



1. Estudio de mercado – Aspectos generales:

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015, y con la Guía para la elaboración de Estudios de Sector publicada por Colombia Compra Eficiente en lo relacionado con los procesos de contratación adelantados bajo la modalidad de contratación directa y materializar los principios de planeación, responsabilidad, y transparencia, consagrados en la Ley 80 de 1993, la Gobernación de Caldas elabora los Estudios del Sector para “Contratar la prestación de servicios de capacitación a los cuerpos de bomberos del Departamento de Caldas, en Curso PRIMERA RESPUESTA A INCIDENTES CON MATERIALES PELIGROSOS (PRIMAP), de acuerdo con la reglamentación técnica obligatoria vigente en el país”.

Colombia destina 0,34% del PIB a programas de capacitaciones. El país es el mayor inversionista de Latinoamérica y el Caribe en este campo. Una de las principales preocupaciones de los países latinoamericanos es la reducción de las brechas salariales y la inequidad, por esto, desde hace varios años han enfocado sus esfuerzos en el desarrollo de programas y políticas que motiven la inclusión laboral y educativa.

En un informe publicado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), el Banco de desarrollo de América Latina (CAF) y el Centro de Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Ocdé) se encontró que de 11 países latinoamericanos sobre los cuales se realizó la medición, Colombia es el que destina un mayor porcentaje de su Producto Interno Bruto (PIB) a capacitación y entrenamiento de trabajadores para el mercado laboral.



De acuerdo con el informe, a principios del milenio el país era el único con indicadores por encima a 0,1% en términos de inversión en este tipo de



programas, y solo hasta 2010 esta marca fue sobrepasada por Costa Rica, Panamá, Brasil, Honduras y Chile. En los últimos siete años las inversiones en la región en general continúan en alza, sin embargo, solo en Colombia y Costa Rica se aprecia un aumento sustancial ubicado actualmente en 0,34% y 0, 32%; respectivamente.

Para el Ph.D. en economía y profesor de la Universidad Javeriana, Luis García Echaverría, estos programas de transferencia condicionada, destinados mayoritariamente a poblaciones vulnerables, han tenido un crecimiento en el país desde 2002, y constituyen una porción mayoritaria del gasto público.

“Posiblemente Colombia, por el conflicto armado, ha requerido con más urgencia de programas de apoyo social para mejorar oportunidades laborales, más que otros países de América Latina que viven en condiciones más favorables. No sorprende que los países de la Oede (la mayoría de ellos de altos ingresos), no sean los que más destinan recursos a este tipo de programas, pues sus poblaciones de pobreza y vulnerabilidad son virtualmente inexistentes o muy bajas en algunos de ellos”, precisó García.

Los Jóvenes son el nuevo foco. Otro asunto que revisó el estudio fue la participación juvenil. Para la Oede, la Cepal y el CAF el margen poblacional al que le deben apuntar estas políticas son personas entre los 15 y los 29 años, que en la región equivalen a 163 millones de personas, lo que representa un cuarto de la población.

La participación juvenil en el mercado laboral está ligada al acceso a la educación, mientras que en países de la Oede una persona con estudios universitarios gana en promedio 55% más que una persona sin estudios de este tipo, en Latinoamérica los ingresos pueden aumentar en 121%, lo que demuestra que a pesar de que la brecha educativa es más amplia en nuestra región, es también uno de los caminos más efectivos para garantizar niveles altos de vida.

El 80% de las empresas tiene programas de capacitación. Se estima que el 22% de las compañías del país invierte menos de 5 millones de pesos en capacitación.

Promover programas de formación técnica y profesional entre los trabajadores no solo fomenta el crecimiento individual de los empleados, también es un estímulo para la productividad de una empresa. Y este es un hecho que los empresarios colombianos tienen claro.

Así se desprende del más reciente estudio elaborado por la Fundación Universitaria del Área Andina y la firma Trabajando.com que destaca que, en el país, 80 % de las empresas tiene programas de capacitación para sus trabajadores. El estudio se realizó con 421 empresarios del país, de distintos sectores económicos.

Además, el informe muestra que la mayor parte de las capacitaciones va destinada a temas de desarrollo de competencias laborales específicas (21 %),

carreras profesionales (15 %), seminarios (13%) y talleres para el desarrollo de competencias personales (13 %).

En cuanto a los mecanismos utilizados para llevar a cabo estos procesos de formación, la encuesta muestra que 30 % de los consultados maneja la formación de sus trabajadores mediante programas diseñados y desarrollados por el área de recursos humanos, 26 % tiene áreas de capacitación y desarrollo dentro de la compañía, y 21 % entrena a sus empleados por medio de alianzas con instituciones de educación superior o técnica.

En materia de formación del personal, la investigación también mostró diferencias entre pymes y grandes empresas.

Pese a que las empresas reconocen la importancia de la capacitación, los datos de la encuesta muestran que no les destinan mucho presupuesto a estos temas.

De las empresas consultadas, 22 % asigna menos de \$ 5 millones al año a capacitar a sus trabajadores; 17 %, entre \$ 5 y \$ 20 millones, y 11 %, entre \$ 21 y \$ 50 millones.

Con base en la información suministrada por el DANE, en el año 2019 la proporción de la población económicamente activa (PEA) con educación media fue 35,0%. La distribución de los demás niveles educativos en la PEA fue la siguiente: el 22,0% en educación básica primaria, el 5,8% educación básica secundaria, el 11,3% educación técnica profesional o tecnológica, el 8,7% educación universitaria y el 3,7% postgrado.

En este mismo año, del total de la Población en Edad de Trabajar (PET) que se encontraba asistiendo a una institución educativa, el 75,9% era económicamente inactiva, 20,2% estaba ocupada y 3,9% desocupada.

Adicionalmente la tasa de desempleo según el nivel educativo logrado y sexo se muestra en la siguiente tabla:

Nivel educativo logrado	Tasa desempleo Hombres	Tasa desempleo Mujeres
Posgrado	4.6%	5.5%
Educación Universitaria	9.4%	12.4%
Educación técnica profesional y tecnología	9.3%	15.6%
Educación media	10.2%	16.3%
Educación básica secundaria	9.8%	16.7%
Educación básica primaria	7%	12.1%
Ninguno	4.5%	7.4%



Dicho lo anterior, se evidencia que a medida que las personas mejoran su nivel educativo, el nivel de desempleo disminuye. Con esta relación inversamente proporcional, junto al creciente presupuesto destinado a la educación en los últimos años por el gobierno nacional, se espera que en los próximos años estas tasas de desempleo bajen sustancialmente.

De acuerdo al artículo publicado este año por Portafolio, por segundo año consecutivo, la educación del país continúa siendo el sector con el mayor monto de recursos asignados dentro el Presupuesto General de la Nación, después de la deuda. En el documento radicado por el Ministerio de Hacienda ante el Congreso de la República para el 2021 se lee que este segmento recibirá \$46,9 billones, 6,1% más que en el 2019 cuando el monto se ubicó en \$44,2 billones.

Los recursos para el sector de la educación en el país han venido incrementando en los últimos años, la Asociación Colombiana de Universidades (Ascun) resalta que la mayor parte de este presupuesto está destinada a educación básica y media, \$4.5 billones a instituciones estatales, y en menor proporción a programas de las IES privadas.

En la actualidad en las empresas el tema de la capacitación ya no es una ventaja competitiva sino una actividad más del quehacer empresarial; al igual que la formación, adquisición de conocimientos, actitudes, habilidades y conductas para el desempeño de una actividad, es algo que se debe hacer de manera dinámica teniendo en cuenta no solamente cambios tecnológicos, de conocimientos, habilidades, sino también actitudinales.

Tomando a la Organización Internacional del Trabajo, OIT, quien define la capacitación como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada, se evidencia que vivimos en un mundo cambiante, en donde constantemente hay que formarse y capacitarse para ser competentes. Por lo tanto, las empresas deben concentrarse en aquellas competencias claves donde pueden distinguirse de las demás; tales competencias son un modelo que permite alinear el capital intelectual de una organización con una estrategia de negocios al facilitar simultáneamente el desarrollo profesional de los funcionarios.

En el sector público colombiano define la capacitación como el “conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación formal¹ como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación², dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral”. (Art. 4 Decreto 1567 de 1998).

Adicionalmente, el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 establecen como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el desempeño de los empleados públicos a niveles de excelencia”.

De esta manera, la capacitación mejora el nivel de desempeño del personal al igual que genera competitividad en el mercado laboral. Es una herramienta que busca mejorar, modificar y ampliar el conocimiento, habilidades y competencias del funcionario de la Entidad.

Por lo tanto, las competencias brindan un enfoque de capacitación y formación, ya que permiten estructurar programas articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades laborales e institucionales, logrando altos estándares de eficacia y eficiencia con el fin de desarrollar capacidades, destrezas, habilidades y valores fundamentales que conlleven a la estabilidad, seguridad y confianza de los funcionarios.

Aspectos técnicos del mercado: La Gobernación de Caldas, Secretaría de Gobierno, requiere Contratar la prestación de servicios de capacitación a los cuerpos de bomberos del Departamento de Caldas, en Curso PRIMERA RESPUESTA A INCIDENTES CON MATERIALES PELIGROSOS (PRIMAP), de acuerdo con la reglamentación técnica obligatoria vigente en el país

ITEM	DESCRIPCIÓN
1	<p>PRIMERA RESPUESTA A INCIDENTES CON MATERIALES PELIGROSOS (PRIMAP).</p> <p>Objetivo: Adquirir conocimientos y habilidades necesarias para reconocer la presencia de materiales peligrosos, identificarlos y ejecutar las acciones iniciales como primer respondiente.</p> <p>Intensidad horaria: 24 horas</p> <p>Metodología: Virtual</p> <p>La escuela de formación o el área de capacitaciones del cuerpo de bomberos, debe contar con el reconocimiento y Aval en formación bomberil, por parte de la Dirección Nacional de Bomberos.</p>



Análisis de la oferta:

Para obtener los precios del mercado, se solicitó cotizaciones a las firmas que prestan los servicios requeridos. Los cuales presentaron cotización, de acuerdo a las especificaciones técnicas y requerimientos exigidos en el presente estudio de conveniencia y oportunidad. Para obtener los precios de mercado cotizado por estas firmas, se procedió a hacer un análisis de los valores, donde se pudo establecer que se encuentran muy acordes, por lo que se estimó que su valor es razonable y procedente; por lo tanto, los precios del mercado corresponden al valor promedio de los valores cotizados y que están acordes, teniendo en cuenta que cumplen con todas las especificaciones técnicas solicitadas en el presente estudio previo.

Teniendo en cuenta la necesidad que se pretende satisfacer por la Secretaria de Gobierno, se solicitaron cotizaciones a las empresas que se relacionan a continuación:

1. ESCUELA CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE RIOSUCIO
2. ESCUELA CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE CHINCHINÁ

VALORES ESTIMADOS DE PRECIO DE MERCADO:

ITEM	DESCRIPCIÓN	COTIZACIÓN 1. BOMBEROS RIOSUCIO	COTIZACIÓN 2. BOMBEROS CHINCHINÁ	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
1	PRIMERA RESPUESTA A INCIDENTES CON MATERIALES PELIGROSOS (PRIMAP).	\$ 88.541,00	\$ 136.000,00	\$ 224.541,00	\$ 112.270,50

Cantidades previstas:

ITEM	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR PROMEDIO	VALOR TOTAL
1	PRIMERA RESPUESTA A INCIDENTES CON MATERIALES PELIGROSOS (PRIMAP).	272	\$ 112.270,50	\$ 30.537.576,00

Análisis de la demanda:

Se consultaron contratos en el SECOP, con objeto similar para distintos años con el fin de conocer tanto las especificaciones técnicas, así como la estimación del presupuesto oficial de dichos procesos.



RADICADO DEL PROCESO	ENTIDAD QUE EJECUTA	OBJETO	VALOR
CD-GE-1153-2020	GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA	Prestación de Servicios de apoyo a la gestión para realizar la capacitación en la modalidad de Seminario-Taller, en el tema Curso de actualización para Bomberos en época de Pandemia del COVID-19"	\$50.000.000
OPS 409-2020	ESE SAN ANTONIO DE ANOLAIMA	CERTIFICADO BOMBEROS - BOMBEROS DE ANOLAIMA	\$1.946.000
11502	DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA	CAPACITACIÓN A LOS CUERPOS DE BOMBEROS DE ANTIOQUIA	\$ 66.025.405

El servicio objeto del presente estudio, es de procedencia nacional y según los proveedores consultados, se cuenta con la disponibilidad, la infraestructura y el equipo humano para suministrar las cantidades requeridas por la entidad.

Manizales, abril de 2021

BEATRIZ ELENA ARIAS ZAPATA
Administradora Financiera
Contratista, Sec Gobierno

Revisó: Luis Alejandro Álzate Gómez
Administrador de Empresas
Contratista Sec. Gobierno.