Plazo del contrato y seis (6) meses más
Pago de salarios y prestaciones sociales e indemnizaciones	Cinco por ciento (5%) sobre el valor total del contrato	Plazo del contrato y tres (3) años más
Calidad del servicio	Diez por ciento (10%) sobre el valor del contrato	Plazo del contrato y seis (6) meses más
Buen manejo y correcta inversión del anticipo	Cien por ciento (100%) del valor del anticipo	Plazo del contrato y seis (6) meses más

9. SUPERVISIÓN

Será ejercida por quien designe el ordenador del gasto de la entidad. En desarrollo de esta actividad el supervisor cumpliría con las funciones señaladas en el inciso segundo, del Artículo 83, de la Ley 1474 de 2011 y en el Manual de Supervisión e Interventoría Contractual del Municipio.

Original Firmado
JAIRO MAURICIO CHILITO
Secretario de Gobierno y Participación Comunitaria

Proyectó	Jairo Mauricio Chilito Lasso	Cargo	Secretario de Gobierno y Participación Comunitaria	**Firma:** ***Original Firmado***
Revisó Comp. Jurídico	Yuri Danyely Guamanga Pérez	Cargo	Asesor Gestión Contractual	**Firma:** ***Original Firmado***