ESTUDIOS Y DOCUMENTOS PREVIOS

ENTIDAD CONTRATANTE	MUNICIPIO DE SANTIAGO DE TOLÚ – SUCRE (NIT 892.200.839-7)
DEPENDENCIA QUE POSEE LA NECESIDAD	SECRETARÍA DE GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA
TIPO DE CONTRATO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO LOGÍSTICO
OBJETO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO LOGÍSTICO PARA EL DESARROLLO DE JORNADAS DE CAPACITACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2026 Y ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL, SALUD MENTAL E INCENTIVOS DIRIGIDAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE SANTIAGO DE TOLÚ
VALOR ESTIMADO	CIENTO CUARENTA Y NUEVE MILLONES NOVECIENTOS SESENTA Y NUEVE MIL PESOS M/CTE ($ 149.969.000), IVA INCLUIDO

De conformidad con los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993, el artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y los artículos 2.2.1.1.2.1.1 y 2.2.1.2.1.2.20 y siguientes del Decreto 1082 de 2015, el Municipio de Santiago de Tolú, a través de la Secretaría de Gobierno y Participación Ciudadana, elabora los presentes estudios y documentos previos, que sirven de soporte para la elaboración del proyecto de pliego de condiciones, los pliegos definitivos y el contrato, y que contienen el análisis de conveniencia y oportunidad de la contratación.

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE LA ENTIDAD PRETENDE SATISFACER

1.1. Antecedentes

La Alcaldía Municipal de Santiago de Tolú, en cumplimiento de sus competencias constitucionales y legales, tiene la responsabilidad de garantizar el adecuado funcionamiento de la administración municipal, promover la eficiencia en la gestión pública, fortalecer las capacidades institucionales y asegurar que los servicios, trámites y procedimientos administrativos respondan de manera oportuna, eficaz y transparente a las necesidades de la ciudadanía.

Para el cumplimiento de estos propósitos, la entidad cuenta con una planta de noventa (90) servidores públicos aproximadamente, quienes, desde las diferentes dependencias y áreas funcionales, participan en la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas, proyectos y actividades contemplados en el Plan de Desarrollo Municipal, así como en la prestación de los servicios a cargo de la Administración. En consecuencia, resulta indispensable fortalecer de manera permanente sus conocimientos, habilidades, competencias laborales y capacidades humanas, de forma que puedan responder adecuadamente a los cambios normativos, tecnológicos, administrativos y sociales que inciden en el ejercicio de la función pública.

En este contexto, los procesos de capacitación, formación, actualización, bienestar social e incentivos constituyen instrumentos fundamentales para el desarrollo del talento humano, en la medida en que contribuyen a mejorar el desempeño individual y colectivo, fortalecer el sentido de pertenencia institucional, promover relaciones laborales armónicas y consolidar una cultura organizacional orientada al servicio, la integridad, la responsabilidad y el mejoramiento continuo.

Durante la vigencia 2025, la Administración Municipal ejecutó por primera vez un proyecto articulado al Plan Institucional de Capacitación, identificado con el código BPIN 202500000044151, por un valor de SETENTA Y NUEVE MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL PESOS ($79.545.000). En desarrollo de dicha iniciativa se adelantaron veintisiete (27) talleres distribuidos en cinco (5) ejes temáticos, complementados con una jornada de bienestar de cierre de año, orientada a promover la integración, la motivación y el reconocimiento de los servidores públicos.

Esta experiencia permitió avanzar en el fortalecimiento de las competencias institucionales y evidenció la importancia de desarrollar actividades organizadas, periódicas y articuladas con las necesidades reales de las diferentes dependencias de la entidad. Asimismo, puso de manifiesto que los procesos de capacitación y bienestar no deben concebirse como actuaciones aisladas o limitadas a una única vigencia, sino como componentes permanentes de la gestión estratégica del talento humano, sujetos a evaluación, actualización y mejoramiento progresivo.

De igual manera, la experiencia de la vigencia 2025 permitió identificar oportunidades de mejora relacionadas con la ampliación de la cobertura temática, la incorporación de contenidos asociados a la gestión documental, la contratación estatal mediante SECOP II y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión —MIPG—, así como el fortalecimiento de las estrategias de prevención del riesgo psicosocial, promoción de la salud mental, autocuidado, integración institucional y reconocimiento del desempeño de los servidores públicos.

En atención a estos antecedentes, y considerando la necesidad de dar continuidad a los procesos institucionales de formación y bienestar, la Administración Municipal debe adelantar durante la vigencia 2026 las acciones necesarias para desarrollar una estrategia integral que articule la capacitación laboral con el bienestar social, la promoción de ambientes de trabajo saludables y la implementación de mecanismos de motivación e incentivos, atendiendo las necesidades identificadas y las prioridades institucionales.

Por consiguiente, la necesidad que se pretende satisfacer mediante la presente contratación surge de la obligación de fortalecer las capacidades del talento humano de la Alcaldía Municipal de Santiago de Tolú, garantizar la continuidad de los procesos iniciados en vigencias anteriores y generar condiciones favorables para el mejoramiento del desempeño institucional, en concordancia con los objetivos, programas y metas del Plan de Desarrollo Municipal "El Gobierno del Pueblo 2024-2027".

1.2. Diagnóstico de la situación actual

A partir de las necesidades identificadas en materia de gestión del talento humano, de los antecedentes de ejecución del proyecto institucional durante la vigencia 2025 y de los requerimientos operativos de las diferentes dependencias, se establece la necesidad de fortalecer las capacidades técnicas, funcionales y humanas de los servidores públicos de la Administración Municipal, mediante actividades estructuradas de capacitación, bienestar social, promoción de la salud, integración e incentivos.

La situación actual evidencia aspectos susceptibles de mejoramiento que inciden directamente en el desempeño de los servidores, la calidad de los procesos administrativos y la capacidad de respuesta institucional frente a las demandas de la ciudadanía. Entre los principales aspectos se encuentran los siguientes:

a) Necesidad de fortalecer y actualizar las competencias laborales de los servidores públicos.

El ejercicio de la función pública exige que los servidores cuenten con conocimientos actualizados y competencias acordes con las responsabilidades asignadas, los procedimientos internos, los requerimientos legales y las herramientas de gestión aplicables a la Administración Municipal. La evolución permanente de las disposiciones normativas, los sistemas de información, los mecanismos de transparencia y las metodologías de gestión pública hace necesario desarrollar procesos continuos de formación y actualización.

En este sentido, se requiere fortalecer las competencias relacionadas con el servicio al ciudadano, la comunicación efectiva, el liderazgo, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos, la ética de lo público, la integridad, el enfoque diferencial, el uso de herramientas de tecnologías de la información y las comunicaciones TIC y la apropiación de buenas prácticas administrativas.

De manera particular, resulta necesario incorporar contenidos relacionados con la gestión documental y la organización de los archivos institucionales, la gestión contractual y el manejo de la plataforma SECOP II, así como la implementación y apropiación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Estos componentes son relevantes para mejorar la trazabilidad de la información, fortalecer la transparencia en la contratación pública, optimizar los procedimientos internos y consolidar una gestión orientada a resultados.

La ausencia o insuficiencia de procesos de actualización en estas materias puede generar dificultades en la aplicación de procedimientos, reprocesos administrativos, debilidades en el manejo de la información, riesgos de incumplimiento y limitaciones para alcanzar los resultados institucionales esperados. Por ello, se requiere una estrategia de capacitación que responda a las necesidades funcionales de los servidores y contribuya al fortalecimiento de sus competencias individuales y colectivas.

b) Necesidad de fortalecer el bienestar laboral, la integración y el clima organizacional.

El bienestar de los servidores públicos constituye un factor determinante para el adecuado funcionamiento de las organizaciones, dado que las condiciones en las que se desarrolla el trabajo inciden en la motivación, el compromiso, la comunicación interna y la calidad del desempeño laboral.

En el desarrollo de las actividades administrativas pueden presentarse situaciones asociadas a cargas de trabajo, cumplimiento de plazos, atención permanente a la ciudadanía, responsabilidades funcionales y coordinación entre dependencias, las cuales hacen necesario promover espacios institucionales de integración, reconocimiento, participación y fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

En consecuencia, se identifica la necesidad de implementar actividades de bienestar social que favorezcan la interacción entre los servidores, promuevan el trabajo colaborativo, fortalezcan la confianza entre equipos y contribuyan a consolidar un ambiente laboral respetuoso, participativo y orientado al cumplimiento de objetivos comunes.

La falta de espacios de integración y motivación puede limitar las oportunidades de fortalecer la comunicación entre áreas, dificultar el trabajo articulado y afectar la percepción de pertenencia institucional. Por esta razón, las actividades de bienestar deben entenderse como herramientas complementarias de la gestión del talento humano, dirigidas a favorecer el equilibrio entre las exigencias del servicio público y el desarrollo integral de quienes lo prestan.

c) Necesidad de fortalecer la promoción de la salud mental, el autocuidado y la prevención del riesgo psicosocial.

La salud y el bienestar de los servidores públicos constituyen elementos relevantes para la prevención de situaciones que puedan afectar el desempeño laboral, las relaciones interpersonales y la continuidad de las actividades institucionales. En tal sentido, se requiere promover acciones de sensibilización, orientación y formación relacionadas con el manejo del estrés, la inteligencia emocional, la comunicación asertiva, la prevención de conflictos, el autocuidado y la adopción de hábitos saludables.

Estas actividades deben contribuir al desarrollo de herramientas personales y colectivas para afrontar las exigencias propias del entorno laboral, reconocer oportunamente situaciones de tensión y favorecer relaciones de trabajo basadas en el respeto, la cooperación y la corresponsabilidad.

De igual manera, resulta pertinente articular las actividades de bienestar con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con las competencias de las dependencias responsables y las necesidades identificadas por la entidad, procurando que las acciones de promoción y prevención sean complementarias de los instrumentos técnicos y de gestión aplicables.

La ausencia de estrategias suficientes en materia de autocuidado, prevención del riesgo psicosocial y promoción de estilos de vida saludables puede reducir las oportunidades de prevención y atención temprana de factores que inciden en el bienestar de los trabajadores. Por tanto, se requiere incorporar actividades que fortalezcan la cultura preventiva y contribuyan a generar condiciones de trabajo más saludables.

d) Necesidad de implementar mecanismos de reconocimiento e incentivos.

El reconocimiento del compromiso, la responsabilidad, la iniciativa y el cumplimiento de los objetivos laborales constituye un elemento importante para promover la motivación y fortalecer la cultura de mejoramiento continuo dentro de las entidades públicas.

En este sentido, se identifica la necesidad de fortalecer los mecanismos institucionales orientados a destacar las buenas prácticas, el desempeño sobresaliente, la colaboración entre dependencias y las contribuciones de los servidores al cumplimiento de las metas institucionales, de conformidad con los programas de incentivos y las disposiciones aplicables al empleo público.

La ausencia de mecanismos suficientemente estructurados de reconocimiento puede limitar las oportunidades de visibilizar los resultados positivos, fortalecer el sentido de pertenencia y estimular la participación de los servidores en iniciativas de innovación, eficiencia y mejoramiento de los procesos administrativos.

Por consiguiente, las actividades de reconocimiento e incentivos deberán articularse con los criterios, procedimientos y programas que adopte la entidad, garantizando que su implementación responda a los principios de objetividad, igualdad, transparencia y mérito, cuando corresponda.

e) Necesidad de mejorar la articulación entre las dependencias y los procesos institucionales.

La ejecución de las funciones municipales requiere la participación coordinada de las diferentes dependencias, especialmente en aquellos asuntos que demandan intercambio de información, atención oportuna de requerimientos, cumplimiento de procedimientos y ejecución conjunta de programas y proyectos.

Las diferencias en los conocimientos, experiencias y dinámicas de trabajo entre los equipos hacen necesario desarrollar actividades que fortalezcan la comunicación institucional, el liderazgo, la coordinación funcional y la comprensión de los objetivos comunes de la Administración.

La capacitación y el bienestar social pueden contribuir a reducir barreras de comunicación, promover el trabajo colaborativo y mejorar la articulación entre los servidores, favoreciendo una cultura organizacional en la que las responsabilidades individuales se integren con las metas colectivas.

f) Efectos sobre el desempeño institucional y la prestación de los servicios.

Las necesidades descritas pueden incidir en la productividad laboral, la oportunidad de los trámites, la calidad de las respuestas administrativas, la gestión de la información y la capacidad de las dependencias para alcanzar sus objetivos.

Cuando no se desarrollan procesos adecuados de formación, actualización y bienestar, se reducen las oportunidades de fortalecer las competencias de los servidores, prevenir situaciones que afecten el clima organizacional y consolidar prácticas administrativas eficientes.

En consecuencia, resulta necesario adoptar medidas que contribuyan a mejorar las condiciones para el desempeño de los servidores públicos, fortalecer sus competencias y promover una cultura de servicio, integridad, responsabilidad y mejoramiento continuo, con efectos favorables sobre la gestión institucional y la atención a la ciudadanía.

1.3. Justificación de la necesidad de contratación

La contratación proyectada se justifica en la necesidad de fortalecer de manera integral la gestión del talento humano de la Alcaldía Municipal de Santiago de Tolú, mediante la ejecución articulada de actividades de capacitación, formación, actualización, bienestar social, promoción de la salud, integración institucional e incentivos, dirigidas a los noventa (90) servidores públicos de planta de la entidad.

Esta necesidad se fundamenta tanto en las obligaciones legales de la Administración Municipal como en los requerimientos identificados para mejorar el desempeño de los servidores, fortalecer las capacidades institucionales y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Municipal "El Gobierno del Pueblo 2024-2027".

Desde el punto de vista normativo, el Decreto Ley 1567 de 1998 establece el marco general de capacitación y bienestar social para los empleados del Estado; la Ley 909 de 2004 contempla disposiciones relacionadas con la capacitación, la evaluación del desempeño y los programas de bienestar e incentivos en el empleo público; y el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, desarrolla disposiciones relacionadas con la gestión del talento humano, la capacitación, el bienestar y los incentivos en las entidades públicas.

Estas disposiciones deben interpretarse y aplicarse de acuerdo con las competencias de la entidad, los instrumentos institucionales vigentes y las reglas específicas que regulan la formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC y del Programa de Bienestar Social e Incentivos.

De igual manera, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2646 de 2008 constituyen referentes normativos relevantes en materia de riesgos laborales, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y prevención, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, según el ámbito de aplicación de cada disposición. En consecuencia, las actividades previstas deberán articularse con las responsabilidades institucionales en esta materia, sin sustituir las evaluaciones, intervenciones ni obligaciones técnicas que correspondan a los responsables del SG-SST.

En desarrollo de este marco, la Administración Municipal debe procurar que las actividades de formación y bienestar respondan a necesidades previamente identificadas, se encuentren articuladas con los instrumentos de planeación institucional y contribuyan efectivamente al fortalecimiento de las competencias, la motivación y las condiciones de desempeño de los servidores públicos.

Desde la perspectiva técnica y operativa, la ejecución de estas actividades requiere disponer de recursos humanos especializados, facilitadores con experiencia en los temas objeto de capacitación, metodologías pedagógicas apropiadas, materiales de apoyo, ayudas audiovisuales, espacios físicos adecuados, mobiliario, sonido y demás elementos logísticos que resulten necesarios según la naturaleza y alcance de cada actividad.

Asimismo, determinadas jornadas de bienestar e integración pueden requerir servicios complementarios de alimentación, transporte, adecuación de espacios y actividades recreativas o culturales, siempre que se encuentren debidamente justificadas, guarden relación directa con el objeto contractual y respondan a las actividades efectivamente previstas en los instrumentos de planeación y en el presupuesto oficial.

La Administración Municipal no dispone de manera permanente de la totalidad de los recursos técnicos, logísticos y humanos especializados necesarios para desarrollar integralmente estas actividades con medios propios, sin afectar el normal funcionamiento de las dependencias ni desatender las funciones ordinarias de sus servidores. En particular, la ejecución simultánea de los componentes de capacitación, bienestar, promoción de la salud e integración requiere una capacidad operativa que debe evaluarse frente a la disponibilidad real de personal, infraestructura, equipos, tiempos y recursos institucionales.

Por lo anterior, se considera necesario adelantar un proceso de contratación con una persona natural o jurídica que acredite la idoneidad, experiencia y capacidad operativa requeridas para prestar los servicios asociados al desarrollo de las actividades previstas, de conformidad con las especificaciones técnicas, los requisitos de participación y las condiciones establecidas por la entidad.

La contratación integral permitirá coordinar de manera organizada los diferentes componentes del proyecto, programar las actividades conforme a las necesidades institucionales, disponer oportunamente de los recursos requeridos y establecer mecanismos de seguimiento y verificación de los servicios efectivamente prestados.

Igualmente, facilitará la articulación entre la capacitación y el bienestar social, evitando que las actividades se desarrollen de forma descoordinada y favoreciendo una programación

coherente con las prioridades de la entidad, la disponibilidad presupuestal y el calendario de ejecución de la vigencia 2026.

La necesidad de contratar no se fundamenta exclusivamente en la realización de eventos o jornadas aisladas, sino en la importancia de ejecutar una estrategia institucional orientada al fortalecimiento de las competencias laborales, la mejora de las relaciones interpersonales, la promoción de ambientes de trabajo saludables y la consolidación de una cultura organizacional comprometida con la calidad del servicio público.

En consecuencia, la contratación propuesta constituye un instrumento para apoyar la ejecución de las acciones de gestión del talento humano previstas por la entidad, sin que ello implique trasladar al contratista las competencias administrativas, las responsabilidades institucionales ni las decisiones que legalmente corresponden a la Alcaldía Municipal.

1.4. Conveniencia, oportunidad y pertinencia de la contratación

La contratación resulta conveniente, oportuna y pertinente para la Administración Municipal de Santiago de Tolú, en la medida en que permite atender una necesidad institucional previamente identificada, desarrollar las actividades de capacitación y bienestar programadas para la vigencia 2026 y fortalecer las condiciones necesarias para el cumplimiento de las funciones a cargo de los servidores públicos.

a) Conveniencia institucional.

La ejecución de las actividades previstas contribuirá al fortalecimiento de las competencias técnicas, funcionales y comportamentales de los servidores públicos, promoviendo mejores prácticas en materia de servicio al ciudadano, gestión administrativa, integridad, trabajo en equipo, herramientas tecnológicas, gestión documental, contratación pública y gestión institucional.

De igual forma, las actividades de bienestar, integración, promoción de la salud y reconocimiento permitirán generar espacios orientados al fortalecimiento de la motivación, el sentido de pertenencia y las relaciones interpersonales, favoreciendo condiciones organizacionales que apoyen el desarrollo de las funciones públicas.

Los beneficios esperados se relacionan con la mejora progresiva de las capacidades institucionales, la reducción de oportunidades de error y reproceso, el fortalecimiento de la comunicación entre dependencias y la promoción de una cultura de servicio enfocada en la oportunidad, la calidad y la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía.

Estas acciones también pueden contribuir al fortalecimiento de la gestión institucional y de los resultados asociados al Modelo Integrado de Planeación y Gestión —MIPG—, sin que ello implique garantizar por sí solo una mejora determinada en los índices de desempeño, los cuales dependen de múltiples factores y de la evaluación integral de la gestión municipal.

b) Pertinencia frente a las obligaciones legales e institucionales.

La contratación guarda relación directa con las responsabilidades de la entidad en materia de capacitación, bienestar social e incentivos, de conformidad con el marco normativo aplicable al empleo público y con los instrumentos de gestión del talento humano adoptados por la Administración Municipal.

En tal sentido, las actividades que se ejecuten deberán corresponder a necesidades verificables, contar con la respectiva programación institucional y observar los principios de planeación, economía, responsabilidad, transparencia y selección objetiva, según el régimen de contratación aplicable.

La pertinencia de la contratación se deriva, además, de la necesidad de dar continuidad a las acciones desarrolladas durante la vigencia 2025, incorporar los componentes que requieren fortalecimiento y asegurar que la programación de 2026 responda a las prioridades actuales de la entidad.

c) Eficiencia en el uso de los recursos públicos.

La contratación deberá estructurarse bajo criterios de economía, eficiencia, planeación y responsabilidad fiscal, procurando que los recursos destinados a la ejecución del proyecto se traduzcan en servicios efectivamente prestados y actividades verificables.

Para tal efecto, la determinación del presupuesto oficial deberá estar respaldada por el correspondiente estudio del sector y de mercado, la identificación de los componentes requeridos, el análisis de precios y la verificación de las condiciones técnicas y logísticas necesarias para ejecutar el objeto contractual.

De acuerdo con la información disponible para la estructuración del proceso, se cuenta con dos cotizaciones que sirven como insumo para el análisis comparativo de precios y la estimación del presupuesto oficial. La utilización del promedio aritmético podrá adoptarse como criterio de referencia cuando resulte metodológicamente adecuado y se encuentre debidamente sustentado, teniendo en cuenta la comparabilidad de las cotizaciones, los componentes incluidos, las cantidades, las condiciones de prestación y los valores observados en el mercado.

Este procedimiento busca establecer un presupuesto razonable y suficiente para atender la necesidad, evitando tanto la asignación de recursos sin justificación como la fijación de valores que resulten insuficientes para garantizar la ejecución adecuada de las actividades previstas.

En todo caso, la conveniencia económica deberá evaluarse de manera integral, considerando la calidad, idoneidad, alcance y oportunidad de los servicios, sin limitar el análisis exclusivamente al menor precio o al promedio de las cotizaciones.

d) Eficacia y articulación con la planeación institucional.

La contratación se encuentra relacionada con las actividades del proyecto de inversión registrado en la MGA Web, y con los propósitos del Plan de Desarrollo Municipal "El Gobierno del Pueblo 2024-2027", en cuanto contribuye al fortalecimiento de las capacidades institucionales y de la gestión del talento humano.

Esta articulación permite orientar los recursos hacia una finalidad pública definida y vincular la ejecución contractual con los resultados esperados de la planeación municipal.

Para garantizar dicha coherencia, las actividades, productos, metas, indicadores, cantidades y recursos del proceso deberán guardar correspondencia con la formulación del proyecto de inversión, el Plan Institucional de Capacitación, el Programa de Bienestar Social e Incentivos y los demás instrumentos institucionales que resulten aplicables.

En consecuencia, la ejecución contractual deberá contar con mecanismos de seguimiento que permitan verificar el desarrollo de las actividades programadas, la participación de los beneficiarios, la entrega de los productos previstos y el cumplimiento de las obligaciones establecidas.

e) Oportunidad de la contratación.

La vigencia 2026 constituye el periodo previsto para desarrollar las actividades programadas, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y las prioridades institucionales identificadas por la Administración Municipal.

La oportunidad de la contratación radica en la necesidad de contar con el apoyo técnico, operativo y logístico requerido para ejecutar las actividades dentro de los plazos establecidos, evitando que la falta de disponibilidad de recursos especializados afecte la programación institucional.

Adicionalmente, resulta necesario prever oportunamente la organización y ejecución de la jornada de bienestar de cierre de año, cuando esta haga parte de las actividades aprobadas, con el propósito de garantizar su adecuada planeación, coordinación y desarrollo antes del cierre de la vigencia fiscal.

Por consiguiente, la programación contractual deberá considerar los tiempos requeridos para adelantar el proceso de selección, formalizar el contrato, coordinar con las dependencias responsables, convocar a los participantes, disponer de los elementos necesarios y verificar la ejecución de cada actividad.

La ejecución deberá realizarse dentro del plazo contractual y, en todo caso, respetando las disposiciones presupuestales y fiscales aplicables a la vigencia, sin que la proximidad del cierre del año pueda justificar la omisión de los procedimientos legales o de los controles requeridos.

f) Necesidad de una prestación coordinada e integral.

La naturaleza de las actividades previstas exige una coordinación adecuada entre los componentes pedagógicos, logísticos y operativos, dado que las jornadas de capacitación y bienestar requieren recursos diferenciados, pero relacionados con una misma finalidad institucional.

La contratación de los servicios necesarios bajo una programación articulada puede facilitar la coordinación de cronogramas, la disponibilidad de facilitadores, la preparación de materiales, la adecuación de espacios y la ejecución de las jornadas previstas, siempre que la modalidad y estructura contractual adoptadas resulten técnica, jurídica y económicamente justificadas.

La integralidad del servicio deberá entenderse como la capacidad de atender los componentes expresamente definidos en los estudios previos y en las especificaciones técnicas, con responsabilidades claras, productos verificables y mecanismos de supervisión que permitan comprobar la correcta ejecución de las obligaciones.

g) Resultados esperados.

Con la ejecución de la contratación se espera contribuir a los siguientes resultados institucionales:

1. Fortalecer los conocimientos y las competencias laborales de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Santiago de Tolú.

2. Actualizar las capacidades de los participantes en materias relacionadas con el servicio al ciudadano, la gestión administrativa, la ética pública, las herramientas TIC, la gestión documental, SECOP II y MIPG, de acuerdo con las necesidades priorizadas.

3. Promover el bienestar social, la integración institucional, la comunicación efectiva y el trabajo colaborativo entre las diferentes dependencias.

4. Fomentar prácticas de autocuidado, promoción de la salud mental y prevención de factores de riesgo psicosocial, en articulación con los instrumentos institucionales correspondientes.

5. Fortalecer la cultura de reconocimiento, motivación y compromiso de los servidores públicos, conforme a los criterios y procedimientos establecidos por la entidad.

6. Contribuir al mejoramiento continuo de los procesos administrativos y de la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.

7. Dar continuidad a las acciones de fortalecimiento institucional desarrolladas en la vigencia 2025 y atender las oportunidades de mejora identificadas.

En consecuencia, la contratación se considera conveniente y necesaria para apoyar la ejecución de las actividades institucionales de capacitación y bienestar durante la vigencia 2026, en la medida en que permite disponer de los recursos especializados y logísticos requeridos para atender la necesidad identificada, promover el desarrollo integral del talento humano y contribuir al fortalecimiento de la capacidad administrativa de la Alcaldía Municipal de Santiago de Tolú.

2. OBJETO A CONTRATAR, ESPECIFICACIONES ESENCIALES E IDENTIFICACIÓN DEL CONTRATO

2.1 Objeto

PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO LOGÍSTICO PARA EL DESARROLLO DE JORNADAS DE CAPACITACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2026 Y ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL, SALUD MENTAL E INCENTIVOS DIRIGIDAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE SANTIAGO DE TOLÚ.

2.2 Alcance del objeto

- Componente 1 – Capacitación PIC 2026: cuarenta y ocho (48) talleres con intensidad horaria de cuatro (4) horas cada uno (ciento noventa y dos (192) horas de formación en total), con grupos de hasta treinta (30) personas, en seis ejes temáticos: habilidades y competencias humanas; paz total, memoria y derechos humanos; ética e identidad de lo público; mujeres, inclusión y diversidad; servicio al ciudadano, liderazgo y herramientas TIC; y gestión documental, contratación estatal (SECOP II) y MIPG. Incluye 90 kits pedagógicos, 90 certificaciones, hidratación y estaciones de café. Los talleres serán dictados por profesionales con título de posgrado mínimo en el nivel de especialización en el área de cada eje temático.

- Componente 2 – Bienestar social, salud mental e incentivos: dos (2) jornadas de bienestar con acompañamiento psicológico y recreativo, personal de apoyo logístico, alimentación,

locación campestre, sonido profesional con iluminación, mobiliario, decoración, transporte y presentaciones artísticas; y entrega de noventa (90) anchetas navideñas.

2.3 Clasificación en el Clasificador de Bienes y Servicios (UNSPSC)

SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	PRODUCTO	NOMBRE
86000000	86100000	86101700	86101705	SERVICIOS DE CAPACITACIÓN VOCACIONAL – ADMINISTRACIÓN
90000000	90100000	90101600	90101603	SERVICIOS DE CATERING
93000000	93140000	93141700	93141701	ORGANIZACIÓN DE EVENTOS CULTURALES
78000000	78110000	78111800	78111803	SERVICIOS DE TRANSPORTE DE PASAJEROS POR CARRETERA
80000000	80140000	80141900	80141902	REUNIONES Y EVENTOS

2.4 Especificaciones técnicas

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	UND.	CANT.
1	**DESARROLLAR TALLERES DIRIGIDOS A SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ENTIDAD (PIC 2026)**		
1.1	TALLER DE CAPACITACIÓN AVANZADO EN HABILIDADES Y COMPETENCIAS HUMANAS, DIRIGIDO POR PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA Y/O TRABAJO SOCIAL Y/O ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y/O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y/O LICENCIATURA EN CIENCIAS SOCIALES Y/O SOCIOLOGÍA, CON TÍTULO DE POSGRADO MÍNIMO EN EL NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, DESARROLLO HUMANO, PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL O ÁREAS AFINES, O UNA EQUIVALENCIA A 10 AÑOS DE EXPERIENCIA Y EXPERIENCIA MÍNIMA DE UN (1) AÑO EN LA TEMÁTICA. TALLERES CON INTENSIDAD HORARIA DE CUATRO (4) HORAS CADA UNO, CON GRUPOS DE HASTA 30 PERSONAS.	UND.	8
1.2	TALLER DE CAPACITACIÓN AVANZADO EN PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS, DIRIGIDO POR PROFESIONAL EN DERECHO Y/O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y/O ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y/O SOCIOLOGÍA, CON TÍTULO DE POSGRADO MÍNIMO EN EL NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN EN DERECHOS HUMANOS, DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS, CONSTRUCCIÓN DE PAZ O ÁREAS AFINES, Y EXPERIENCIA MÍNIMA DE UN (1) AÑO EN LA TEMÁTICA. TALLERES CON INTENSIDAD HORARIA DE CUATRO (4) HORAS CADA UNO, CON GRUPOS DE HASTA 30 PERSONAS.	UND.	8
1.3	TALLER DE CAPACITACIÓN AVANZADO EN ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO, DIRIGIDO POR PROFESIONAL EN DERECHO Y/O PSICOLOGÍA Y/O TRABAJO SOCIAL Y/O ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y/O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y/O LICENCIATURA EN CIENCIAS SOCIALES Y/O SOCIOLOGÍA, CON TÍTULO DE POSGRADO MÍNIMO EN EL NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA, DERECHO ADMINISTRATIVO, ÉTICA O ÁREAS AFINES, Y EXPERIENCIA MÍNIMA DE UN (1) AÑO EN LA TEMÁTICA. TALLERES CON INTENSIDAD HORARIA DE CUATRO (4) HORAS CADA UNO, CON GRUPOS DE HASTA 30 PERSONAS.	UND.	8
1.4	TALLER DE CAPACITACIÓN AVANZADO EN MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD, DIRIGIDO POR PROFESIONAL EN DERECHO Y/O PSICOLOGÍA Y/O TRABAJO SOCIAL Y/O ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y/O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y/O LICENCIATURA EN CIENCIAS SOCIALES Y/O SOCIOLOGÍA, CON TÍTULO DE POSGRADO MÍNIMO EN EL NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN EN ESTUDIOS DE GÉNERO, DERECHOS HUMANOS, INTERVENCIÓN SOCIAL, INCLUSIÓN O ÁREAS AFINES, O UNA EQUIVALENCIA A 10 AÑOS DE EXPERIENCIA Y EXPERIENCIA MÍNIMA DE UN (1) AÑO EN LA TEMÁTICA. TALLERES CON INTENSIDAD HORARIA DE CUATRO (4) HORAS CADA UNO, CON GRUPOS DE HASTA 30 PERSONAS.	UND.	8

1.5	TALLER DE CAPACITACIÓN AVANZADO EN SERVICIO AL CIUDADANO, LIDERAZGO Y HERRAMIENTAS TIC, DIRIGIDO POR PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA Y/O TRABAJO SOCIAL Y/O ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y/O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y/O LICENCIATURA EN CIENCIAS SOCIALES Y/O SOCIOLOGÍA, CON TÍTULO DE POSGRADO MÍNIMO EN EL NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA O GESTIÓN PÚBLICA, GERENCIA DEL TALENTO HUMANO, GERENCIA DEL SERVICIO, GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN O ÁREAS AFINES, O UNA EQUIVALENCIA A 10 AÑOS DE EXPERIENCIA Y EXPERIENCIA MÍNIMA DE UN (1) AÑO EN PROCESOS DE FORMACIÓN RELACIONADOS. TALLERES CON INTENSIDAD HORARIA DE CUATRO (4) HORAS CADA UNO, CON GRUPOS DE HASTA 30 PERSONAS.	UND.	8
1.6	TALLER DE CAPACITACIÓN AVANZADO EN GESTIÓN DOCUMENTAL, CONTRATACIÓN ESTATAL (SECOP II) Y MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG, DIRIGIDO POR PROFESIONAL EN DERECHO Y/O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y/O ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, CON TÍTULO DE POSGRADO MÍNIMO EN EL NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN EN CONTRATACIÓN ESTATAL, DERECHO ADMINISTRATIVO, GESTIÓN PÚBLICA O ÁREAS AFINES, Y EXPERIENCIA MÍNIMA DE UN (1) AÑO EN LA TEMÁTICA. TALLERES CON INTENSIDAD HORARIA DE CUATRO (4) HORAS CADA UNO, CON GRUPOS DE HASTA 30 PERSONAS.	UND.	8
2	**SUMINISTRAR INSUMOS Y MATERIAL DE PAPELERÍA DESTINADO A SERVIDORES PÚBLICOS**		
2.1	KIT PEDAGÓGICO QUE CONTIENE: BORRADOR, LÁPIZ ECOLÓGICO, TAJALÁPIZ, LAPICERO ECOLÓGICO, MARCADORES, RESALTADORES, AGENDA ANILLADA PERSONALIZADA CON LOGO INSTITUCIONAL DE LA ENTIDAD Y TULA PLANA CON CORDÓN EN MATERIAL ECOLÓGICO CON LOGO INSTITUCIONAL ESTAMPADO.	UND.	90
2.2	CERTIFICACIONES IMPRESAS A ENTREGAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS CAPACITADOS EN PAPEL PROPALCOTE DE 200 GRAMOS.	UND.	90
3	**SUMINISTRAR AGUA Y CAFÉ A SERVIDORES PÚBLICOS**		
3.1	PAQUETE DE BOTELLAS DE AGUA SIN GAS DE 600 ML X 24 UNIDADES, REFRIGERADAS, A SUMINISTRAR DURANTE TODO EL PROCESO DE CAPACITACIÓN.	PAQUETE	130
3.2	ESTACIÓN DE CAFÉ CALIENTE EN VASOS DE CARTÓN DE 4 ONZAS, DURANTE LAS SESIONES DE CAPACITACIÓN, INCLUYE MESERO.	ESTACIÓN	48
4	**DESARROLLAR JORNADAS DE SALUD MENTAL Y GESTIÓN DEL ESTRÉS DIRIGIDAS A SERVIDORES PÚBLICOS**		
4.1	JORNADA MOTIVACIONAL DIRIGIDA POR PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA Y/O TRABAJO SOCIAL, CON TÍTULO DE POSGRADO MÍNIMO EN EL NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL, SALUD MENTAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO O ÁREAS AFINES, CON EXPERIENCIA MÍNIMA DE UN (1) AÑO EN LA TEMÁTICA Y DISPONIBILIDAD DE CUATRO (4) HORAS DE ACOMPAÑAMIENTO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS.	JORNADA	2
4.2	JORNADA RECREATIVA DIRIGIDA POR PROFESIONAL EN CIENCIAS DEL DEPORTE O AFINES, EXPERTO EN EVENTOS MUSICALIZADOS, RECREATIVOS Y/O CULTURALES, CON EXPERIENCIA MÍNIMA DE UN (1) AÑO Y DISPONIBILIDAD DE DOS (2) HORAS DE ACOMPAÑAMIENTO.	JORNADA	2
4.3	PERSONAL DE APOYO LOGÍSTICO CON PERFIL DE BACHILLER (POR JORNADA).	UND.	20
5	**SUMINISTRAR COMIDAS Y BEBIDAS DESTINADAS A SERVIDORES PÚBLICOS**		
5.1	PAQUETE DE BOTELLAS DE AGUA SIN GAS DE 600 ML X 24 UNIDADES, REFRIGERADAS, PARA LAS JORNADAS DE BIENESTAR.	PAQUETE	20
5.2	BEBIDA HIDRATANTE A BASE DE AGUA, SALES MINERALES Y ELECTROLITOS EN BOTELLA DE 300 ML.	UND.	180

5.3	REFRIGERIO REFORZADO: EMPANADA RELLENA DE CARNE O POLLO Y/O AREPA DE HUEVO Y/O KIBBE, ACOMPAÑADO DE BEBIDA INDUSTRIALIZADA EN CAJA TETRA PACK.	UND.	180
5.4	ALMUERZO TIPO BUFFET DE 400 GRAMOS (200 G DE PROTEÍNA, 80 G DE CARBOHIDRATOS Y 120 G DE VEGETALES), CON MENÚ VARIADO DE ARROZ, PROTEÍNA (POLLO, PESCADO, CERDO O RES), SOPA, ENSALADA Y JUGO NATURAL O BEBIDA GASEOSA.	UND.	180
6	**DESARROLLAR LABORES TÉCNICAS Y OTROS SERVICIOS COMPLEMENTARIOS**		
6.1	SONIDO PROFESIONAL DE ALTA POTENCIA (LINE ARRAY O EQUIVALENTE CON 4 MEDIOS, 6 BAJOS, 4 MICRÓFONOS INALÁMBRICOS Y CONSOLA DIGITAL DE 16 CANALES), CON ILUMINACIÓN BÁSICA DE ESCENARIO Y PLANTA ELÉCTRICA DE RESPALDO; INCLUYE TÉCNICO DE SONIDO, DJ O ANIMADOR, CARGUE, DESCARGUE, MONTAJE, DESMONTAJE Y TRANSPORTE DE IDA Y VUELTA (POR JORNADA).	SERVICIO	2
6.2	ALQUILER DE LOCACIÓN O SITIO TIPO CAMPESTRE POR OCHO (8) HORAS, QUE INCLUYE ZONAS DE ESPARCIMIENTO O RECREO, COCINA, BAÑOS, LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN (POR JORNADA).	SERVICIO	2
6.3	SILLA PLÁSTICA COLOR BLANCO CON BRAZOS; INCLUYE UBICACIÓN EN EL SITIO, CARGUE, DESCARGUE Y TRANSPORTE DE IDA Y VUELTA DESDE LA ZONA URBANA HACIA ZONA DISPERSA DEL MUNICIPIO.	UND.	240
6.4	MESA PLÁSTICA COLOR BLANCO; INCLUYE UBICACIÓN EN EL SITIO, CARGUE, DESCARGUE Y TRANSPORTE DE IDA Y VUELTA DESDE LA ZONA URBANA HACIA ZONA DISPERSA DEL MUNICIPIO.	UND.	60
6.5	ACONDICIONAMIENTO DE LAS INSTALACIONES A TODO COSTO, QUE INCLUYE GLOBOS, ACCESORIOS DECORATIVOS Y MANO DE OBRA (POR JORNADA).	SERVICIO	2
6.6	SERVICIO DE TRANSPORTE DE PASAJEROS EN BUS CLIMATIZADO CON CAPACIDAD MÁXIMA DE 40 PERSONAS, RECORRIDO INTERNO; INCLUYE SOAT, REVISIÓN TÉCNICO-MECÁNICA, CONDUCTOR CON LICENCIA VIGENTE Y SIN MULTAS, Y COMBUSTIBLE.	SERVICIO	6
7	**PRESENTACIÓN DE EVENTOS CULTURALES Y ARTÍSTICOS**		
7.1	SHOW MUSICAL DE GÉNERO TROPICAL O VALLENATO CON ARTISTAS DE LA REGIÓN POR DOS (2) HORAS (POR JORNADA).	SERVICIO	2
7.2	SHOW MUSICAL CON BANDA DE VIENTO O PAPAYERA DEL MUNICIPIO POR DOS (2) HORAS (POR JORNADA).	SERVICIO	2
8	**SUMINISTRAR PRODUCTOS NO PERECEDEROS TIPO ANCHETAS NAVIDEÑAS A SERVIDORES PÚBLICOS**		
8.1	ANCHETA NAVIDEÑA QUE CONTIENE: GALLETAS EN BOLSA DE 220 G, BOTELLA DE VINO DE 700 ML, TARRO DE AREQUIPE DE 200 G, CAJA DE NATILLA DE 300 G, CAJA DE BUÑUELOS DE 300 G, TARRO O BOLSA DE MERMELADA DE 200 G, TORTA NAVIDEÑA DE 850 G, BOLSA DE MANÍ DE 40 G Y CAJA NAVIDEÑA.	UND.	90

NOTA: Los alimentos y bebidas se suministrarán según la asistencia efectiva de los servidores a cada actividad, sin superar el presupuesto destinado. La Oficina de Talento Humano informará previamente al contratista y al supervisor el cronograma y el número de asistentes.

2.5 Condiciones técnicas mínimas de ejecución

Antes del acta de inicio el contratista entregará al supervisor

- **Facilitadores: Las hojas de vida, los títulos de pregrado y de posgrado (especialización como mínimo) y las certificaciones de experiencia de los profesionales, con el perfil exigido en cada ítem; la entidad podrá solicitar su reemplazo cuando no cumplan el perfil. Cada taller deberá cumplir la intensidad horaria de cuatro (4) horas, lo cual se verificará con las listas de asistencia con hora de inicio y finalización.**
- **Transporte**: vehículos habilitados para servicio especial conforme al Decreto 1079 de 2015, con SOAT, revisión técnico-mecánica, póliza de responsabilidad civil y conductor con licencia vigente.

Descripciones a tener en cuenta al momento de la ejecución:

- **Contenidos**: cada taller contará con plan de sesión, material de apoyo y evaluación de satisfacción; las temáticas se concertarán con la Oficina de Talento Humano conforme al PIC 2026.
- **Alimentos**: preparación, transporte y servicio conforme a la Resolución 2674 de 2013 del Ministerio de Salud, con manipuladores certificados y concepto sanitario vigente del establecimiento.
- **Eventos**: el contratista garantizará la seguridad, la limpieza, los primeros auxilios y la logística de montaje y desmontaje en cada jornada.
- **Soportes: listas de asistencia, registro fotográfico, actas de entrega de kits, certificaciones y anchetas, y el informe final de ejecución.**

2.6 Equipo mínimo de trabajo

ROL	CANTIDAD	PERFIL MÍNIMO
FACILITADORES DE TALLERES	6 (UNO POR EJE TEMÁTICO)	PROFESIONAL EN EL ÁREA INDICADA PARA CADA ÍTEM, CON TÍTULO DE POSGRADO MÍNIMO EN EL NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN EN ÁREAS AFINES AL EJE TEMÁTICO O UNA EQUIVALENCIA A 10 AÑOS DE EXPERIENCIA Y EXPERIENCIA MÍNIMA DE UN (1) AÑO EN LA TEMÁTICA.
PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA O TRABAJO SOCIAL	1	TÍTULO PROFESIONAL Y TÍTULO DE POSGRADO MÍNIMO EN EL NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL, SALUD MENTAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO O AFINES, CON EXPERIENCIA MÍNIMA DE UN (1) AÑO EN ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL.
PROFESIONAL EN CIENCIAS DEL DEPORTE O AFINES	1	EXPERIENCIA MÍNIMA DE UN (1) AÑO EN EVENTOS RECREATIVOS Y/O CULTURALES.
COORDINADOR LOGÍSTICO	1	EXPERIENCIA CERTIFICADA EN ORGANIZACIÓN DE EVENTOS.
PERSONAL DE APOYO LOGÍSTICO	10 POR JORNADA	BACHILLER.

3. MODALIDAD DE SELECCIÓN Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS

El literal b) del numeral 2 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 establece la selección abreviada como la modalidad para la contratación de menor cuantía. Esta cuantía se determina en función del presupuesto anual de la entidad, expresado en salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMMLV). El procedimiento está reglado en los artículos 2.2.1.2.1.2.20 y siguientes del Decreto 1082 de 2015.

El Municipio de Santiago de Tolú es una entidad territorial de sexta (6.ª) categoría (Ley 136 de 1994, artículo 6, modificado por la Ley 1551 de 2012). Su presupuesto anual para la vigencia 2026 es inferior a 120.000 SMMLV. Por tanto, según el literal b) del numeral 2 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, su

menor cuantía es hasta doscientos ochenta (280) SMMLV. Con el salario mínimo de 2026 ($ 1.750.905), equivale a CUATROCIENTOS NOVENTA MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS PESOS M/CTE ($ 490.253.400).

La mínima cuantía es el diez por ciento (10 %) de la menor cuantía, conforme al artículo 94 de la Ley 1474 de 2011. Equivale a veintiocho (28) SMMLV, es decir, CUARENTA Y NUEVE MILLONES VEINTICINCO MIL TRESCIENTOS CUARENTA PESOS M/CTE ($ 49.025.340).

El valor estimado del contrato ($ 149.969.000, equivalente a 85,65 SMMLV) supera el tope de la mínima cuantía y no excede el de la menor cuantía. Además, el objeto no corresponde a ninguna causal de contratación directa, licitación pública ni concurso de méritos. Por lo anterior, la modalidad aplicable es la SELECCIÓN ABREVIADA DE MENOR CUANTÍA.

3.1 Limitación a Mipyme

Por cuanto el valor del proceso es inferior a ciento veinticinco mil dólares de los Estados Unidos (USD 125.000), liquidados con la tasa de cambio que determine el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, la convocatoria podrá limitarse a Mipymes colombianas, o a Mipymes con domicilio en el departamento de Sucre o a Mipymes en el municipio de Santiago de Tolú, si se reciben solicitudes de por lo menos dos (2) Mipymes antes de la apertura del proceso, conforme a los artículos 2.2.1.2.4.2.2 y 2.2.1.2.4.2.3 del Decreto 1082 de 2015.

4. ANÁLISIS DEL SECTOR

En cumplimiento del artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015, la entidad analizó el sector desde las siguientes perspectivas:

- Legal: el servicio se rige por el Estatuto General de Contratación (Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, Decreto 1082 de 2015) y por las normas sanitarias (Resolución 2674 de 2013), de transporte especial (Decreto 1079 de 2015) y de bienestar y capacitación del sector público (Decreto Ley 1567 de 1998 y Decreto 1083 de 2015).
- Comercial y de oferta: en Sucre y Córdoba existe amplia oferta de personas naturales y jurídicas dedicadas a la logística de eventos, catering, alquiler de mobiliario y sonido, transporte especial y formación empresarial, lo que garantiza pluralidad de oferentes. Se recibieron cotizaciones de dos proveedores locales.
- Económica: los precios del sector están influenciados por el IPC y por el incremento del salario mínimo 2026, que afecta los ítems de mano de obra (facilitadores, personal de apoyo y meseros), así como por el costo del combustible en el servicio de transporte.
- Técnica: los servicios son de características técnicas uniformes en su mayoría; la calidad depende del perfil de los facilitadores, de la inocuidad de los alimentos y del cumplimiento del cronograma.
- Demanda: la entidad contrató en 2025 un objeto similar por $ 79.545.000 para 27 talleres y una jornada de bienestar; para 2026 la demanda aumenta a 48 talleres, dos jornadas de bienestar y la entrega de anchetas.
- Riesgo: el análisis de riesgos se presenta en el numeral 11 de este documento.

5. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO Y SU JUSTIFICACIÓN

5.1 Metodología

El valor se determinó mediante estudio de mercado: la entidad solicitó cotizaciones y recibió dos, cuyos valores unitarios se promediaron aritméticamente ítem por ítem para obtener el presupuesto oficial. Las cotizaciones incluyen IVA, impuestos, estampillas, retenciones, transporte, montaje y demás costos directos e indirectos.

5.2 Cuadro comparativo de cotizaciones

PROVEEDOR	NIT	VALOR COTIZADO (IVA INCLUIDO)
VÍCTOR POLO YENERIS	1005567549-4	$ 154.063.000
RVG SERVICIOS S.A.S.	901600860-0	$ 145.875.000
PROMEDIO ARITMÉTICO – PRESUPUESTO OFICIAL		**$ 149.969.000**

ÍTEM	UND.	CANT.	V. UNIT. VÍCTOR POLO	V. UNIT. RVG SERVICIOS	V. UNIT. PROMEDIO	V. TOTAL PROMEDIO
1.1	Und.	8	$ 1.160.000	$ 1.100.000	$ 1.130.000	$ 9.040.000
1.2	Und.	8	$ 1.165.000	$ 1.095.000	$ 1.130.000	$ 9.040.000
1.3	Und.	8	$ 1.155.000	$ 1.105.000	$ 1.130.000	$ 9.040.000
1.4	Und.	8	$ 1.160.000	$ 1.100.000	$ 1.130.000	$ 9.040.000
1.5	Und.	8	$ 1.165.000	$ 1.095.000	$ 1.130.000	$ 9.040.000
1.6	Und.	8	$ 1.160.000	$ 1.100.000	$ 1.130.000	$ 9.040.000
2.1	Und.	90	$ 98.500	$ 93.500	$ 96.000	$ 8.640.000
2.2	Und.	90	$ 5.600	$ 5.200	$ 5.400	$ 486.000
3.1	Paquete	130	$ 61.000	$ 58.000	$ 59.500	$ 7.735.000
3.2	Estación	48	$ 71.000	$ 67.000	$ 69.000	$ 3.312.000
4.1	Jornada	2	$ 1.330.000	$ 1.250.000	$ 1.290.000	$ 2.580.000
4.2	Jornada	2	$ 1.325.000	$ 1.255.000	$ 1.290.000	$ 2.580.000
4.3	Und.	20	$ 113.000	$ 107.000	$ 110.000	$ 2.200.000
5.1	Paquete	20	$ 61.000	$ 58.000	$ 59.500	$ 1.190.000
5.2	Und.	180	$ 5.450	$ 5.150	$ 5.300	$ 954.000
5.3	Und.	180	$ 13.100	$ 12.500	$ 12.800	$ 2.304.000
5.4	Und.	180	$ 38.500	$ 36.500	$ 37.500	$ 6.750.000
6.1	Servicio	2	$ 1.635.000	$ 1.535.000	$ 1.585.000	$ 3.170.000
6.2	Servicio	2	$ 3.280.000	$ 3.120.000	$ 3.200.000	$ 6.400.000
6.3	Und.	240	$ 3.800	$ 3.600	$ 3.700	$ 888.000
6.4	Und.	60	$ 17.500	$ 16.500	$ 17.000	$ 1.020.000
6.5	Servicio	2	$ 2.720.000	$ 2.580.000	$ 2.650.000	$ 5.300.000
6.6	Servicio	6	$ 1.645.000	$ 1.555.000	$ 1.600.000	$ 9.600.000

7.1	Servicio	2	$ 5.450.000	$ 5.150.000	$ 5.300.000	$ 10.600.000
7.2	Servicio	2	$ 4.370.000	$ 4.130.000	$ 4.250.000	$ 8.500.000
8.1	Und.	90	$ 131.500	$ 124.500	$ 128.000	$ 11.520.000
TOTALES			**$ 154.063.000**	**$ 145.875.000**		**$ 149.969.000**

5.3 Presupuesto oficial

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	UND.	CANT.	V. UNITARIO	V. TOTAL
1	**DESARROLLAR TALLERES DIRIGIDOS A SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ENTIDAD (PIC 2026)**				**$ 54.240.000**
1.1	TALLER DE CAPACITACIÓN AVANZADO EN HABILIDADES Y COMPETENCIAS HUMANAS, DIRIGIDO POR PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA Y/O TRABAJO SOCIAL Y/O ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y/O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y/O LICENCIATURA EN CIENCIAS SOCIALES Y/O SOCIOLOGÍA, CON TÍTULO DE POSGRADO MÍNIMO EN EL NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, DESARROLLO HUMANO, PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL O ÁREAS AFINES, O UNA EQUIVALENCIA A 10 AÑOS DE EXPERIENCIA Y EXPERIENCIA MÍNIMA DE UN (1) AÑO EN LA TEMÁTICA. TALLERES CON INTENSIDAD HORARIA DE CUATRO (4) HORAS CADA UNO, CON GRUPOS DE HASTA 30 PERSONAS.	UND.	8	$ 1.130.000	$ 9.040.000
1.2	TALLER DE CAPACITACIÓN AVANZADO EN PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS, DIRIGIDO POR PROFESIONAL EN DERECHO Y/O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y/O ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y/O SOCIOLOGÍA, CON TÍTULO DE POSGRADO MÍNIMO EN EL NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN EN DERECHOS HUMANOS, DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS, CONSTRUCCIÓN DE PAZ O ÁREAS AFINES, Y EXPERIENCIA MÍNIMA DE UN (1) AÑO EN LA TEMÁTICA. TALLERES CON INTENSIDAD HORARIA DE CUATRO (4) HORAS CADA UNO, CON GRUPOS DE HASTA 30 PERSONAS.	UND.	8	$ 1.130.000	$ 9.040.000
1.3	TALLER DE CAPACITACIÓN AVANZADO EN ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO, DIRIGIDO POR PROFESIONAL EN DERECHO Y/O PSICOLOGÍA Y/O TRABAJO SOCIAL Y/O ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y/O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y/O LICENCIATURA EN CIENCIAS SOCIALES Y/O SOCIOLOGÍA, CON TÍTULO DE POSGRADO MÍNIMO EN EL NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA, DERECHO ADMINISTRATIVO, ÉTICA O ÁREAS AFINES, Y EXPERIENCIA MÍNIMA DE UN (1) AÑO EN LA TEMÁTICA. TALLERES CON INTENSIDAD HORARIA DE CUATRO (4) HORAS CADA UNO, CON GRUPOS DE HASTA 30 PERSONAS.	UND.	8	$ 1.130.000	$ 9.040.000
1.4	TALLER DE CAPACITACIÓN AVANZADO EN MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD, DIRIGIDO POR PROFESIONAL EN DERECHO Y/O PSICOLOGÍA Y/O TRABAJO SOCIAL Y/O ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y/O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y/O LICENCIATURA EN CIENCIAS SOCIALES Y/O SOCIOLOGÍA, CON TÍTULO DE POSGRADO MÍNIMO EN EL NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN EN ESTUDIOS DE GÉNERO, DERECHOS HUMANOS, INTERVENCIÓN SOCIAL, INCLUSIÓN O ÁREAS AFINES, O UNA EQUIVALENCIA A 10 AÑOS DE EXPERIENCIA Y EXPERIENCIA MÍNIMA DE UN (1) AÑO EN LA TEMÁTICA. TALLERES CON INTENSIDAD HORARIA DE	UND.	8	$ 1.130.000	$ 9.040.000

	CUATRO (4) HORAS CADA UNO, CON GRUPOS DE HASTA 30 PERSONAS.				
1.5	TALLER DE CAPACITACIÓN AVANZADO EN SERVICIO AL CIUDADANO, LIDERAZGO Y HERRAMIENTAS TIC, DIRIGIDO POR PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA Y/O TRABAJO SOCIAL Y/O ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y/O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y/O LICENCIATURA EN CIENCIAS SOCIALES Y/O SOCIOLOGÍA, CON TÍTULO DE POSGRADO MÍNIMO EN EL NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA O GESTIÓN PÚBLICA, GERENCIA DEL TALENTO HUMANO, GERENCIA DEL SERVICIO, GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN O ÁREAS AFINES, O UNA EQUIVALENCIA A 10 AÑOS DE EXPERIENCIA Y EXPERIENCIA MÍNIMA DE UN (1) AÑO EN PROCESOS DE FORMACIÓN RELACIONADOS. TALLERES CON INTENSIDAD HORARIA DE CUATRO (4) HORAS CADA UNO, CON GRUPOS DE HASTA 30 PERSONAS.	UND.	8	$ 1.130.000	$ 9.040.000
1.6	TALLER DE CAPACITACIÓN AVANZADO EN GESTIÓN DOCUMENTAL, CONTRATACIÓN ESTATAL (SECOP II) Y MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG, DIRIGIDO POR PROFESIONAL EN DERECHO Y/O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y/O ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, CON TÍTULO DE POSGRADO MÍNIMO EN EL NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN EN CONTRATACIÓN ESTATAL, DERECHO ADMINISTRATIVO, GESTIÓN PÚBLICA O ÁREAS AFINES, Y EXPERIENCIA MÍNIMA DE UN (1) AÑO EN LA TEMÁTICA. TALLERES CON INTENSIDAD HORARIA DE CUATRO (4) HORAS CADA UNO, CON GRUPOS DE HASTA 30 PERSONAS.	UND.	8	$ 1.130.000	$ 9.040.000
2	**SUMINISTRAR INSUMOS Y MATERIAL DE PAPELERÍA DESTINADO A SERVIDORES PÚBLICOS**				**$ 9.126.000**
2.1	KIT PEDAGÓGICO QUE CONTIENE: BORRADOR, LÁPIZ ECOLÓGICO, TAJALÁPIZ, LAPICERO ECOLÓGICO, MARCADORES, RESALTADORES, AGENDA ANILLADA PERSONALIZADA CON LOGO INSTITUCIONAL DE LA ENTIDAD Y TULA PLANA CON CORDÓN EN MATERIAL ECOLÓGICO CON LOGO INSTITUCIONAL ESTAMPADO.	UND.	90	$ 96.000	$ 8.640.000
2.2	CERTIFICACIONES IMPRESAS A ENTREGAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS CAPACITADOS EN PAPEL PROPALCOTE DE 200 GRAMOS.	UND.	90	$ 5.400	$ 486.000
3	**SUMINISTRAR AGUA Y CAFÉ A SERVIDORES PÚBLICOS**				**$ 11.047.000**
3.1	PAQUETE DE BOTELLAS DE AGUA SIN GAS DE 600 ML X 24 UNIDADES, REFRIGERADAS, A SUMINISTRAR DURANTE TODO EL PROCESO DE CAPACITACIÓN.	PAQUETE	130	$ 59.500	$ 7.735.000
3.2	ESTACIÓN DE CAFÉ CALIENTE EN VASOS DE CARTÓN DE 4 ONZAS, DURANTE LAS SESIONES DE CAPACITACIÓN, INCLUYE MESERO.	ESTACIÓN	48	$ 69.000	$ 3.312.000
4	**DESARROLLAR JORNADAS DE SALUD MENTAL Y GESTIÓN DEL ESTRÉS DIRIGIDAS A SERVIDORES PÚBLICOS**				**$ 7.360.000**
4.1	JORNADA MOTIVACIONAL DIRIGIDA POR PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA Y/O TRABAJO SOCIAL, CON TÍTULO DE POSGRADO MÍNIMO EN EL NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL, SALUD MENTAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO O ÁREAS AFINES, CON EXPERIENCIA MÍNIMA DE UN (1) AÑO EN LA TEMÁTICA Y DISPONIBILIDAD DE CUATRO (4) HORAS DE	JORNADA	2	$ 1.290.000	$ 2.580.000

	ACOMPAÑAMIENTO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS.				
4.2	JORNADA RECREATIVA DIRIGIDA POR PROFESIONAL EN CIENCIAS DEL DEPORTE O AFINES, EXPERTO EN EVENTOS MUSICALIZADOS, RECREATIVOS Y/O CULTURALES, CON EXPERIENCIA MÍNIMA DE UN (1) AÑO Y DISPONIBILIDAD DE DOS (2) HORAS DE ACOMPAÑAMIENTO.	JORNADA	2	$ 1.290.000	$ 2.580.000
4.3	PERSONAL DE APOYO LOGÍSTICO CON PERFIL DE BACHILLER (POR JORNADA).	UND.	20	$ 110.000	$ 2.200.000
5	**SUMINISTRAR COMIDAS Y S DESTINADAS A SERVIDORES PÚBLICOS**				**$ 11.198.000**
5.1	PAQUETE DE BOTELLAS DE AGUA SIN GAS DE 600 ML X 24 UNIDADES, REFRIGERADAS, PARA LAS JORNADAS DE BIENESTAR.	PAQUETE	20	$ 59.500	$ 1.190.000
5.2	BEBIDA HIDRATANTE A BASE DE AGUA, SALES MINERALES Y ELECTROLITOS EN BOTELLA DE 300 ML.	UND.	180	$ 5.300	$ 954.000
5.3	REFRIGERIO REFORZADO: EMPANADA RELLENA DE CARNE O POLLO Y/O AREPA DE HUEVO Y/O KIBBE, ACOMPAÑADO DE BEBIDA INDUSTRIALIZADA EN CAJA TETRA PACK.	UND.	180	$ 12.800	$ 2.304.000
5.4	ALMUERZO TIPO BUFFET DE 400 GRAMOS (200 G DE PROTEÍNA, 80 G DE CARBOHIDRATOS Y 120 G DE VEGETALES), CON MENÚ VARIADO DE ARROZ, PROTEÍNA (POLLO, PESCADO, CERDO O RES), SOPA, ENSALADA Y JUGO NATURAL O BEBIDA GASEOSA.	UND.	180	$ 37.500	$ 6.750.000
6	**DESARROLLAR LABORES TÉCNICAS Y OTROS SERVICIOS COMPLEMENTARIOS**				**$ 26.378.000**
6.1	SONIDO PROFESIONAL DE ALTA POTENCIA (LINE ARRAY O EQUIVALENTE CON 4 MEDIOS, 6 BAJOS, 4 MICRÓFONOS INALÁMBRICOS Y CONSOLA DIGITAL DE 16 CANALES), CON ILUMINACIÓN BÁSICA DE ESCENARIO Y PLANTA ELÉCTRICA DE RESPALDO; INCLUYE TÉCNICO DE SONIDO, DJ O ANIMADOR, CARGUE, DESCARGUE, MONTAJE, DESMONTAJE Y TRANSPORTE DE IDA Y VUELTA (POR JORNADA).	SERVICIO	2	$ 1.585.000	$ 3.170.000
6.2	ALQUILER DE LOCACIÓN O SITIO TIPO CAMPESTRE POR OCHO (8) HORAS, QUE INCLUYE ZONAS DE ESPARCIMIENTO O RECREO, COCINA, BAÑOS, LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN (POR JORNADA).	SERVICIO	2	$ 3.200.000	$ 6.400.000
6.3	SILLA PLÁSTICA COLOR BLANCO CON BRAZOS; INCLUYE UBICACIÓN EN EL SITIO, CARGUE, DESCARGUE Y TRANSPORTE DE IDA Y VUELTA DESDE LA ZONA URBANA HACIA ZONA DISPERSA DEL MUNICIPIO.	UND.	240	$ 3.700	$ 888.000
6.4	MESA PLÁSTICA COLOR BLANCO; INCLUYE UBICACIÓN EN EL SITIO, CARGUE, DESCARGUE Y TRANSPORTE DE IDA Y VUELTA DESDE LA ZONA URBANA HACIA ZONA DISPERSA DEL MUNICIPIO.	UND.	60	$ 17.000	$ 1.020.000
6.5	ACONDICIONAMIENTO DE LAS INSTALACIONES A TODO COSTO, QUE INCLUYE GLOBOS, ACCESORIOS DECORATIVOS Y MANO DE OBRA (POR JORNADA).	SERVICIO	2	$ 2.650.000	$ 5.300.000

6.6	SERVICIO DE TRANSPORTE DE PASAJEROS EN BUS CLIMATIZADO CON CAPACIDAD MÁXIMA DE 40 PERSONAS, RECORRIDO INTERNO; INCLUYE SOAT, REVISIÓN TÉCNICO-MECÁNICA, CONDUCTOR CON LICENCIA VIGENTE Y SIN MULTAS, Y COMBUSTIBLE.	SERVICIO	6	$ 1.600.000	$ 9.600.000
7	**PRESENTACIÓN DE EVENTOS CULTURALES Y ARTÍSTICOS**				**$ 19.100.000**
7.1	SHOW MUSICAL DE GÉNERO TROPICAL O VALLENATO CON ARTISTAS DE LA REGIÓN POR DOS (2) HORAS (POR JORNADA).	SERVICIO	2	$ 5.300.000	$ 10.600.000
7.2	SHOW MUSICAL CON BANDA DE VIENTO O PAPAYERA DEL MUNICIPIO POR DOS (2) HORAS (POR JORNADA).	SERVICIO	2	$ 4.250.000	$ 8.500.000
8	**SUMINISTRAR PRODUCTOS NO PERECEDEROS TIPO ANCHETAS NAVIDEÑAS A SERVIDORES PÚBLICOS**				**$ 11.520.000**
8.1	ANCHETA NAVIDEÑA QUE CONTIENE: GALLETAS EN BOLSA DE 220 G, BOTELLA DE VINO DE 700 ML, TARRO DE AREQUIPE DE 200 G, CAJA DE NATILLA DE 300 G, CAJA DE BUÑUELOS DE 300 G, TARRO O BOLSA DE MERMELADA DE 200 G, TORTA NAVIDEÑA DE 850 G, BOLSA DE MANÍ DE 40 G Y CAJA NAVIDEÑA.	UND.	90	$ 128.000	$ 11.520.000
VALOR TOTAL DEL PROYECTO (IVA INCLUIDO)					**$ 149.969.000**

5.4 Razonabilidad del precio

- La diferencia entre las dos cotizaciones es del 5,61 %, lo que evidencia precios homogéneos en el mercado regional.
- Frente a 2025 los precios unitarios aumentan entre el 5,7 % y el 10 %, explicado por el IPC y el salario mínimo 2026. El ítem 6.1 (sonido) presenta un mayor valor por el requerimiento técnico ampliado: alta potencia, micrófonos inalámbricos, iluminación de escenario y planta eléctrica de respaldo.
- El mayor valor total obedece a la ampliación de la cobertura (un eje temático nuevo, 48 talleres frente a 27 y dos jornadas de bienestar frente a una).
- Costo por beneficiario: $ 1.666.322 por servidor público.

Valor estimado: para todos los efectos legales y fiscales el valor del contrato asciende a **CIENTO CUARENTA Y NUEVE MILLONES NOVECIENTOS SESENTA Y NUEVE MIL PESOS M/CTE ($ 149.969.000),** IVA incluido, con cargo al presupuesto de gastos de la vigencia 2026.

6. CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

La contratación se encuentra respaldada por el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 26000669 del 26 de octubre de 2026, , por valor de **CIENTO CUARENTA Y NUEVE MILLONES NOVECIENTOS SESENTA Y NUEVE MIL PESOS M/CTE ($ 149.969.000).**

7. OBLIGACIONES DE LAS PARTES

7.1 Obligaciones generales del contratista

- Ejecutar el objeto en forma eficiente, oportuna y dentro del plazo, conforme a las especificaciones técnicas y a su oferta.
- Cumplir sus obligaciones con el Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales (artículo 50 de la Ley 789 de 2002 y artículo 23 de la Ley 1150 de 2007).

- Constituir las garantías exigidas y mantenerlas vigentes.
- Atender las instrucciones del supervisor y presentar los informes que este requiera.
- Responder por los impuestos, tasas y contribuciones que genere el contrato.
- Mantener la reserva de la información y tratar los datos personales de los servidores conforme a la Ley 1581 de 2012.
- Las demás inherentes al objeto contractual.

7.2 Obligaciones específicas del contratista

- Concertar con la Oficina de Talento Humano y el supervisor el cronograma de talleres y jornadas antes del acta de inicio.
- Garantizar facilitadores con el perfil y la experiencia exigidos y entregar sus soportes al supervisor.
- Desarrollar los 48 talleres en los seis ejes temáticos, con plan de sesión, material de apoyo y evaluación de satisfacción.
- Entregar los 90 kits pedagógicos y las 90 certificaciones de asistencia.
- Suministrar agua, café, refrigerios, almuerzos y bebidas con la calidad, cantidad e inocuidad requeridas.
- Realizar las dos (2) jornadas de bienestar con todos los servicios descritos: locación, sonido, mobiliario, decoración, transporte, acompañamiento psicológico y recreativo, personal de apoyo y presentaciones artísticas.
- Entregar las 90 anchetas navideñas, con acta de recibo.
- Adquirir como mínimo el 30 % de los alimentos a pequeños productores locales (Ley 2046 de 2020).
- Entregar listas de asistencia, registro fotográfico e informe final de ejecución con los soportes de cada actividad.
- Mantener indemne al Municipio frente a reclamaciones de terceros.

7.3 Obligaciones del Municipio

1. Pagar al contratista el valor del contrato en la forma, oportunidad y condiciones establecidas en el mismo, previa acreditación del cumplimiento de los requisitos legales, contractuales y presupuestales para el trámite de cada pago.
2. Suministrar al contratista, de manera oportuna, la información, documentos, lineamientos institucionales y demás insumos necesarios para la adecuada ejecución del objeto contractual.
3. Revisar, aprobar y autorizar, a través del supervisor del contrato, los contenidos institucionales que deban ser objeto de publicación antes de su impresión y divulgación.
4. Aprobar las garantías constituidas por el contratista, siempre que estas cumplan con las condiciones legales y contractuales exigidas.
5. Ejercer la supervisión permanente del contrato, verificando el cumplimiento de las obligaciones contractuales, técnicas, administrativas, financieras y legales a cargo del contratista.
6. Requerir al contratista para que adopte las medidas correctivas necesarias cuando se evidencien incumplimientos, deficiencias o situaciones que puedan afectar la adecuada ejecución del contrato.
7. Efectuar los descuentos tributarios y retenciones a que haya lugar, de conformidad con la normatividad nacional y municipal vigente, teniendo en cuenta la información tributaria suministrada por el contratista.
8. Expedir oportunamente las certificaciones, actas y demás documentos que se requieran para el desarrollo y ejecución del contrato, siempre que el contratista haya cumplido con las obligaciones a su cargo.

9. Tramitar oportunamente las cuentas presentadas por el contratista, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el contrato y la verificación de la correcta ejecución del objeto contractual por parte del supervisor.
10. Cumplir las demás obligaciones que le correspondan de conformidad con la Constitución Política, la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, el Decreto 1082 de 2015 y las demás disposiciones que regulan la contratación estatal.

8. PLAZO, FORMA DE PAGO Y SUPERVISIÓN

8.1. Plazo: ocho (8) días calendario contados a partir del acta de inicio, sin exceder el 31 de diciembre de 2026.

8.2. Forma de pago: El municipio pagará el valor de este contrato así: Un (50%) del valor del contrato por concepto de anticipo, previa presentación del plan de inversión del anticipo, una vez suscrita el acta de inicio y el (50%) restante mediante actas parciales mensuales, previo informe detallado de gestión y cumplimiento de las actividades contractuales, constancia de pago de aportes al sistema de seguridad social en salud, pensiones, riesgos profesionales y parafiscales, si está obligado a ello, facturas por parte del contratista y certificación por parte del supervisor del contrato de cumplimiento de las obligaciones a satisfacción.

El Secretario de Gobierno y Participación Ciudadana deberá presentar informe de supervisión, acta de finalización de actividades para efectos de pago y acta de liquidación de mutuo acuerdo.

El pago se hará efectivo con la presentación del acta de recibo final debidamente suscrita por el contratista y por el supervisor de la administración. Su desembolso se dará previo trámite de la solicitud de pago y el derecho a turno asignado para la respectiva cuenta legalizada. Para lo cual se requiere:

a) Prestación del informe de avance del servicio.
b) Expedición de la certificación de cumplimiento por parte del supervisor.
c) Aporte por pago del contratista de los recibos de pagos mensuales al sistema de seguridad social integral.
d) Los demás documentos requeridos para el trámite de la cuenta.

El municipio no se responsabilizará por la demora en el pago del contratista, cuando fuere provocado por encontrarse completa la documentación que sirva de soporte para el trámite de las facturas y no se ajuste a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente contrato.

8.3. Supervisión: la ejercerá el Secretario de Gobierno y Participación Ciudadana o quien este designe, conforme a los artículos 83 y 84 de la Ley 1474 de 2011.

9. COMPRAS PÚBLICAS LOCALES DE ALIMENTOS (LEY 2046 DE 2020)

Del valor destinado a alimentos y bebidas (grupos 3 y 5, $ 22.245.000), el contratista deberá adquirir como mínimo el treinta por ciento (30 %) a pequeños productores agropecuarios locales y/o de la Agricultura Campesina, Familiar y Comunitaria del municipio, conforme al registro que suministre la entidad, y cumplir los requisitos sanitarios del INVIMA.

10. ESTIMACIÓN, TIPIFICACIÓN Y ASIGNACIÓN DE LOS RIESGOS PREVISIBLES

Metodología del Manual para la identificación y cobertura del riesgo de Colombia Compra Eficiente. Probabilidad e impacto en escala de 1 a 5; valoración = probabilidad + impacto (2-4 bajo, 5-6 medio, 7 alto, 8-10 extremo).

N°	ETAPA	TIPO	DESCRIPCIÓN	CONSECUENCIA	P	I	VALORACIÓN	ASIGNACIÓN	TRATAMIENTO
1	Planeación	Operacional	Errores en el presupuesto o en las especificaciones técnicas	Ofertas que no cubren la necesidad o proceso desierto	2	4	6 – Medio	Entidad	Revisión del estudio de mercado y del estudio previo por el comité evaluador
2	Selección	Operacional	Declaratoria desierta por ausencia de oferentes	Retraso en la ejecución dentro de la vigencia	3	4	7 – Alto	Entidad	Amplia publicidad en SECOP II y requisitos proporcionales
3	Selección	Legal	Adjudicación a un oferente que no presentó la mejor oferta	Reclamaciones y detrimento	2	4	6 – Medio	Entidad	Evaluación objetiva con reglas claras del pliego
4	Contratación	Operacional	Demora en la suscripción, garantías o registro presupuestal	Inicio tardío	2	3	5 – Medio	Contratista	Plazos definidos en el cronograma del pliego
5	Ejecución	Operacional	Incumplimiento de especificaciones o del cronograma	Actividades no realizadas o de baja calidad	3	4	7 – Alto	Contratista	Supervisión permanente, garantía de cumplimiento y de calidad
6	Ejecución	Económico	Variación de precios de alimentos, combustible y servicios	Desequilibrio económico	3	3	6 – Medio	Contratista	Precios fijos durante el plazo; oferta con todos los costos incluidos
7	Ejecución	Operacional	Intoxicación alimentaria o accidentes durante las jornadas	Afectación a la salud de los servidores	2	5	7 – Alto	Contratista	Cumplimiento de la Resolución 2674 de 2013, primeros auxilios y póliza de responsabilidad civil
8	Ejecución	Natural	Condiciones climáticas que impidan las jornadas al aire libre	Reprogramación	3	3	6 – Medio	Compartido	Locación con zona cubierta y plan de contingencia
9	Ejecución	Operacional	Baja asistencia de los servidores	Meta de 90 personas no alcanzada	3	3	6 – Medio	Entidad	Convocatoria por acto administrativo y cronograma concertado con jefes de dependencia

11. GARANTÍAS

El contratista debe presentar una garantía de cumplimiento de las obligaciones derivadas del Contrato, las cuales deben tener como beneficiario al MUNICIPIO, y debe tener los siguientes amparos:

a. El cumplimiento general del contrato y el pago de las multas y la cláusula penal pecuniaria que se le impongan, por una cuantía equivalente al diez por ciento (10%) del valor total del contrato y su vigencia se extenderá hasta el plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más.
b. El pago de salarios, prestaciones sociales legales e indemnizaciones laborales del personal que EL CONTRATISTA haya de utilizar en el territorio nacional para la ejecución del contrato, por el equivalente al cinco por ciento (5%) del valor total del contrato, con una vigencia igual al plazo del mismo y tres (3) años más.
c. Para garantizar la calidad de la prestación del servicio, la cual se constituirá por el diez por ciento (10%) del valor total del contrato y con una vigencia igual al plazo del mismo y hasta seis (06) meses más.
d. Para garantizar la calidad de los bienes, la cual se constituirá por el diez por ciento (10%) del valor total del contrato y con una vigencia igual al plazo del mismo y hasta seis (06) meses más.
e. Buen manejo y correcta inversión del anticipo: por el 100% del valor del mismo, su vigencia será la misma del plazo del contrato y seis (6) meses más.

Esta garantía deberá presentarse al MUNICIPIO dentro de los tres (3) días hábiles siguientes contados a partir de la firma del contrato y requerirá la aprobación del MUNICIPIO.

Las garantías se exigen conforme al artículo 7 de la Ley 1150 de 2007 y a los artículos 2.2.1.2.3.1.1 y siguientes del Decreto 1082 de 2015; la responsabilidad civil extracontractual se justifica por la realización de eventos con asistencia masiva y transporte de personas.

12. ACUERDOS COMERCIALES

Respecto de las obligaciones que tiene el Municipio en cuanto a la observancia y aplicación de los acuerdos y tratados internacionales suscritos por Colombia con otros países, manifestamos que aplican los tratados o acuerdos incluidos en la decisión 439 de 1998 de la Secretaría de la CAN por no incluir valores; respecto de los demás de países, no aplica al no estar incluidos este tipo de servicios en algunos acuerdos y en otros, por cuanto el presupuesto oficial no supera el umbral establecido por los estados firmantes.



Acuerdo	Paises involucrados	Tipo de acuerdo
Asociación Europea de Libre Comercio (AELC-EFTA)	Suiza Noruega Islandia Liechtenstein	Acuerdo de libre comercio de manera bilateral
Alianza del Pacífico	Chile Perú Mexico	Mecanismo de articulación política, económica y de cooperación e integración.
Comunidad Andina (CAN)	Perú Ecuador Bolivia	Acuerdo comercial de manera bilateral
Mercosur	Argentina Brasil Paraguay Uruguay	Acuerdo de complementación económica. Comercio bilateral
Triangulo Norte	Guatemala El Salvador Honduras	Acuerdo comercial de manera bilateral
Acuerdo de Complementación Económica (ACE)	Chile	Acuerdo que incorpora disciplinas en servicios, compras públicas, inversión, compromisos de materia laboral y
Caricom	Trinidad y Tobago Jamaica Barbados Guyana Antigua y Barbuda Bélice Dominica Granada Moserrat San Cristóbal y Nieves Santa Lucía San Vicente Las Granadinas	Comercio y cooperación económica y técnica.

Fuente. Informe Ministerio de Industria y Turismo, 2018.

El valor del proceso es inferior a los umbrales para entidades territoriales; en consecuencia solo aplica el trato nacional para proponentes de la Comunidad Andina y de los países con los que exista reciprocidad (Manual de Colombia Compra Eficiente para el manejo de los Acuerdos Comerciales).

13. FOMENTO A LA EJECUCIÓN DE CONTRATOS ESTATALES POR PARTE DE LA POBLACIÓN REFERIDA EN EL ARTÍCULO 2.2.1.2.4.2.16 DEL DECRETO 1082 DE 2015, ADICIONADO POR EL ARTÍCULO 3 DEL DECRETO 1860 DE 2021.

En aplicación al Artículo 3 del Decreto 1860 de 2021, la entidad deberá indicar previo análisis, la participación de los sujetos de especial protección de que habla el artículo antes mencionado, en la ejecución del contrato. En el evento en que se determine que existen personas de especial protección constitucional que suministren estos bienes o servicios, se deberá incluir la obligación a cargo del contratista en los estudios previos y el contrato, y la obligación por parte del supervisor en el contrato.
En cumplimiento de lo anterior, y dada la naturaleza del contrato a suscribir, el cual se enmarca en un contrato de PRESTACION DE SERVICIO, este **no se requiere** de la provisión de un bien o servicio susceptible de ser prestado por una población en particularidad, dado que este es un proceso que dentro de su presupuesto no se contrata personal para realizar diversas labores, este presupuesto será utilizado en un porcentaje a la prestación del servicio, razón por la cual, la dependencia estructuradora considera que no es pertinente y necesario la vinculación del 5% de mano de obra tanto calificada como no calificada, por parte de población bien sea de extrema pobreza, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación u otro sujeto de especial protección constitucional tales como: adultos mayores, madres cabeza de hogar, personas en condición de discapacidad, miembros de comunidades indígena o afrocolombiana, entre otros.

14. CONSTANCIA DEL CUMPLIMIENTO DEL DEBER DE ANÁLISIS DE LAS ENTIDADES ESTATALES:

Se deja constancia que la entidad cumplió con el deber de análisis para conocer el sector relativo al objeto del Proceso de Contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica y de análisis de riesgo.

15. CONSTANCIA DE REVISIÓN DEL PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES.

Se deja constancia que, una vez consultado el plan anual de adquisiciones, se observa que el servicio que se requiere contratar, objeto del presente estudio, se encuentra incluido en el documento antes mencionado.

16. VEEDURÍAS CIUDADANAS:

Se invita a las veedurías ciudadanas establecidas de conformidad con la Ley 850 de 2003 para que desarrollen su actividad durante la etapa precontractual, contractual y poscontractual en el presente proceso de selección de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de Colombia y demás normas pertinentes.

Se firma en Santiago de Tolú, a los 26 días del mes de Octubre de 2026.

AUDY ALFREDO ÁLVAREZ CÁRDENAS
Secretario de Gobierno y Participación Ciudadana

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Elaboró	Jeison Favian Herrera Baldovino	Contratista	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.