

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	1 de 56

El presente estudio se elabora, en cumplimiento de los Principios que rigen la Contratación Estatal y en virtud de lo establecido en artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto Único Reglamentario No.1082 de 2015; el cual se desarrolló en los siguientes términos:

DATOS GENERALES	
Fecha de emisión del estudio:	MAYO DE 2024
Secretaría que elabora el estudio:	SECRETARÍA DE EDUCACION – SECRETARÍA DE GENERAL – SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
Modalidad de selección:	CONTRATACIÓN DIRECTA
Objeto de la contratación:	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES BAJO LA METODÓLOGA D.A.M.E., DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DEL MUNICIPIO DE CHÍA
1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE LA ENTIDAD PRETENDE SATISFACER CON EL PROCESO DE CONTRATACIÓN.	
Que el artículo 311 de la Constitución Política de 1991 y el artículo 1 de la Ley 136 de 1994 señalan que al municipio como entidad fundamental de la división político-administrativa del Estado le corresponde prestar los servicios públicos que determine la ley, construir las obras que demande el progreso local, ordenar el desarrollo de su territorio, promover la participación comunitaria, el mejoramiento social y cultural de sus habitantes y cumplir las demás funciones que le asignen la Constitución y las leyes. Su finalidad es el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población en su respectivo territorio.	
Que conforme al texto del Artículo 315 de la Constitución política, corresponde al alcalde “dirigir la acción del municipio, asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo”, el Artículo 67 de la Constitución política establece que la educación será gratuita en las instituciones educativas del estado, sin detrimento del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos.	
La Constitución Política de Colombia prevé en el artículo 2 como fines del Estado: “servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación.	
Que, sumado a lo anterior, entendiendo que la Contratación Estatal se encuentra relacionada directamente con los fines del Estado entendiendo como esenciales la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y de manera principal el servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes de la constitución , se genera en cabeza del Estado Social, la obligación de garantizar el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población.	

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	2 de 56

Que el Municipio de Chía, es una entidad territorial de la división política y administrativa del Estado, con autonomía política, administrativa y fiscal, dentro de los límites que señala la Constitución y la ley, teniendo como misión y objetivos generales asegurar el desarrollo social, político, económico, físico y ambiental del municipio, así como el bienestar general y mejoramiento continuo de la calidad de vida de su población, mediante el ejercicio a través de la Administración Municipal de las competencias y funciones establecidas en el artículo 31 de la Constitución Política, las disposiciones legales en concordancia con los planes de desarrollo nacional, departamental y municipal.

Que la humanidad ante el Covid-19 tuvo un reto, puesto que la pandemia se constituyó como el experimento mundial más grande de la historia, provoco la *"necesidad de control del cerebro para lograr un estado de equilibrio... Cuando falta información y hay condiciones de incertidumbre sobre un posible resultado, se tiende a generar ansiedad. La incertidumbre ante la posibilidad de contagio – que constituye una amenaza real a la supervivencia –, así como ante el futuro económico, laboral y personal tuvo efectos sobre el estado emocional y el comportamiento. La ansiedad y la preocupación incentivó reacciones típicas a las condiciones de incertidumbre que se están experimentando en este momento."*

(...)
"Síntomas como la ansiedad, la tristeza, el estrés, el insomnio y los cambios de apetito, entre otros muchos más, genero un deterioro significativo en diferentes ámbitos de la vida de las personas (individual, social y laboral) y, por ende, se consideran problemas de salud mental prioritarios para prevenir el desarrollo de trastornos mentales."

En un estudio realizado por Alzueta et al. [23], en el que se exploró el impacto de la pandemia en 59 países (incluyendo una muestra general de 6.882 y una de Colombia de 738), se halló que el 25 % mostraron síntomas de depresión moderada a grave y el 19 % de ansiedad.

En un Estudio Solidaridad de Profamilia en el año 2.020, en el que participaron 3.594 personas pertenecientes a 10 ciudades de Colombia, se notificaron síntomas altos de nerviosismo, cansancio, impaciencia y rabia en personas de la población general entre los 18 y los 29 años

El estudio del DANE halló que el 21 % experimentaron tristeza, el 19 % dificultades para dormir, el 18 % cansancio, el 16 % dolores de cabeza o 80 Impacto de la pandemia de COVID-19 en la salud mental en Colombia estomacales, el 12 % soledad y el 11 % irritabilidad, reportándose, en todos los casos, puntuaciones más altas en mujeres que en hombres.²

Las autoridades internacionales y colombianas pusieron al servicio de la comunidad apoyo profesionales que contribuyeran en la mitigación de los efectos psicológicos generado las acciones de concientización, prevención y mitigación de los problemas a la salud mental, formulando alianzas o el apoyo de profesionales que mitigaran los efectos que generó la pandemia y la afectación de la población.

¹ Impacto de la pandemia de COVID-19 en la salud mental en Colombia

² Idem

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	3 de 56

Según los reportes del Sistema Integrado de Información de la Protección Social (SISPRO), el Observatorio Nacional de Convivencia y Salud Mental, y el Sistema de Vigilancia en Salud Pública (SIVIGILA), en 2021 se notificaron 29.792 casos de intento suicida.

Para el año 2022, del Instituto Nacional de Salud, se identificó que en el año pasado se presentaron 37.359 casos. El estudio también reveló que, según el sexo, la mayor cantidad de intentos de suicidio se presentan en mujeres, y de acuerdo con la edad, las tasas más altas se observan en el grupo de 10 a 24 años.

Según el Ministerio Público, *"en el primer semestre de 2023, fueron reportados 1.540 suicidios, de los cuales 479 fueron en jóvenes, 142 en adolescentes y uno en infancia; mientras en el año 2022, Colombia reportó en total 2.835 suicidios, de los cuales, 936 corresponden a jóvenes, 312 a adolescentes y tres a infancia"*.

La Procuraduría General de la Nación (PNG) alertó que durante este año se ha dado un incremento de trastornos mentales en niños, niñas, adolescentes y jóvenes en el país, quienes cada vez presentan más síntomas de depresión, ansiedad y trastornos de comportamiento; exhortó a los entes territoriales, especialmente a las secretarías de salud, y educación a revisar la asignación de recursos para la atención el fortalecimiento de los niños, niñas y jóvenes, los maestros y docentes, padres de familia, líderes comunitarios, profesionales en la salud, psicólogos y la comunidad en general, en el fortalecimiento de la en salud mental, generar programas de formación y conocimiento personal que permitan competencias en la salud mental que permitan la convivencia, la reducción de prevención, mitigación estrés, depresión, violencia y ansiedad.³

Ante lo expuesto, el municipio de Chía no fue ajeno a los problemas trajo la pandemia, genero en los estudiantes de primaria y secundaria síntomas de ansiedad, trastorno, falta de manejo en sus emociones, de igual manera los problemas económicos trajeron consigo estrés, depresión, psicosis, estrés postraumático, efectos de los diversos medios de violencia, condiciones de inseguridad, inestabilidad, indefensión, desesperanza, problemas que afectan la salud mental de los pobladores del municipio de Chía.

Que el artículo 53 de Constitución Política de Colombia el cual establece: *"El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del*

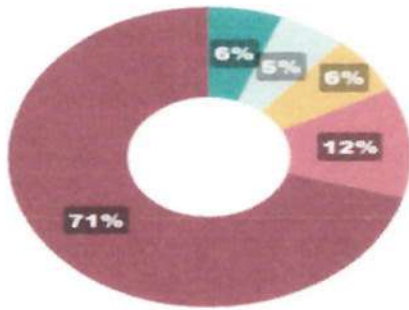
³ <https://www.radionacional.co/actualidad/salud/especial-desde-adentro-reflexiones-sobre-la-salud-mental-en-colombia>

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	4 de 56

trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores” (...)

Artículo 54. “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran” (...)

Por lo anterior, La Dirección de la Función Pública adelantó el **Diagnóstico de los Riesgos Psicosociales y factores asociados al estrés laboral**, mediante la metodología exigida por la Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2764 de 2022, estableciendo frente al riesgo psicosocial:



En este segmento participaron 456 colaboradores. **RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL**
Figura 1. Riesgo psicosocial intralaboral general obteniendo como resultados de la medición de factores de riesgo psicosocial Intralaboral, se puede afirmar que, de acuerdo con la Figura, la población objeto reporta percibir estas condiciones psicosociales en un nivel ALTO Y MUY ALTO.

De igual forma se realizó el **Diagnóstico De Clima Organizacional Y Niveles De Compromiso De Los Colaboradores**, bajo las 6 dimensiones mi inspiración, mi trabajo, mi ambiente laboral, los líderes, mi desarrollo y aprendizaje y mi equipo, obteniendo como resultados generales:

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	6 de 56

tal como con otros indicadores de negocio, deben asumir la responsabilidad de los resultados, es urgente atención en trabajo de compromiso, cultura de reconocimiento.

En el clima organizacional evaluadas con en la aplicación del formulario de Prax, se encontró en color amarillo las variables de Organización del trabajo, Autonomía en el trabajo, innovación, balance trabajo – vida, identificación, motivación y satisfacción laboral, las cuales indican que se comienzan a presentar dificultades en estas variables, por lo que se necesita iniciar la intervención con prioridad media.

En consecuencias, el ambiente laboral y el bienestar de los colaboradores en la Alcaldía de Chía revela varias áreas críticas que requieren atención urgente para mejorar tanto el clima organizacional como la salud mental. Este diagnóstico subraya la necesidad de implementar un programa integral que no solo aborde los síntomas de las problemáticas identificadas, sino que también ataque sus causas raíz de manera efectiva.

La comunicación interna dentro de la Alcaldía se ha identificado como una de las áreas con mayor necesidad de mejora. La falta de canales efectivos para una comunicación abierta y transparente entre todos los niveles de la organización ha generado malentendidos y ha limitado la capacidad de respuesta ante conflictos y desafíos. Esto subraya la importancia de desarrollar y fortalecer mecanismos de comunicación que faciliten el intercambio de información y fomenten un diálogo constructivo entre los colaboradores.

Adicionalmente, la gestión de conflictos y las prácticas de liderazgo presentes muestran deficiencias que afectan directamente la moral y la productividad de los empleados. La resolución ineficaz de conflictos y un liderazgo que no logra inspirar o motivar adecuadamente contribuyen a un ambiente laboral tenso y desmotivador. Esto destaca la necesidad crítica de capacitar a líderes y colaboradores en técnicas de resolución de conflictos y estrategias de liderazgo positivo que promuevan un clima de trabajo colaborativo y de apoyo.

La participación de los colaboradores en iniciativas de bienestar es otro aspecto que requiere atención inmediata. La baja asistencia a estas actividades indica una desconexión entre las ofertas de bienestar de la organización y las necesidades reales o intereses de los empleados. Por lo tanto, es imperativo diseñar e implementar programas de bienestar que sean tanto relevantes como atractivos para los colaboradores, asegurando su participación activa y compromiso con el mejoramiento del bienestar organizacional.

El sistema de reconocimiento y recompensas actualmente percibido como insuficiente o inadecuadamente distribuido resalta la necesidad de revisar y mejorar las estrategias de motivación y reconocimiento. El desarrollo de un sistema más justo y motivador puede significativamente aumentar la satisfacción y la retención del personal, así como mejorar el rendimiento general.

Finalmente, el bienestar emocional y la salud mental de los colaboradores emergen como aspectos fundamentales que requieren una atención especializada y continua. La implementación de recursos y apoyos para la salud mental, junto con la creación de un ambiente de trabajo que

	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	7 de 56

promueva el bienestar emocional, son pasos cruciales hacia la creación de un entorno laboral saludable y productivo.

Por otro lado, la Ley 2166 del 18 de diciembre de 2021 en su artículo 3 literal d) expone que uno de los principios rectores en el desarrollo de las juntas de acción comunal es el desarrollo de la comunidad donde se debe promover la capacidad de negociación y autogestión de las organizaciones comunitarias en ejercicio de sus derechos.

De igual manera, tienen como eje orientador de sus actividades la capacitación y formación comunitaria integral de sus directivos, dignatarios, voceros, representantes, afiliados y beneficiarios, a través de metodologías constructivistas, experienciales o diálogos de saberes, siendo necesario formación de los presidentes de juntas y de la comunidad es sumamente importante el desarrollo de capacidades en negociación y temas que apoyen a la comunidad.

Así que buscando promover el liderazgo y generar competencias que fortalezcan a la comunicación, el servicio, así como la capacidad de negociación, es necesario el apoyo a las Juntas de Acción Comunal, para que desarrolle competencias que permitan el crecimiento personal y la capacidad de negociación

Como señalaba el alemán físico, Albert Einstein supuestamente *“la crisis es la mejor bendición que puede sucederle a personas y países, porque la crisis trae progresos ...Como pretendamos que las cosas cambien, si siempre hacemos lo mismo”,* panorama que acoge la administración municipal y haciendo acopio a lo señalado por la Procuraduría General de la Nación (PNG) quiere fortalecer y brindar herramientas para el desarrollo personal y el bienestar integral de la comunidad, y a los integrantes de la comunidad educativa del Municipio, por ellos desde la Secretaría de Educación, de la Secretaría General y Secretaría de Participación Ciudadan se quiere adoptar medias reales de cambio que permitan mejorar la salud de niños, niñas, adolescentes y jóvenes, maestros y docentes, funcionarios y colaboradores, líderes y comunidad en general que permita atender los llamados de atención a la salud mental y que fortalezca la prevención al suicidio, a la depresión, a la falta de autoestima, al manejo de las emociones, que establezcas competencias, habilidades de liderazgo, educación comportamental cognitiva y desarrollo humano.

Igualmente, la Secretaría de General como estrategia para suplir la necesidad quiere establecer que contempla el desarrollo personal y profesional de los individuos, sino que también promueve una comprensión profunda de sus necesidades, percepciones, y emociones. Fortaleciendo los desafíos del clima organizacional y la salud mental de una manera que sea tanto inclusiva como efectiva.

Así mismo, requiere brindar herramientas de desarrollo humano, competencias y habilidades de liderazgo, promover la comunicación efectiva en la comunidad y facilitar diálogos constructivos que permitan a resolución de conflictos y negociaciones.

Para ello la administración municipal realizo un estudio de varias técnicas que permitieran la transformación, desarrollo, conocimiento del ser humano, que admita la autorreflexión, fomentando

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	8 de 56

los cambios cognitivos, que fomentan la creación de una nueva forma de ser, encontrando esto en la herramienta de coaching.

Pero la administración además requiere que la herramienta genere la promoción de cambios personales y sociales, el fortalecimiento y el liderazgo que permita bienestar a los que están alrededor, así como de la comunidad de quien reciba la herramienta, reconocido un trabajo de relaciones humana, de resolución de problemas y el fortalecimiento al Trabajo Social.

Encontrando en el mercado una metodología única en Colombia que tiene simetría con el coaching, el trabajo social y la sicología, denominada METODOLOGIA D.A.M.E., desarrollada por el Dr. Manuel Darío Carvajal Trillos, la cual busca que la persona se convierta en una nueva versión de sí misma, capaz de enfrentar nuevos retos y desafíos con éxito, apoyar a la sociedad y ser generador de cambio en la comunidad a la cual pertenece.

Que mediante el desarrollo de la metodóloga D.A.M.E., se permitirá generar acciones de bienestar en salud mental, prevención de problemas psicosociales, así como el fortalecimiento de competencias y habilidades de liderazgo, autoestima, educación comportamental cognitiva, el desarrollo humano, de acuerdo con las necesidades del Municipio de Chía

A continuación, se describe porqué la metodología seleccionada es adecuada y contribuye al cumplimiento de las metas trazadas para el Municipio de Chía, Plan de Desarrollo Municipal "Chía educada, cultural y segura 2020-2023"

En primer lugar, es importante señalar que D.A.M.E., es una metodología de aprendizaje de cuidado con mi Cuerpo-espíritu-alma- mente y a su vez es una corriente que busca ayudar al ser humano a descubrir y comprender sus propias percepciones, creencias y emociones, para poder transformarlas en acciones concretas y efectivas, que ayude a manejar sus sentimientos, generando habilidades de liderazgo.

A continuación, una breve explicación de su desarrollo:

En resumen, la metodología D.A.M.E busca ayudar a las personas a descubrir sus capacidades y habilidades, aprender a utilizarlas de manera efectiva, modificar sus comportamientos y actitudes, y poner en práctica lo aprendido para lograr una transformación personal duradera.

Después de llevar a cabo el proceso de D.A.M.E, se espera que la persona haya desarrollado una mayor conciencia de sí misma, del cuidado de su cuerpo y su bienestar físico, de sus capacidades y sus habilidades, y que haya adquirido las herramientas y habilidades necesarias para llevar a cabo los cambios que desea en su vida.

Es importante resaltar que la metodología D.A.M.E., es única, por ello de esta metodología se puede destacar:

1. Creación y Propiedad Intelectual del Dr. Manuel Darío Carvajal Trillos: La metodología D.A.M.E., es única y original, aporta una perspectiva única y personal al campo del

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	9 de 56

desarrollo humano. La propiedad intelectual de esta metodología asegura una autenticidad y una integridad en su enfoque, reflejando la visión y la experiencia del Dr. Carvajal Trillos.

2. **Enfoque Holístico Integral:** La metodología integra de manera única el cuidado del cuerpo, espíritu y alma. Esta perspectiva tridimensional enfatiza la importancia de un bienestar integral, reconociendo que el desarrollo personal no solo es físico o mental, sino también espiritual y emocional.
3. **Interdisciplinariedad en su Enfoque:** La fusión de psicología positiva, coaching óntico y salud mental en un solo marco metodológico es innovadora. Esta combinación permite abordar el desarrollo personal desde múltiples ángulos, proporcionando una comprensión más profunda y variada del ser humano.
4. **Proceso Estructurado de Transformación Personal:** La secuencia de Descubrir, Aprender, Modificar y Ejecutar ofrece un camino claro y progresivo para el desarrollo personal. Esta estructura no solo guía a los individuos a través de un proceso de autoconocimiento y crecimiento, sino que también asegura que los cambios sean sostenibles y aplicables en la vida real.
5. **Aplicabilidad Universal con un Toque Personal:** Aunque la metodología D.A.M.E. es única en su enfoque y creación, su aplicabilidad es universal, lo que la hace relevante para una amplia gama de individuos y contextos. La metodología refleja una comprensión profunda de las necesidades humanas comunes, mientras permite adaptaciones personalizadas.
6. **Énfasis en la Autodescubrimiento y la Autoeficacia:** Al enfocarse primero en el descubrimiento de capacidades y habilidades internas, la metodología empodera a los individuos para que tomen control de su propio desarrollo. Este enfoque promueve una mayor autoeficacia y autonomía en el proceso de crecimiento personal.
7. **Contribución a la Salud Mental y al Bienestar General:** Al integrar la salud mental en su enfoque, la metodología D.A.M.E. no solo se centra en el desarrollo de habilidades y conocimientos, sino también en el bienestar emocional y mental, que es crucial en el mundo actual.

La metodología D.A.M.E. de Dr. Manuel Darío Carvajal Trillos, con su enfoque único, integrado y bien estructurado, se posiciona como una herramienta poderosa y distintiva en el campo del desarrollo personal y el bienestar integral, y como se señaló anteriormente permite una simetría con el coaching, el trabajo social y la sicología.

De otra parte, también es importante destacar que este proceso no es un camino fácil ni rápido, ya que requiere de un compromiso personal y de una actitud proactiva por parte de la persona. Además, el proceso puede variar en duración y complejidad según las necesidades y objetivos de cada individuo.

Sin embargo, los beneficios que se pueden obtener a largo plazo a través de la metodología

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	10 de 56

D.A.M.E pueden ser significativos, ya que permite al individuo desarrollar una mayor autoconfianza, resiliencia y capacidad de adaptación ante los desafíos y cambios que se presentan en la vida, así como las situaciones difíciles que dejó la pandemia como son la depresión, el stress, suicidio, falta de autoestima y manejo emocional.

En un enfoque físico la metodología D.A.M.E se desarrolla bajo la misma percepción y descripción desde la base de la psicología positiva, por lo anterior exponemos la siguiente estructura:

Descubrir: En esta etapa, tómate el tiempo para descubrir y comprender tu cuerpo. Observa cómo te sientes físicamente, identifica tus fortalezas y debilidades, y reflexiona sobre tus hábitos actuales de cuidado personal. Haz preguntas como: ¿Qué tipo de actividad física disfruto? ¿Qué alimentos me hacen sentir bien? ¿Cuáles son mis metas en términos de salud y bienestar?

Aprender: Una vez que hayas descubierto tu cuerpo y tus necesidades, es importante aprender cómo cuidarlo de manera efectiva. Investiga sobre nutrición, ejercicio, descanso adecuado y otros aspectos del cuidado físico. Aprende sobre los beneficios de mantener un estilo de vida saludable y cómo puedes incorporar hábitos saludables en tu rutina diaria.

Modificar: En esta etapa, analiza tus hábitos actuales y considera qué cambios puedes realizar para mejorar tu bienestar físico. Identifica los comportamientos y actitudes que pueden estar perjudicando tu salud y piensa en formas de modificarlos. Esto puede incluir reducir el consumo de alimentos poco saludables, incorporar una rutina de ejercicios regular o establecer horarios adecuados de descanso y sueño.

Ejecutar: Una vez que hayas identificado los cambios necesarios, es hora de poner en práctica lo aprendido. Establece metas realistas y alcanzables relacionadas con tu cuidado físico y comienza a implementar acciones concretas para lograrlas. Esto puede implicar realizar elecciones conscientes en tu alimentación, participar en actividades físicas que disfrutes y establecer una rutina de autocuidado regular.

Recuerda que el cuidado de tu cuerpo es un proceso continuo y requiere compromiso y perseverancia. A medida que avanzas en la metodología DAME, podrás ir adaptando tus acciones y decisiones en función de tus necesidades cambiantes y los resultados que obtengas. Además, es importante buscar el equilibrio y la armonía en tu cuidado físico, teniendo en cuenta tanto tus necesidades de salud como tu bienestar emocional y mental.

La metodología D.A.M.E te brinda una estructura para abordar el cuidado de tu cuerpo de manera integral. Al seguir los pasos de descubrir, aprender, modificar y ejecutar, podrás fortalecer tu capacidad de autocuidado, mejorar tu bienestar físico y disfrutar de una vida saludable y equilibrada.

La metodología D.A.M.E., desarrollada por el Dr. Manuel Darío Carvajal Trillos, es crucial en el ámbito educativo por su capacidad para influir positivamente en varios aspectos de la gestión académica, promoviendo mejoras tanto a nivel cognitivo como comportamental y en la

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	11 de 56

participación de todos los actores del entorno educativo, incluidos rectores y profesores.

A continuación, se establece la importancia y el impacto que se espera de la aplicación de la metodología D.A.M.E., en los grupos a beneficiar:

1. PARA LOS RECTORES, COORDINADORES Y PROFESORES DE LAS IEO DEL MUNICIPIO:

A. IMPORTANCIA EN EL ROL DE LA EDUCACIÓN

1. Desarrollo Cognitivo y Comportamental de los Estudiantes:

- **Cognitivo:** La metodología fomenta el autoconocimiento, la reflexión crítica y el aprendizaje activo, aspectos fundamentales para el desarrollo cognitivo de los estudiantes. Facilita la adquisición de habilidades de pensamiento crítico, resolución de problemas y creatividad.
- **Comportamental:** Al enfocarse en la modificación de comportamientos y actitudes, ayuda a los estudiantes a desarrollar habilidades socioemocionales como la empatía, la colaboración y la autogestión, el manejo emocional, la actitud positiva, la autoestima, mantener la calma y tranquilidad en momentos de tensión.

2. Mejora de la Gestión Académica:

- **Planes de Mejoramiento:** La metodología D.A.M.E. puede ser utilizada para identificar áreas de mejora en las instituciones educativas y desarrollar planes de acción efectivos. Esto incluye la mejora en la calidad de enseñanza, el ambiente escolar y los procesos administrativos.

B. IMPACTO EN DIFERENTES ROLES

1. Rectores y Administradores:

- Los rectores pueden utilizar esta metodología para liderar procesos de cambio y mejora continua en sus instituciones. Facilita la identificación de necesidades, la planificación estratégica y la implementación de políticas educativas más eficaces, previniendo situaciones de suicidio, depresiones y ansiedades.
- Promueve un liderazgo inclusivo y consciente, mejorando la comunicación y la colaboración entre todos los miembros de la comunidad educativa.

2. Profesores:

- Para los profesores, la metodología D.A.M.E. es una herramienta valiosa para desarrollar estrategias de enseñanza más efectivas y

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	12 de 56

- personalizadas,
- Ayuda a los docentes a comprender mejor las necesidades y capacidades individuales de sus estudiantes, adaptando sus métodos para maximizar el aprendizaje, ayudando a fortalecer la autoestima, tomas actitudes positivas, seguridad personal y comprensión con sus pares, previniendo actitudes violentas.

En resumen, la metodología D.A.M.E. se convierte en una herramienta integral de desarrollo de calidad en la educación, impactando positivamente en todos los niveles del proceso educativo. Su enfoque holístico y adaptable permite abordar las necesidades específicas de cada actor dentro del sistema educativo, desde el aula hasta la administración, promoviendo un ambiente de aprendizaje enriquecedor y efectivo. Al integrar la mejora cognitiva, comportamental y de gestión académica, esta metodología facilita el desarrollo de comunidades educativas más resilientes, innovadoras y colaborativas, lo más importante permite el desarrollo personal e integral de sus emociones, su autoestima, el manejo de ansiedades, previniendo la violencia en las aulas y en los entornos en los que participan, generando acciones concretas en la salud mental de los entornos educativos.

2. SERVIDORES PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE CHIA

Parte 1: Importancia

Con su enfoque en el cuerpo-espíritu-alma, ofrece una estructura integral para abordar estas necesidades transversalmente.

La transversalidad de la metodología D.A.M.E ofrece un marco excepcionalmente adecuado para esta tarea, dada su estructura enfocada en el cuerpo, el espíritu y el alma. Esta metodología no solo contempla el desarrollo personal y profesional de los individuos, sino que también promueve una comprensión profunda de sus necesidades, percepciones, y emociones. El enfoque holístico que propone es fundamental para tratar los desafíos del clima organizacional y la salud mental de una manera que sea tanto inclusiva como efectiva.

Descubrir en el contexto de la Alcaldía implica una introspección organizacional para identificar las áreas clave que requieren atención. Esto significa llevar a cabo evaluaciones profundas del ambiente laboral actual, las dinámicas de equipo, las prácticas de liderazgo, y los mecanismos de reconocimiento y recompensa existentes. Estas evaluaciones deben ser diseñadas para revelar no solo las deficiencias sino también las fortalezas sobre las cuales se puede construir. Es esencial que este proceso de descubrimiento involucre activamente a los colaboradores en cada paso, asegurando que sus voces sean escuchadas y sus experiencias, consideradas.

La fase de **Aprender** requiere entonces la implementación de programas de capacitación y desarrollo diseñados para abordar las necesidades identificadas. Estos programas deben centrarse en la adquisición de habilidades en comunicación asertiva, resolución de conflictos,

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	13 de 56

negociación efectiva, y liderazgo inspirador. Además, debe promoverse el aprendizaje sobre cómo mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, cómo gestionar el estrés, y cómo fomentar relaciones laborales positivas. Este aprendizaje debe ser continuo y adaptativo, permitiendo a los colaboradores no solo adquirir nuevos conocimientos sino también aplicarlos de manera práctica en su entorno laboral.

En el camino hacia la **Modificación**, se hace evidente la necesidad de un cambio cultural dentro de la organización. Este cambio debe estar dirigido hacia la promoción de un ambiente de trabajo que valore la igualdad, la transparencia, y el respeto mutuo. Las estrategias de modificación deben estar enfocadas en transformar las prácticas laborales para que reflejen estos valores, eliminando barreras a la comunicación efectiva y al reconocimiento justo, y estableciendo normas claras que promuevan un equilibrio equitativo de las cargas de trabajo.

La **Ejecución** de estas estrategias requiere un compromiso firme por parte de la dirección de la Alcaldía, asegurando que las acciones no solo se implementen, sino que también se sostengan a lo largo del tiempo. Esto implica la creación de sistemas de seguimiento y evaluación que permitan monitorear el progreso y hacer ajustes cuando sea necesario. La ejecución exitosa de estas estrategias se traducirá en un ambiente laboral más saludable y productivo, donde el bienestar emocional y la satisfacción laboral de los colaboradores sean prioridad.

La metodología D.A.M.E, con su enfoque integral en el cuerpo, el espíritu, y el alma, proporciona un marco robusto para abordar estos desafíos. Al aplicar sus principios de Descubrir, Aprender, Modificar, y Ejecutar, la Alcaldía de Chía puede esperar no solo mejorar el clima organizacional y la salud mental de sus colaboradores sino también promover un cambio transformador que beneficie a toda la organización.

Parte 2: Descubrir - Conciencia y Reflexión en el Ambiente Laboral

La etapa de "Descubrir" en la metodología D.A.M.E se centra en la introspección y el análisis profundo de las dinámicas laborales actuales dentro de la Alcaldía de Chía. Este proceso es esencial para identificar no solo las áreas que requieren atención inmediata sino también para resaltar las fortalezas organizacionales que pueden servir de cimientos para futuras mejoras. En este contexto, la fase de descubrimiento se convierte en la piedra angular para el desarrollo de un programa de mejoramiento que aspire no solo a remediar deficiencias sino también a potenciar las capacidades existentes.

Evaluación Integral del Clima Organizacional y la Salud Mental

Para comenzar, es crucial realizar una evaluación integral que abarque todos los aspectos del clima organizacional y la salud mental de los colaboradores. Esto incluye desde la percepción de las políticas de gestión y liderazgo hasta el grado de satisfacción y bienestar emocional de los empleados. Herramientas como encuestas, entrevistas y grupos focales son indispensables para recoger datos fiables y representativos que reflejen la realidad

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	14 de 56

vivida por los colaboradores en todos los niveles de la organización.

Identificación de Necesidades y Áreas de Mejora

Una vez recopilada la información, el próximo paso es analizarla para identificar patrones, necesidades insatisfechas y áreas críticas de mejora. Es aquí donde la metodología D.A.M.E demuestra su valor, al enfocarse no solo en los aspectos tangibles del trabajo sino también en aquellos componentes intangibles como el bienestar emocional, las relaciones interpersonales y la motivación. Este análisis debe ser inclusivo y considerar las diferencias individuales y de grupo, asegurando que las estrategias de mejora sean relevantes y efectivas para toda la organización.

Conciencia y Reflexión

El proceso de descubrimiento también implica fomentar la conciencia y la reflexión entre los colaboradores sobre su propio rol dentro de la organización. Facilitar espacios para que los empleados reflexionen sobre sus experiencias, percepciones y expectativas contribuye a desarrollar un sentido de pertenencia y responsabilidad compartida hacia el mejoramiento del clima laboral. Este nivel de involucramiento personal es crucial para asegurar que las acciones de mejora sean acogidas y apoyadas por toda la organización.

Fortalezas Organizacionales como Fundamento

Además de identificar áreas de mejora, es igualmente importante reconocer y valorar las fortalezas organizacionales existentes. Estas fortalezas, ya sean en la forma de prácticas de gestión efectivas, habilidades de liderazgo sobresalientes o una cultura de apoyo mutuo, pueden servir como fundamentos sobre los cuales construir nuevas estrategias de mejora. Al destacar lo que ya funciona bien, se fomenta un enfoque positivo que motiva a los colaboradores y refuerza su compromiso con el proceso de cambio.

Conclusiones para la Etapa de Descubrimiento

La etapa de descubrimiento es, por tanto, un periodo de evaluación crítica y reflexión profunda que sienta las bases para el desarrollo de un plan de acción enfocado y estratégico. Al centrarse en un entendimiento holístico del clima organizacional y la salud mental, esta fase prepara el terreno para intervenciones que no solo aborden los síntomas de los problemas existentes, sino que también promuevan un ambiente laboral más saludable, productivo y satisfactorio para todos los colaboradores de la Alcaldía de Chía.

Parte 3: Aprender - Adquisición de Nuevas Competencias y Estrategias

Una vez concluida la etapa de descubrimiento, el programa de mejoramiento del clima organizacional y manejo de la salud mental en la Alcaldía de Chía avanza hacia la fase de Aprender. Esta etapa es crucial, ya que se centra en la capacitación y el desarrollo de los colaboradores en áreas clave identificadas anteriormente, tales como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos, el liderazgo inspirador, y la negociación, entre otras.

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	15 de 56

Aquí, la adquisición de nuevas competencias y estrategias se convierte en el vehículo para transformar la comprensión y las habilidades de los empleados, permitiéndoles aplicar prácticas mejoradas en su entorno laboral.

Capacitación Orientada a Competencias Específicas

El proceso de aprendizaje debe ser diseñado para abordar las necesidades específicas identificadas durante la fase de Descubrir. Los programas de capacitación deben enfocarse en desarrollar habilidades prácticas en comunicación asertiva, lo que es esencial para mejorar la manera en que los colaboradores expresan sus ideas, necesidades y preocupaciones. La resolución de conflictos se convierte en otra área prioritaria, enseñando a los empleados técnicas para manejar desacuerdos de manera constructiva y evitar que escalen en problemas mayores. Además, el fortalecimiento de habilidades de liderazgo y negociación capacita a los colaboradores para liderar con el ejemplo y gestionar las demandas y expectativas de manera más efectiva.

Fomento del Autoconocimiento y la Autoeficacia

Paralelamente a la capacitación en habilidades técnicas y de gestión, la etapa de Aprender también debe enfocarse en el autoconocimiento y la autoeficacia. Esto implica ayudar a los colaboradores a comprender mejor sus propias emociones, motivaciones y reacciones, permitiéndoles gestionar su bienestar emocional y mental de manera más efectiva. Al aprender sobre sí mismos, los empleados pueden identificar cuándo necesitan apoyo y cómo pueden contribuir mejor al clima positivo de su lugar de trabajo.

Implementación de Estrategias de Bienestar

Además, esta fase debería incluir la implementación de estrategias de bienestar orientadas a mejorar la salud mental de los colaboradores. Esto puede lograrse a través de talleres sobre manejo del estrés, balance entre la vida laboral y personal, y promoción de estilos de vida saludables. Reconociendo que la salud mental es un componente crítico del bienestar general, estas actividades buscan equipar a los empleados con las herramientas necesarias para cuidar de su bienestar emocional y físico.

Desarrollo de una Cultura de Aprendizaje Continuo

Crear una cultura que valore el aprendizaje continuo es fundamental para el éxito a largo plazo del programa. Esto significa no solo ofrecer oportunidades de desarrollo profesional en un momento dado sino también fomentar un entorno donde el aprendizaje y la mejora sean procesos constantes. Animar a los colaboradores a buscar activamente nuevas formas de crecimiento y proporcionarles los recursos para hacerlo, refuerza el compromiso de la Alcaldía con el bienestar y la excelencia organizacional.

Conclusión de la Etapa de Aprender

La etapa de Aprender es fundamental para equipar a los colaboradores de la Alcaldía de

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	16 de 56

Chía con las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar y superar los desafíos identificados en la etapa de Descubrir. Al centrarse en el desarrollo de competencias específicas y promover el autoconocimiento y la autoeficacia, esta fase prepara el camino para cambios significativos en el comportamiento y las actitudes. El resultado esperado es una fuerza laboral más resiliente, comunicativa y comprometida, capaz de contribuir activamente a un clima organizacional mejorado y al bienestar colectivo.

Al finalizar esta fase, se habrá establecido una base sólida de conocimiento y habilidades que permitirán a los colaboradores de la Alcaldía iniciar el proceso de modificación de conductas y prácticas hacia una mejora tangible en el ambiente laboral y su salud mental, preparando el escenario para la próxima etapa crítica: Modificar.

Parte 4: Modificar - Transformación Personal y Organizacional

Tras el descubrimiento de áreas críticas para el desarrollo y el aprendizaje de nuevas competencias y estrategias, la Alcaldía de Chía se embarca en la etapa de Modificar de la metodología D.A.M.E. Esta fase representa un momento crucial en el proceso de mejoramiento del clima organizacional y manejo de la salud mental, donde los conocimientos adquiridos y las reflexiones internas comienzan a traducirse en cambios tangibles tanto a nivel personal como organizacional.

Implementación de Cambios Conductuales y Actitudinales

La transformación requerida para mejorar el clima organizacional y la salud mental en la Alcaldía de Chía exige una revisión y modificación de comportamientos y actitudes prevalecientes. Esto implica adoptar prácticas de comunicación más abiertas y asertivas, emplear técnicas de resolución de conflictos de manera efectiva y practicar un liderazgo que inspire y motive. La capacitación previa proporciona las herramientas necesarias, pero es la voluntad y el compromiso de cada colaborador lo que impulsa la implementación de estos cambios en el día a día.

Creación de un Entorno de Apoyo

Para facilitar este proceso de modificación, es esencial crear un entorno que apoye el cambio y el crecimiento personal. Esto incluye desde el establecimiento de políticas claras que promuevan la equidad y el respeto hasta la implementación de mecanismos de apoyo para aquellos que enfrentan desafíos de salud mental. La participación activa de la dirección es crucial, proporcionando no solo los recursos necesarios sino también modelando los comportamientos y actitudes deseados.

Fomento de la Participación y el Compromiso

Un aspecto fundamental para la modificación exitosa de hábitos y prácticas laborales es el fomento de una cultura de participación y compromiso. Esto se logra incentivando a los colaboradores a compartir sus ideas y sugerencias para mejorar el ambiente de trabajo y reconocer sus contribuciones de manera significativa. La creación de grupos primarios por

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	17 de 56

dependencias, como se sugirió anteriormente, puede ser una estrategia efectiva para promover la interacción y la colaboración, permitiendo a los equipos abordar conjuntamente los desafíos y celebrar los logros.

Reconocimiento y Recompensas

El sistema de beneficios y recompensas juega un papel importante en la motivación de los colaboradores para adoptar y mantener cambios positivos. Diseñar campañas que generen motivación y reconocer los esfuerzos y logros individuales y de equipo son pasos clave para consolidar las nuevas prácticas. Continuar y expandir los procesos de elección de los mejores funcionarios y equipos de trabajo, basándose en criterios claros y justos, refuerza la importancia de las contribuciones de cada individuo al éxito organizacional.

Evaluación Continua y Ajuste

La modificación de comportamientos y actitudes no es un proceso estático sino dinámico, que requiere una evaluación y ajuste continuos. Implementar sistemas de seguimiento y feedback que permitan medir el impacto de los cambios e identificar áreas para ajustes futuros es esencial. Esto no solo asegura la alineación de las prácticas laborales con los objetivos organizacionales, sino que también promueve una cultura de mejora continua.

Conclusión de la Etapa de Modificar

La etapa de Modificar es donde la teoría se convierte en práctica y donde las intenciones se traducen en acciones. Para la Alcaldía de Chía, este es el momento de poner en práctica las estrategias de bienestar aprendidas, transformando el ambiente laboral y la experiencia de los colaboradores. Al comprometerse con este proceso de cambio, la Alcaldía no solo mejora el bienestar de sus empleados, sino que también se posiciona como un líder en la creación de un ambiente de trabajo saludable y productivo

3. PARA LAS JUNTAS DE ACCION COMUNAL:

La metodología D.A.M.E., es especialmente relevante en el contexto de la participación ciudadana y se convierte en una herramienta fundamental para la resolución de conflictos y la negociación con las Juntas de Acción Comunal en los municipios por varias razones:

A. IMPORTANCIA EN LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA

1. Fomento del Autoconocimiento y Empoderamiento Ciudadano:
- La metodología D.A.M.E. potencia el autoconocimiento y la autoeficacia entre los ciudadanos, lo cual es esencial para una participación activa y responsable en los asuntos comunitarios.
 - Al entender mejor sus fortalezas, debilidades y motivaciones, los individuos pueden contribuir de manera más efectiva a las discusiones y decisiones comunitarias.

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	18 de 56

2. Desarrollo de Habilidades de Comunicación y Empatía:

- Las etapas de aprendizaje y modificación de la metodología promueven habilidades cruciales como la comunicación efectiva, la escucha activa y la empatía, fundamentales en la resolución de conflictos y la negociación.
- Estas habilidades permiten a los participantes comprender mejor los puntos de vista de otros y facilitar diálogos constructivos.
- Desarrollar habilidades de liderazgo y desarrollo humano.

B. HERRAMIENTA PARA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y NEGOCIACIÓN

1. Enfoque en la Resolución Constructiva de Conflictos:

- La metodología proporciona un marco para abordar y resolver conflictos de manera constructiva, enfocándose en encontrar soluciones que beneficien a toda la comunidad.
- Alentar a los individuos a modificar actitudes y comportamientos puede llevar a un cambio en la forma de abordar y resolver desacuerdos.

2. Negociación Efectiva con Juntas de Acción Comunal:

- En las negociaciones con las Juntas de Acción Comunal, la metodología D.A.M.E. puede ser utilizada para facilitar el entendimiento mutuo y promover soluciones que atiendan las necesidades de todos los involucrados.
- Al implementar un enfoque basado en el descubrimiento y la ejecución, los miembros de la comunidad pueden desarrollar planes de acción más efectivos y realistas para sus municipios.

3. CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDADES COLABORATIVAS Y RESILIENTES:

- La metodología puede fortalecer la cohesión comunitaria al fomentar un sentido de responsabilidad compartida y colaboración en la resolución de problemas comunes.
- Al aplicar estos principios en el contexto de las Juntas de Acción Comunal, se promueve una cultura de trabajo en equipo y resiliencia comunitaria.

Por lo anterior podemos decir que La metodología D.A.M.E. se convierte en una herramienta esencial en el ámbito de la participación ciudadana, particularmente en la interacción con las Juntas de Acción Comunal, al ofrecer un enfoque estructurado y holístico que mejora la comunicación, fomenta la comprensión mutua y facilita la búsqueda de soluciones colaborativas a los desafíos comunitarios. Al integrar el desarrollo personal con el compromiso comunitario, esta metodología contribuye significativamente a la creación de comunidades más armoniosas, participativas y eficaces en la gestión de sus propios asuntos.

De igual forma, permiten el desarrollo humano la competencia y habilidades de liderazgo,

6	I.E. FONQUETA	SEDE PRINCIPAL	RURAL
7	I.E. FUSCA	SEDE FUSCA	RURAL
		SEDE EL CERRO	RURAL
8	I.E. JOSE JOAQUÍN CASAS	SEDE PRINCIPAL	URBANO
9	I.E. LA Balsa	SEDE PRINCIPAL	RURAL
10	I.E. LAURA VICUÑA	SEDE PRINCIPAL	URBANO
		JARDÍN INFANTIL LOS NIÑOS Y SU MUNDO	URBANO
11	I.E. SAN JOSÉ MARÍA ESCRIBA DE BALAGUER	SEDE PRINCIPAL	URBANO
		SEDE SAMARIA	URBANO
12	I.E. SANTA MARÍA DEL RÍO	SEDE PRINCIPAL	RURAL
		SEDE B	RURAL

proyectándose 12 rectores de instituciones educativas y 658 personas aproximadamente entre profesores y coordinadores, de acuerdo con el siguiente censo:

PLANTA VIABILIZADA -
SEM

DENOMINACIÓN DEL CARGO	PLAZAS AUTORIZADAS
RECTOR INSTITUCION EDUCATIVA COMPLETA	12
DOCENTE ORIENTADOR	12
COORDINADORES	23
ADMINISTRATIVOS	45
DOCENTES DE AULA	530
DOCENTES DE AULA TEMPORALES AER	30
DOCENTES DE AULA TEMPORALES PTA	5
DOCENTE DE APOYO	1
TOTAL PLANTA	658

2. SERVIDORES PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE CHIA

La planta de personal se está moviendo constantemente por los concursos que están adelantando, el cambio de administración y los nuevos secretarios y directivos, pero puede exponerse un

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	21 de 56

aproximado de 684 de servidores públicos que se beneficiarán de la metodología D.A.M.E.

3. PARA LAS JUNTAS DE ACCION COMUNAL

Se dará aplicación a las Juntas de Acción Comunal inscritas las cuales se encuentran : Cerca de Piedra, Cerca de Piedra sector la Libertad, Fonquetà I, Fonquetà II, Tiquiza, Fagua, La Balsa Centro, La Balsa sector la Sabana, La Balsa sector la Virgen, La Balsa sector la Juntas, El Cedro, Ibaro I, Ibaro II, Jardín de los Zipas, Jardín de Luna, La Lorena , Nuestra Señora del Rosario, Santa Lucia, Siata, 20 de julio, 20 de Julio las Margaritas, El Cairo, El Cairo - San Miguel, El Estadio, Inesita - El Refugio, Samaria, San Jorge, San Valentfn , Las Acacias, Laura Vicuña, Parque Rio Frio, San Luis. Tranquilandia. Zona Histórica, Bachue, La Primavera, Santa Maria del Lago, Villa Olímpica, Delicias Norte, Delicias Sur, San Francisco, Los Chilacos, Maderos, Santa Rita, Vivir Mejor I, Vivir Mejor II, Bochica, Bojacá Centro, Bojacá Norte, Bojacá sector la Estrella, El Manantial, Calatrava, Mercedes de Calahorra, Nuevo Milenio, Yerbabuena Baja, Yerbabuena Alta, Fusca y Torca) y demás que se creen y se inscriban en el municipio de Chía. Siendo con presidentes y miembros aproximadamente 225 personas.

Por todo lo anterior, y considerando que el proceso es el servicio de una metodología llamada D.A.M.E, la cual fue creada por el Dr. Manuel Darío Carvajal Trillos y es el proveedor exclusivo de libro – Tomo – Partida 4-21-485 de fecha 28/06/2020, cuenta con registro ante la Dirección Nacional de Derecho de Autor unidad administrativa especial, y que en la actualidadsu explotación económica se encuentra a nombre de NEXUS COACHING SCHOOL S.A.S., identificada con Nit. 901.093.475-1, quien adquirió la titularidad de los derechos de autor de la metodología de aprendizaje D.A.M.E según Certificado de Registro de obra, inscrito en la Dirección Nacional de Derecho de Autor del Ministerio del Interior, En el Libro-Tomo-Partida 4-21-485 del 28/07/2020, por medio de un contrato de cesión de derechos patrimoniales y económicos por parte del señor MANUEL DARIO CARVAJAL TRILLOS identificado con cédula de ciudadanía No. 80.497.452 de Chía, por el término de un (01) año contado a partir del 24 de enero de 2024 al 23 de enero 2025, según consta en el documento privado firmado por el titular de los derechos de autor de fecha 24 de enero de 2024; el municipio determina la conveniencia de adquirir metodología D.A.M.E para aplicar en las Instituciones Educativas Oficiales – IEO y en las Juntas de Acción Comunal, la cual permitirá la colaboración y la autogestión, el manejo emocional, la actitud positiva, la autoestima, mantener la calma y tranquilidad en momentos de tensión, la ansiedad, la prevención de depresión, suicidio, ansiedad, permitiendo el desarrollo humano la competencia y habilidades de liderazgo, promover la comunicación efectiva en la comunidad y facilitar diálogos constructivos que permitan a resolución de conflictos y negociaciones.

Por todo esto, con la metodología D.A.M.E., se podrán alcanzar los beneficios en cada una de las poblaciones intervenidas fortaleciendo la comunicación efectiva, el liderazgo, los valores, el autoconocimiento para transformar al ser proactivo que recibe la metodología; desarrollando a un ser más capaz y feliz.

La metodología D.A.M.E, se puede adquirir bajo la modalidad de Contratación Directa, aplican las normas previstas en la Ley 80 de 1993, y de conformidad con lo lineamientos del artículo 2 numeral

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	22 de 56

4 literal g de la Ley 1150 de 2007 en concordancia con el Decreto reglamentario 1082 de 2015, Artículo 2.2.1.2.1.4.8. Contratación directa cuando no exista pluralidad de oferentes. Se considera que no existe pluralidad de oferentes cuando existe solamente una persona que puede proveer el bien o el servicio por ser titular de los derechos de propiedad industrial o de los derechos de autor, o por ser proveedor exclusivo en el territorio nacional. En el caso concreto tiene derechos de autor y esto permite que se pueda realizar la contratación directa.

Por último, es necesario indicar que la administración desea poder fortalecer la salud mental de mayores miembros de la comunidad, no obstante, no se cuentan en estos momentos con recursos y por ello se empezará aplicar en el sector educativo y en las juntas de acción comunal, pero es viable ser aplicado a otros sectores de la comunicas del municipio de Chía.

En todo caso, entidad tendrá la opción de ampliar el desarrollo del objeto a población según la necesidad y la consecución de recursos.

Con la presente contratación se avanza en el cumplimiento de las siguientes metas:

SECTOR: Educación
PROGRAMA: 01. Chía educando ciudadanos para la vida
METAS RESULTADO: 2. Mantener el promedio de resultados de las pruebas saber del municipio por encima del promedio nacional durante el cuatrenio
PROYECTO: Fortalecimiento de la calidad, Inclusión social y diversidad en el Educación de Chía
AVANCE FISICO PROGRAMADO: 0.3
AVANCE ACUMULADO: 0.0

SECTOR: Participación Ciudadana
PROGRAMA: 37. Participación con responsabilidad social construimos una Chía Educada, Cultural y Segura.
METAS RESULTADO: 69. Vincular 12121 personas en procesos de participación ciudadana, durante el cuatrenio.
PROYECTO: Fortalecimiento del derecho a la participación ciudadana en el Municipio de Chía
AVANCE FISICO PROGRAMADO: 59
AVANCE ACUMULADO: 41

2. OBJETO A CONTRATAR, CON SUS ESPECIFICACIONES, LAS AUTORIZACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS REQUERIDAS PARA SU EJECUCION CUANDO EL CONTRATO INCLUYE DISEÑO Y CONSTRUCCION, LOS DOCUMENTOS TECNICOS PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO.
2.1 OBJETO A CONTRATAR: PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA EI DESARROLLO DE ACTIVIDADES BAJO LA METODÓLOGA D.A.M.E., DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DEL MUNICIPIO DE CHÍA

PÚBLICOS	grupales y 3 sesiones colectivas)
SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	
GRUPOS PARTICIPANTES DEL PROCESO	No SESIONES
JUNTAS DE ACCIÓN COMUNAL	16 (15 sesiones grupales y 1 sesión colectiva)
TOTAL DE SESIONES A DESARROLLAR	111

• **RECTORES:**

Cantidad de participantes y su participación: se desarrollará con 1 grupo de 12 personas (rectores de las 12 IEO), cada persona participará en las 12 sesiones.

Cada sesión se enfocará en una de las etapas de la metodología (Descubrir, Aprender, Modificar, Ejecutar), con un enfoque específico en el bienestar físico, emocional y mental.

Sesión 1 y 2:

Descubrimiento del Cuerpo, Espíritu y Alma

Objetivos: Iniciar el proceso de autoconocimiento y reflexión sobre el bienestar personal.

• **Actividades:**

1. Dinámicas de introspección para identificar fortalezas, debilidades, y hábitos de cuidado personal.
2. Ejercicios de conciencia corporal para reconocer las señales físicas del estrés y el bienestar.
3. Discusión grupal sobre la importancia del equilibrio entre cuerpo, espíritu y alma en la educación.

Sesión 3 y 4:

Aprendizaje sobre Autocuidado, la salud mental y el Bienestar

- **Objetivos:** Fomentar la adquisición de conocimientos sobre salud física, emocional y mental.
- **Actividades:**

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	25 de 56

1. Charlas sobre nutrición, ejercicio y descanso adecuado.
2. Talleres sobre manejo del estrés y salud emocional.
3. Ejercicios de mindfulness y meditación para el bienestar mental.

Sesión 5 - 6:

Modificación de Hábitos y Actitudes frente a la negociación y la resolución de conflictos

- **Objetivos:** Desarrollar estrategias para mejorar el bienestar tanto de manera personal y profesional, y a su vez crear hábitos y Actitudes frente a la negociación y la resolución de conflictos y profesional.
- **Actividades:**
 1. Análisis de hábitos actuales y planificación de cambios positivos.
 2. Role-playing para practicar habilidades de comunicación asertiva y manejo de conflictos.
 3. Técnicas de gestión del tiempo y priorización para un mejor balance vida-trabajo.

Sesión 7 - 8:

Ejecución de Estrategias en la calidad de la educación y en el manejo de la salud mental de los estudiantes.

- **Objetivos:** Optimizar la calidad de la educación y fortalecer el bienestar mental de los estudiantes a través de la implementación y ejecución de estrategias innovadoras y efectivas que promuevan entornos de aprendizaje inclusivos, resilientes y de apoyo. Este objetivo busca integrar prácticas pedagógicas de vanguardia con programas de salud mental, para asegurar el desarrollo académico, emocional y social de los estudiantes, preparándolos para enfrentar desafíos futuros de manera holística y equilibrada.
- **Actividades:**
 1. Elaboración de planes personales de bienestar.
 2. Simulaciones de situaciones escolares donde aplicar las nuevas estrategias de autocuidado.
 3. Compromisos grupales e individuales para la aplicación de estrategias de bienestar en el entorno escolar.

Sesión 9 - 10:

Evaluación y Retroalimentación

- **Objetivos:** Revisar y adaptar los planes de bienestar según las experiencias y resultados

obtenidos.

• **Actividades:**

1. Presentación de experiencias personales y lecciones aprendidas.
2. Sesión de feedback grupal para compartir estrategias efectivas y desafíos encontrados.
3. Planificación de pasos a seguir para la mejora continua en el cuidado del cuerpo, espíritu y alma.

Sesión 11 - 12:

Manejo de salud mental

- **Objetivos:** Fortalecer las capacidades de los rectores de las instituciones educativas del municipio de Chía en el manejo y comprensión de la salud mental, con el fin de promover ambientes escolares saludables y resilientes, y de brindar apoyo efectivo a la comunidad educativa en temas relacionados con el bienestar psicológico y emocional.

D.A.M.E en Acción: Presentación de Experiencias Personales

- **Objetivo:** Aplicar el primer paso de D.A.M.E, "Detectar", a través de compartir experiencias personales.
- **Descripción:** Los rectores presentan casos de salud mental detectados en sus instituciones, enfocándose en cómo identificaron las señales y qué impacto tuvieron. Esta actividad ayuda a reconocer la importancia de la detección temprana en el manejo de la salud mental.

Sesión de Feedback Grupal: Acogiendo y Manejando Desafíos

- **Objetivo:** Utilizar los pasos "Acoger" y "Manejar" de la metodología D.A.M.E en un contexto de discusión grupal.
- **Descripción:** Durante el feedback grupal, los participantes discuten cómo acogieron a las personas afectadas y las estrategias utilizadas para manejar los casos. Se fomenta la discusión sobre la empatía, el apoyo y las técnicas de intervención efectivas.

Taller de Planificación: Encauzar hacia la Mejora

- **Objetivo:** Implementar el último paso de D.A.M.E, "Encauzar", mediante la creación de planes de acción.
- **Descripción:** Los rectores trabajan en grupos para desarrollar planes de acción que encaucen de manera efectiva los problemas de salud mental hacia soluciones constructivas. Esto incluye el desarrollo de protocolos de referencia, programas de apoyo y

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	27 de 56

estrategias de prevención.

Cada actividad se alinea con un paso específico de la metodología D.A.M.E, asegurando que los participantes no solo aprendan sobre esta metodología, sino que también la pongan en práctica a través de ejercicios interactivos y discusiones grupales. Esto proporcionará a los rectores herramientas prácticas y un marco estructurado para abordar los problemas de salud mental en sus instituciones

Consideraciones Generales

- **Enfoque Holístico:** Asegurar que cada sesión aborde aspectos físicos, emocionales y mentales del bienestar.
- **Material de Apoyo:** Proporcionar recursos y lecturas complementarias para profundizar en cada tema.
- **Seguimiento Continuo:** Establecer mecanismos de seguimiento y apoyo después de las sesiones.
- ****Espacio Seguro y Confidencial**:** Crear un ambiente en el que los participantes se sientan cómodos para compartir y reflexionar sobre experiencias personales.

Este programa está diseñado para ser un viaje de transformación personal para los rectores, proporcionando las herramientas y habilidades necesarias para cuidar de su bienestar integral. Al enfocarse en el descubrimiento, aprendizaje, modificación y ejecución, los rectores estarán mejor equipados para enfrentar los desafíos de su rol, manteniendo un equilibrio saludable entre su vida personal y profesional.

CERTIFICACIÓN:

EN ESTE PROGRAMA LOS RECTORES RECIBIRÁN UNA CERTIFICACIÓN DE ASISTENCIA DEL PROGRAMA EN “MEJORAMIENTO Y CALIDAD DE LA EDUCACIÓN” EMITIDA POR NEXUS COACHING SCHOOL.

- **PROFESORES Y COORDINADORES**

Cantidad de participantes y su participación: se desarrollará con 646 personas aprox. 17 GRUPOS. Cada grupo de 38 personas aprox. cada grupo recibe 2 sesiones, es decir, cada persona tiene 2 participaciones.

NOMBRE DEL PROGRAMA Y DE LA CERTIFICACIÓN:

“Mejora Continua de la Educación y Gestión del Bienestar Mental”

PRIMER ENCUENTRO

Sesión 1

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	28 de 56

Temática: Descubrimiento Personal y Profesional

- **Objetivos:** Iniciar el proceso de autoconocimiento en el contexto personal y profesional.
- **Actividades:**
 1. Ejercicios de autoevaluación para identificar fortalezas, debilidades y motivaciones personales y profesionales.
 2. Dinámicas de grupo para explorar la identidad como educadores.
 3. Reflexiones sobre el impacto de su bienestar en su eficacia como profesores y coordinadores.

Temática: Aprendizaje y Desarrollo de Competencias Educativas

- **Objetivos:** Adquirir conocimientos y habilidades clave para la enseñanza y coordinación.
- **Actividades:**
 1. Talleres sobre estrategias pedagógicas innovadoras y efectivas.
 2. Sesiones sobre inteligencia emocional en la educación.
 3. Ejercicios de aplicación de teorías educativas modernas en la práctica docente.

Temática: Modificación de Enfoques y Metodologías

- **Objetivos:** Adaptar y mejorar enfoques y metodologías de enseñanza.
- **Actividades:**
 1. Análisis y revisión de prácticas pedagógicas actuales.
 2. Role-playing para practicar enfoques educativos alternativos y resolución de conflictos.
 3. Planificación de cambios en la metodología de enseñanza y coordinación.

SEGUNDO ENCUENTRO

Sesión 2

Temática: Implementación de Estrategias Educativas Innovadoras

- **Objetivos:** Poner en práctica los conocimientos y cambios planeados.
- **Actividades:**
 1. Desarrollo de planes de lección o proyectos educativos innovadores.
 2. Simulacros de aula para probar nuevas estrategias y recibir feedback.
 3. Discusiones grupales sobre cómo superar los desafíos al implementar nuevas metodologías en el aula y en la coordinación.

Consideraciones Generales

- **Personalización y Relevancia:** Asegurar que el contenido y las actividades sean

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	29 de 56

relevantes y aplicables a las realidades cotidianas de profesores y coordinadores.

- **Interacción y Colaboración:** Fomentar la interacción y colaboración entre los participantes para compartir experiencias y estrategias.
- **Apoyo y Recursos:** Proporcionar recursos adicionales, como lecturas y materiales didácticos, para facilitar la implementación y el seguimiento de lo aprendido.
- **Espacio Reflexivo:** Crear un ambiente que promueva la reflexión crítica y el intercambio abierto de ideas y experiencias.
- **Enfoque Integral:** Considerar el bienestar físico, emocional y mental en todas las actividades, reconociendo su impacto en el desempeño profesional.

Este programa de capacitaciones está diseñado para apoyar a los profesores y coordinadores en su desarrollo profesional y personal, utilizando la metodología D.A.M.E para mejorar su eficacia en la educación y el liderazgo dentro del entorno escolar. Al enfocarse en el descubrimiento, aprendizaje, modificación y ejecución, se busca fortalecer sus habilidades y bienestar, lo cual tendrá un impacto positivo en su labor educativa y en el ambiente escolar en general.

Nota: la certificación de asistencia será expedida por NEXUS COACHING SCHOOL a todos los participantes del programa.

- **FUNCIONARIOS PÚBLICOS:**

Cantidad de participantes y su participación: se desarrollará con 646 personas aprox.

15 GRUPOS Cada grupo de 43 personas aprox. Cada grupo recibe 3 sesiones y 3 sesiones colectiva, es decir, 3 participaciones por persona; y 3 de todos los funcionarios.

NOMBRE DEL PROGRAMA: "Equilibrio Laboral: Programa de Excelencia Organizacional y Salud Mental para la Alcaldía de Chía".

Objetivo General:

"Promover un ambiente laboral saludable y productivo en la Alcaldía de Chía, mediante la implementación de estrategias integrales enfocadas en el mejoramiento del clima organizacional y el manejo efectivo de la salud mental de los funcionarios públicos. Este programa busca fomentar la excelencia organizacional a través del desarrollo de capacidades, la prevención de riesgos psicosociales y la creación de políticas de bienestar que contribuyan al equilibrio laboral, la satisfacción laboral y la eficiencia en el servicio público."

Este objetivo refleja un compromiso con el bienestar integral de los empleados y la mejora continua del entorno de trabajo, elementos claves para alcanzar una alta calidad en la gestión y servicios ofrecidos por la Alcaldía de Chía.

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	30 de 56

"Equilibrio Laboral: Programa de Excelencia Organizacional y Salud Mental para la Alcaldía de Chía" es un nombre que comunica claramente el compromiso hacia la mejora del bienestar de los empleados, el fortalecimiento del ambiente laboral y la promoción de una cultura organizacional saludable. Este título sugiere un enfoque equilibrado que valora tanto la productividad como el bienestar mental y emocional, esencial para crear un entorno de trabajo positivo y sostenible en la Alcaldía de Chía.

PRIMER ENCUENTRO

SESIÓN 1

Temática: Descubrimiento de la Identidad Organizacional y Personal

- **Objetivos:** Explorar y reconocer la identidad organizacional de la Alcaldía de Chía y la identidad personal de cada colaborador en relación con ella.
- **Actividades:**
 1. Ejercicios de autoevaluación para identificar percepciones y sentimientos personales sobre la identidad organizacional.
 2. Dinámicas de grupo para explorar los valores y la misión de la Alcaldía y cómo estos se alinean con las identidades personales.
 3. Discusiones sobre el papel de cada colaborador en la representación y promoción de la identidad organizacional.

Temática: Aprendizaje de Competencias en Actitud y Servicio al Cliente

- **Objetivos:** Desarrollar habilidades en actitud positiva y excelencia en el servicio al cliente.
- **Actividades:**
 1. Talleres sobre técnicas de servicio al cliente y comunicación efectiva.
 2. Sesiones interactivas sobre la actitud positiva en el trabajo y su impacto en el servicio.
 3. Role-playing y simulaciones de escenarios de servicio al cliente.

SEGUNDO ENCUENTRO

SESIÓN 2

Temática: Modificación de Comportamientos y Actitudes

- **Objetivos:** Fomentar cambios positivos en comportamientos y actitudes para mejorar la experiencia del cliente y el ambiente laboral.
- **Actividades:**
 1. Análisis de casos reales y discusiones sobre cómo mejorar situaciones específicas de servicio al cliente.
 2. Ejercicios prácticos para implementar técnicas de psicología positiva en el trabajo diario.
 3. Planificación de acciones para fomentar un ambiente de trabajo positivo y orientado

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	31 de 56

al servicio.

Temática: Ejecución de Estrategias para un Servicio Excepcional

- **Objetivos:** Poner en práctica las habilidades aprendidas para mejorar el servicio al cliente y fortalecer la identidad organizacional.
- **Actividades:**
 1. Desarrollo de planes de acción individuales y de equipo para aplicar en el servicio al cliente.
 2. Ejercicios de seguimiento y reflexión sobre la implementación de nuevas estrategias.
 3. Compromisos de acción para la mejora continua en el servicio al cliente.

TERCER ENCUENTRO

SESIÓN 3

Temática: Comunicación, salud mental y Compromiso con la Mejora Continua

- **Objetivos:** Reflexionar sobre los avances y planificar el compromiso continuo con la excelencia en el servicio y la identidad organizacional cultivando la salud mental y todo lo que eso conlleva.
- **Actividades:**
 - Reflexiones grupales sobre el progreso realizado y los desafíos enfrentados.
 - Discusiones sobre cómo mantener y mejorar continuamente la calidad del servicio al cliente.
 - Desarrollo de un plan de acción a largo plazo para la integración continua de las competencias aprendidas en el entorno laboral.

Consideraciones Generales

- **Enfoque Integral:** Integrar la metodología D.A.M.E y la psicología positiva con un enfoque práctico en la actitud, la identidad organizacional y el servicio al cliente.
- **Participación Activa y Colaboración:** Fomentar la participación activa y la colaboración entre los funcionarios públicos para compartir experiencias y estrategias.
- **Ejemplos y Casos Reales:** Utilizar ejemplos y casos reales para contextualizar los aprendizajes y hacerlos relevantes y aplicables.
- **Recursos y Herramientas Prácticas:** Proporcionar herramientas y recursos que los funcionarios públicos puedan utilizar para mejorar sus habilidades de servicio al cliente y su contribución a la identidad organizacional.
- **Entorno de Aprendizaje Seguro y Positivo:** Crear un ambiente de aprendizaje que sea seguro, respetuoso y positivo, donde se valoren las contribuciones de todos.

Este programa está diseñado para empoderar a los funcionarios públicos de la Alcaldía de Chía.

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	32 de 56

mejorando sus habilidades en servicio al cliente y fortaleciendo su conexión con la identidad organizacional. Al centrarse en el descubrimiento, aprendizaje, modificación y ejecución, los funcionarios públicos estarán mejor equipados para representar a la Alcaldía de manera efectiva y positiva, a la vez que proporcionan un servicio excepcional a la comunidad.

ENCUENTRO O SESIÓN COLECTIVA PARA TODOS LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS:

Definición de Sesión Colectiva:

Sesión Colectiva: Una reunión planificada que involucra a múltiples participantes con el fin de alcanzar objetivos comunes a través de actividades interactivas, tales como capacitaciones, talleres, debates o proyectos colaborativos. Esta sesión permite que los asistentes compartan experiencias, aprendan unos de otros y trabajen juntos hacia metas específicas.

Características de una Sesión Colectiva:

- 1. Participación de Grupo:
 - Involucra a un número significativo de personas, lo que potencia la diversidad de opiniones y enriquece el proceso de aprendizaje.
- 2. Interactividad:
 - Fomenta la interacción entre los participantes a través de actividades grupales, discusiones o trabajos en equipo.
- 3. Objetivos Comunes:
 - Establece metas claras que todos los participantes buscan alcanzar, lo cual puede incluir el desarrollo de habilidades, la solución de problemas o la creación de estrategias comunes.
- 4. Ambiente Colaborativo:
 - Promueve un entorno donde se valora la contribución de cada individuo y se alienta la colaboración y el apoyo mutuo.
- 5. Guiada por Facilitadores:
 - A menudo es dirigida por uno o más facilitadores que guían las actividades, aseguran la participación activa y ayudan a mantener el enfoque en los objetivos de la sesión.

Implementación de una Sesión Colectiva:

Para organizar una sesión colectiva efectiva, es importante planificar cuidadosamente la logística, los contenidos y las metodologías a utilizar. Asegurar que cada aspecto de la sesión esté alineado con los objetivos deseados y adaptado a las necesidades de los participantes garantizará su éxito y relevancia.

En resumen, una sesión colectiva es una plataforma valiosa para el aprendizaje colectivo y el desarrollo colaborativo, que aprovecha la riqueza de las interacciones grupales para lograr resultados beneficiosos para todos los involucrados.

Por lo anterior, una sesión colectiva de mínimo 90 minutos en metodología D.A.M.E para todos los funcionarios públicos del municipio de Chía, programada para realizarse en el teatro Zea Mays,

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	33 de 56

implica una reunión o encuentro diseñado para capacitar y desarrollar a los participantes en base a los principios de la metodología D.A.M.E. Aquí explicamos qué implica cada componente de esta sesión:

1. Sesión Colectiva:

- **Formato Grupal:** La sesión involucrará a múltiples funcionarios públicos de la administración municipal, promoviendo la interacción grupal y el aprendizaje colectivo.
- **Duración:** Tendrá una duración mínima de 90 minutos, lo que requiere una planificación cuidadosa para maximizar el uso efectivo del tiempo y asegurar que se cubran todos los objetivos de aprendizaje.

2. Metodología D.A.M.E:

- **Descubrir:** La primera parte de la sesión podría enfocarse en actividades que ayuden a los participantes a descubrir sus propias capacidades y limitaciones, a través de reflexiones personales o dinámicas grupales.
- **Aprender:** En esta fase, los participantes aprenderán habilidades específicas o conocimientos que son útiles para su desarrollo personal y profesional, posiblemente relacionados con la gestión comunitaria y liderazgo.
- **Modificar:** Esta etapa incluirá ejercicios o discusiones que fomenten la transformación personal, ayudando a los participantes a identificar y cambiar comportamientos o actitudes que puedan ser obstáculos para su eficacia como líderes comunitarios.
- **Ejecutar:** Finalmente, la sesión culminará con la planificación o simulación de acciones concretas que los participantes pueden implementar en sus respectivas comunidades, aplicando lo aprendido en la sesión.

3. Participantes:

- **Funcionarios Públicos de la administración municipal:** La sesión está dirigida a todos los funcionarios de la administración municipal, quienes cumplen la función pública de servir a la comunidad, cumpliendo los objetivos trazados en la constitución y en el respectivo plan de desarrollo municipal y además están involucrados en la toma de decisiones y ejecución de proyectos a nivel local.

4. Ubicación - Teatro Zea Mays:

- **Espacio Funcional:** El teatro Zea Maiz es probablemente un espacio amplio y adecuado para albergar a un gran número de personas, permitiendo la realización de diversas actividades grupales en un ambiente cómodo.
- **Configuración del Espacio:** La disposición del lugar se adaptará para facilitar la interacción, el aprendizaje y la participación activa de todos los asistentes.

5. Objetivos de la Sesión:

- **Desarrollo de Habilidades:** Mejorar las habilidades de liderazgo, gestión de proyectos y resolución de conflictos entre los funcionarios públicos de la administración municipal.

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	34 de 56

- Fortalecimiento personal y para el trabajo en equipo: Equipar a los líderes con herramientas y conocimientos que puedan ser transferidos y aplicados en su labor diaria y con su entorno, para mejorar la gestión y el bienestar común.

Preparación para la Sesión:

Para asegurar el éxito de la sesión, sería ideal realizar algunas preparaciones previas:

- Material Didáctico: Preparar materiales de apoyo como manuales, presentaciones o guías.
- Dinámicas de Grupo: Planificar actividades que fomenten la participación y el intercambio de experiencias.
- Evaluación y Feedback: Diseñar mecanismos para evaluar la efectividad de la sesión y recoger opiniones de los participantes para futuras mejoras.

La organización de esta sesión colectiva es una excelente oportunidad para fomentar el desarrollo de capacidades y la cohesión entre los miembros de la administración municipal, contribuyendo significativamente al fortalecimiento de la función pública y del servicio a la comunidad.

Certificado de asistencia en la charla de Gestión del Bienestar Laboral y Salud Mental expedido por NEXUS COACHING SCHOOL.

- **JUNTAS DE ACCIÓN COMUNAL**

Cantidad de participantes y su participación: se desarrollará con 225 personas aprox.
3 GRUPOS Cada grupo de 75 personas aprox. Cada grupo recibirá 5 sesiones 1 sección colectiva.

NOMBRE DEL PROGRAMA: COACHING COMUNITARIO.

Certificación de asistencia en charlas sobre COACHING COMUNITARIO expedido por NEXUS COACHING SCHOOL.

Sesión 1:

Temática: Descubrimiento de Fortalezas Personales y Profesionales

- **Objetivos:** Fomentar el autoconocimiento y la identificación de fortalezas y áreas de mejora.
- **Actividades:**
 1. Ejercicios de autoevaluación para identificar habilidades y competencias personales.
 2. Dinámicas de grupo para explorar la percepción de las fortalezas y debilidades en el contexto laboral.
 3. Discusiones sobre la importancia del autoconocimiento en la prestación del servicio policial.

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	35 de 56

Sesión 2:

Temática: Aprendizaje en Servicio al Ciudadano y Comunicación Inteligente

- **Objetivos:** Desarrollar habilidades en comunicación efectiva y técnicas de servicio al ciudadano.
- **Actividades:**
 1. Talleres sobre técnicas de comunicación asertiva y empática aplicadas al servicio policial.
 2. Simulaciones y role-playing de escenarios de atención al ciudadano.
 3. Sesiones interactivas sobre la importancia de la empatía y el respeto en el servicio al ciudadano y coaching comunitario.

Sesión 3:

Temática: Estrategias de Resolución de Conflictos y Negociación

- **Objetivos:** Capacitar en métodos efectivos de resolución de conflictos y técnicas de negociación.
- **Actividades:**
 1. Ejercicios prácticos en técnicas de resolución de conflictos y negociación.
 2. Análisis de casos reales y discusiones sobre mejores prácticas en situaciones conflictivas.
 3. Metodología D.A.M.E Role-playing para poner en práctica habilidades de negociación en situaciones simuladas.

Sesión 4:

Temática: Autogestión Personal y Laboral

- **Objetivos:** Mejorar la gestión del estrés y promover un equilibrio entre la vida laboral y personal.
- **Actividades:**
 1. Talleres sobre técnicas de manejo del estrés y autocuidado.
 2. Sesiones sobre planificación y gestión del tiempo para un equilibrio vida-trabajo saludable.
 3. Actividades de mindfulness y relajación adaptadas al entorno personal y laboral.

Sesión 5:

Temática: Ejecución y Compromiso con la Mejora Continua

- **Objetivos:** Aplicar lo aprendido y comprometerse con la mejora continua en todas las áreas tratadas.
- **Actividades:**

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	36 de 56

1. Desarrollo de planes de acción individuales para aplicar las habilidades adquiridas en el servicio policial.
2. Discusiones grupales y compromisos personales para la aplicación de las estrategias aprendidas.
3. Evaluación de las sesiones y planificación para el seguimiento y apoyo continuo.

PARTICIPACIÓN COLECTIVA CON LAS JUNTAS DE ACCIÓN COMUNAL:

Definición de Sesión Colectiva:

Sesión Colectiva: Una reunión planificada que involucra a múltiples participantes con el fin de alcanzar objetivos comunes a través de actividades interactivas, tales como capacitaciones, talleres, debates o proyectos colaborativos. Esta sesión permite que los asistentes compartan experiencias, aprendan unos de otros y trabajen juntos hacia metas específicas.

Características de una Sesión Colectiva:

1. Participación de Grupo:
 - Involucra a un número significativo de personas, lo que potencia la diversidad de opiniones y enriquece el proceso de aprendizaje.
2. Interactividad:
 - Fomenta la interacción entre los participantes a través de actividades grupales, discusiones o trabajos en equipo.
3. Objetivos Comunes:
 - Establece metas claras que todos los participantes buscan alcanzar, lo cual puede incluir el desarrollo de habilidades, la solución de problemas o la creación de estrategias comunes.
4. Ambiente Colaborativo:
 - Promueve un entorno donde se valora la contribución de cada individuo y se alienta la colaboración y el apoyo mutuo.
5. Guiada por Facilitadores:
 - A menudo es dirigida por uno o más facilitadores que guían las actividades, aseguran la participación activa y ayudan a mantener el enfoque en los objetivos de la sesión.

Implementación de una Sesión Colectiva:

Para organizar una sesión colectiva efectiva, es importante planificar cuidadosamente la logística, los contenidos y las metodologías a utilizar. Asegurar que cada aspecto de la sesión esté alineado con los objetivos deseados y adaptado a las necesidades de los participantes garantizará su éxito y relevancia.

En resumen, una sesión colectiva es una plataforma valiosa para el aprendizaje colectivo y el desarrollo colaborativo, que aprovecha la riqueza de las interacciones grupales para lograr resultados beneficiosos para todos los involucrados.

Por lo anterior, una sesión colectiva de mínimo 90 minutos en metodología D.A.M.E para todos los

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	37 de 56

integrantes de las Juntas de Acción Comunal del municipio de Chía, programada para realizarse en el teatro Zea Mays, implica una reunión o encuentro diseñado para capacitar y desarrollar a los participantes en base a los principios de la metodología D.A.M.E. Aquí explicamos qué implica cada componente de esta sesión:

1. Sesión Colectiva:

- **Formato Grupal:** La sesión involucrará a múltiples participantes de diversas Juntas de Acción Comunal, promoviendo la interacción grupal y el aprendizaje colectivo.
- **Duración:** Tendrá una duración total mínima de 90 minutos, lo que requiere una planificación cuidadosa para maximizar el uso efectivo del tiempo y asegurar que se cubran todos los objetivos de aprendizaje.

2. Metodología D.A.M.E:

- **Descubrir:** La primera parte de la sesión podría enfocarse en actividades que ayuden a los participantes a descubrir sus propias capacidades y limitaciones, a través de reflexiones personales o dinámicas grupales.
- **Aprender:** En esta fase, los participantes aprenderán habilidades específicas o conocimientos que son útiles para su desarrollo personal y profesional, posiblemente relacionados con la gestión comunitaria y liderazgo.
- **Modificar:** Esta etapa incluirá ejercicios o discusiones que fomenten la transformación personal, ayudando a los participantes a identificar y cambiar comportamientos o actitudes que puedan ser obstáculos para su eficacia como líderes comunitarios.
- **Ejecutar:** Finalmente, la sesión culminará con la planificación o simulación de acciones concretas que los participantes pueden implementar en sus respectivas comunidades, aplicando lo aprendido en la sesión.

3. Participantes:

- **Integrantes de las Juntas de Acción Comunal:** La sesión está dirigida a miembros activos de las juntas, quienes son líderes comunitarios o están involucrados en la toma de decisiones y ejecución de proyectos a nivel local.

4. Ubicación - Teatro Zea Mays:

- **Espacio Funcional:** El teatro Zea Maiz es probablemente un espacio amplio y adecuado para albergar a un gran número de personas, permitiendo la realización de diversas actividades grupales en un ambiente cómodo.
- **Configuración del Espacio:** La disposición del lugar se adaptará para facilitar la interacción, el aprendizaje y la participación activa de todos los asistentes.

5. Objetivos de la Sesión:

- **Desarrollo de Habilidades:** Mejorar las habilidades de liderazgo, gestión de proyectos y resolución de conflictos entre los líderes comunitarios.
- **Fortalecimiento Comunitario:** Equipar a los líderes con herramientas y conocimientos que puedan ser transferidos a sus comunidades para mejorar la gestión y el

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	38 de 56

bienestar comunitario.

Preparación para la Sesión:

Para asegurar el éxito de la sesión, sería ideal realizar algunas preparaciones previas:

- **Material Didáctico:** Preparar materiales de apoyo como manuales, presentaciones o guías.
- **Dinámicas de Grupo:** Planificar actividades que fomenten la participación y el intercambio de experiencias.
- **Evaluación y Feedback:** Diseñar mecanismos para evaluar la efectividad de la sesión y recoger opiniones de los participantes para futuras mejoras.

La organización de esta sesión colectiva es una excelente oportunidad para fomentar el desarrollo de capacidades y la cohesión entre los miembros de las Juntas de Acción Comunal, contribuyendo significativamente al fortalecimiento de la comunidad local.

Consideraciones Generales:

- **Enfoque Integral:** Asegurar que el programa aborde cada aspecto (servicio al ciudadano, resolución de conflictos, negociación, autogestión, comunicación) de manera integral, vinculando cada tema con la metodología D.A.M.E y la política de salud mental del Dr. Carvajal.
- **Participación Activa y Colaboración:** Fomentar la participación activa y la colaboración entre los participantes para compartir experiencias y estrategias.
- **Sensibilidad y Respeto:** Abordar todos los temas con sensibilidad y respeto, teniendo en cuenta las experiencias únicas y los desafíos que enfrentan los integrantes de las juntas de acción comunal.
- **Recursos y Herramientas Prácticas:** Proporcionar herramientas y recursos que los oficiales puedan utilizar para mejorar sus habilidades y bienestar.
- **Entorno de Aprendizaje Seguro y Positivo:** Crear un ambiente de aprendizaje que sea seguro, respetuoso y positivo, donde se valoren las contribuciones de todos.

Este programa está diseñado para empoderar a los integrantes de las juntas de acción comunal en su rol de servidores públicos, mejorando sus habilidades en áreas clave mientras se promueve su bienestar personal y profesional. Al centrarse en el descubrimiento, aprendizaje, modificación y ejecución, los oficiales estarán mejor equipados para enfrentar los desafíos del servicio policial de manera efectiva y compasiva, al tiempo que se cuida de su salud mental y bienestar general.

Se expedirá certificación de asistencia expedido por NEXUS COACHING SCHOOL.

2.4 LOS DOCUMENTOS TÉCNICOS PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO.

N. A.

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	39 de 56

2.5. OBLIGACIONES DE LAS PARTES

2.5.1 OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA: El contratista se obligará para con el Municipio, en relación directa con el objeto del contrato, a lo siguiente:

1.5.1.1 OBLIGACIONES ESPECIFICAS

1. Tramitar las garantías exigidas por el municipio y realizar su debido cargue a SECOP II con el fin que se efectúe la debida revisión y aprobación por parte de la secretaría jurídica
2. Presentar cronograma de ejecución y cumplimiento de actividades una vez perfeccionado el contrato, en un término máximo de cinco (05) días hábiles, el cual deberá ser aprobado por los supervisores del contrato.
3. Cumplir con las especificaciones técnicas establecidas en el contrato.
4. Contar con el personal idóneo certificado en D.A.M.E y temas logísticos para el desarrollo de cada una de las intervenciones,
5. Mantener reserva profesional sobre la información que le sea suministrada para el desarrollo del objeto del contrato.
6. Establecer medidas de seguridad a fin de prevenir cualquier uso o reproducción no autorizada
7. Asistir a las reuniones que convoque el supervisor/a para la revisión de los avances de las actividades del contrato.
8. Entregar a cada uno de los participantes de las diferentes sesiones, el certificado de asistencia y participación correspondiente.
9. Cumplir con el tiempo mínimo establecido para cada una de las sesiones de las especificaciones técnicas.
10. Presentar registro fotográfico y listas de asistencia por cada una de las sesiones desarrolladas.
11. Acordar con los supervisores del contrato el lugar donde se van a desarrollar cada una de las sesiones.
12. Las demás que por ley o contrato le correspondan.

2.5.1.2 OBLIGACIONES GENERALES:

1. Concertar con el supervisor la fecha de inicio del contrato, previo cumplimiento de los requisitos de ejecución del contrato
2. Responder por cualquier tipo de reclamación, judicial o extrajudicial, que instaure, impulse o en la que coadyuve el personal, los subcontratistas o un tercero contra el Municipio, por causa o con ocasión del contrato.
3. Rendir y elaborar los informes, conceptos, estudios y demás trabajos que se le soliciten en desarrollo del contrato.
4. Obrar con lealtad y buena fe en las distintas etapas contractuales, evitando dilaciones y entramientos.
5. Cumplir con la totalidad de los alcances descritos en el contrato, sus anexos y demás soportes que lo anteceden, los cuales hacen parte integral del contrato.
6. No acceder a peticiones o amenazas de quienes actúen por fuera de la ley con el fin de hacer u omitir algún hecho
7. Mantener la reserva profesional sobre la información que le sea suministrada para el desarrollo del

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	40 de 56

objeto del contrato.

8. Informar oportunamente al Municipio sobre eventualidad que pueda surgir y que implique retraso en el desarrollo del contrato.
9. Acatar las instrucciones, sugerencias, observaciones y orientaciones escritas por el Supervisor del contrato y el Municipio de Chía.
10. Suscribir a tiempo las actas requeridas por parte del Municipio (supervisor y/o interventor) como constancias de la ejecución del contrato.
11. Presentar las cuentas de cobro del valor del contrato, anexando todos sus soportes y documentos necesarios para ello, dentro de los plazos convenidos, en la plataforma SECOP II, si es caso.
12. Acreditar sus pagos de SSI como cotizante independiente y cuando fuere el caso, se obliga a afiliarse a los terceros que emplee para la ejecución del contrato a una entidad promotora de salud, de manera tal que se garantice la cobertura de los diferentes riesgos y en especial de accidentes de trabajo (Decreto 1295 de 1994), y a aplicar en forma estricta los controles y obligaciones que le competen, de acuerdo con lo establecido en la ley 789 de 2002, ley 828 de 2003, el artículo 23 de la ley 1150 de 2007 y demás normas concordantes o complementarias, en materia de aportes a seguridad social, y pago de parafiscales, vigentes a la fecha de presentación de la oferta y durante la vigencia del contrato.
13. Las demás que por ley o contrato le correspondan

2.6.1.3 OBLIGACIONES DEL MUNICIPIO:

El Municipio se obliga para con el contratista a lo siguiente:

1. Expedir el registro presupuestal del contrato.
2. Iniciar la ejecución del contrato en la plataforma SECOP II.
3. Brindar la colaboración y proporcionar la información y/o documentación que sea necesaria para el adecuado cumplimiento del contrato.
4. Pagar el valor del contrato en la cantidad, forma y oportunidad pactada.
5. Resolver las peticiones y consultas que le haga el contratista dentro de los términos legales.
6. Cumplir y hacer cumplir las condiciones pactadas en el contrato y en los documentos que de él forman parte.
7. Suscribir el acta de terminación a través del supervisor encargado.

2.6 TIPO DE CONTRATO: PRESTACIÓN DE SERVICIOS

2.7 LUGAR DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO: MUNICIPIO DE CHÍA.

2.8 PLAZO DE EJECUCIÓN: siete (07) meses, contados a partir de la suscripción del acta de inicio

2.9 SUPERVISOR DEL CONTRATO: un profesional universitario de la SECRETARIA DE EDUCACION, un profesional universitario de la DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA y la SECRETARIA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

3 LA MODALIDAD DE SELECCIÓN DEL CONTRATISTA Y SU JUSTIFICACION, INCLUYENDO LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	41 de 56

3.1 MODALIDAD DE SELECCIÓN: Contratación directa cuando no exista pluralidad de oferentes. Se considera que no existe pluralidad de oferentes cuando existe solamente una persona que puede proveer el bien o el servicio por ser titular de los derechos de propiedad industrial o de los derechos de autor, o por ser proveedor exclusivo en el territorio nacional. Artículo 2.2.1.2.1.4.8. Decreto 1082 de 2015.

FUNDAMENTO JURÍDICO: Cabe resaltar que por tratarse de servicios que solo pueden ser provistos por el titular de esos derechos, la ley permite la contratación de manera directa, de conformidad con lo indicado con el artículo 2.2.1.2.1.4.8., del Decreto 1082 de 2015 que establece: "Contratación directa cuando no exista pluralidad de oferentes. Se considera que no existe pluralidad de oferentes cuando existe solamente una persona que puede proveer el bien o el servicio por ser titular de los derechos de propiedad industrial o de los derechos de autor, o por ser proveedor exclusivo en el territorio nacional. Estas circunstancias deben constar en el estudio previo que soporta la contratación."

Por lo tanto, dichas circunstancias se adecuan a lo establecido en el artículo 2 numeral 4 literal g) de la Ley 1150 de 2007, que establece como causal de contratación directa la existencia de un único proveedor, en el siguiente sentido: "Artículo 2°. De las modalidades de selección. La escogencia del contratista se efectuará con arreglo a las modalidades de selección de licitación pública, selección abreviada, concurso de méritos y contratación directa, con base en las siguientes reglas: "... 4. Contratación directa. La modalidad de selección de contratación directa solamente procederá en los siguientes casos: "... g) Cuando no exista pluralidad de oferentes en el mercado.

Así las cosas, la presente contratación se fundamenta en lo previsto por el numeral 4 literal g) del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 que estipula como causal de contratación directa: "... Cuando no exista pluralidad de oferentes...", se considera que no existe pluralidad de oferentes cuando existe solamente una persona que puede proveer el bien o el servicio por ser titular de los derechos de propiedad industrial o de los derechos de autor, o por ser proveedor exclusivo en el territorio nacional.

CONCLUSIÓN

En el contexto jurídico actual, se encuentra en boga un mundo de desarrollo tecnológico y de innovación con unos asuntos llamativos como la ciencia, la propiedad intelectual y derechos de autor, un mundo de intangibles, pero que ciertamente termina siendo un derrotero de la economía contemporánea y en últimas, marca las pautas de lo que termina siendo el futuro del derecho.

La contratación directa en las entidades públicas por razones de propiedad intelectual resulta ser un tema esotérico y hasta especializado que termina dejando a la gran cantidad de operadores jurídicos con algunas dudas en su proceder, pero que en la práctica reviste significativo aporte al desarrollo de la ciencia jurídica y un superlativo campo de la profesión desde el sector privado y el sector público.

En el año 2007 a través de la ley 1150 existió un cambio sustantivo y cualitativo, de manera estructural en la concepción misma de la contratación pública, ya que a partir de este año fue modificada la ingeniería legal que se plasmó inicialmente en la ley 80 de 1993, como estatuto general de la contratación pública. Allí surtió

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	42 de 56

una modificación tangencial en lo que atañe a las modalidades de selección. Pasamos de un entendimiento inteligente y audaz donde se cifraba que la regla general procedimental de los procesos de selección en la contratación era la licitación pública y la excepción era la contratación directa.

En el año 2007 se cambia la lógica, y ahora en razón al objeto contratado y a las características de la contratación van a existir cinco (05) modalidades de selección de contratistas que depende, no de la regla general y una excepción, sino del objeto a contratar y las características de la contratación, bajo el entendido que no es lo mismo que contratar una concesión o una obra pública que un suministro o simplemente los oficios de un abogado para una representación judicial.

Entendiendo esa realidad de a puño, se establecieron la licitación pública, la selección abreviada, el concurso de méritos, la mínima cuantía y la CONTRATACIÓN DIRECTA como una de las modalidades de contratación. De tal manera que acá no estamos hablando de una relación residual en los procesos de selección, que, ante la eventualidad de una duda del mecanismo de selección, se acuda a la licitación pública; sino obedece a una técnica de las modalidades de selección para que a partir del artículo 2 de la ley 1150 se empiece a identificar bajo qué modalidad debería contratar la tipología contractual correspondiente. Dicho lo cual, a partir de allí se empiezan a desarrollar las distintas modalidades de la subcontratación directa que tiene variadas manifestaciones, en donde hay dos causales que han sido desarrolladas primigeniamente por decretos reglamentarios y ahora recogidos en el decreto único reglamentario del Sector de Planeación, Decreto1082 de 2015, en donde allí se establecen dos causales específicas como lo es la CONTRATACION DIRECTA PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES CIENTIFICAS Y TECNOLOGICAS y LA CONTRATACION DIRECTA denominada CUANDO NO EXISTA PLURALIDAD DE OFERENTES. La lógica hermenéutica desde la epistemología y la literalidad del reglamento pareciera ser *prima facie* muy clara, al determinar que su selección se determina por las condiciones que la norma allí establece.

El tema de la propiedad intelectual hoy en día ocupa mucha literatura y mucha prensa en consideración a que nos encontramos inmersos ya en una cuarta revolución industrial y pues, acompañada de estos y de las protecciones e incentivos para la creación de propiedad intelectual en una economía de la información de la creación e innovación con lo que nos encontramos hoy, la propiedad intelectual está en el núcleo esencial de todas estas materias.

Lo que puede decirse es que la propiedad intelectual es una especie de propiedad especial, al ser un derecho que se le concede a un sujeto que ha venido forjando una idea, que ha venido desarrollando una reputación empresarial , ha venido desarrollando una obra protegida por derechos de autor y para que el mercado provea permanente de estos bienes que se pueden apropiar fácilmente, que lo pueden copiar, lo pueden plagiar; el Estado genera unos incentivos para que se proteja a estos titulares en forma exclusiva y entonces pueden repeler algunos sujetos que quieran aprovechar la explotación económica de estos bienes sin remunerar a los innovadores, sin remunerar a los creadores de esa propiedad intelectual.

El Estado entiende que incentivar esa actividad científica o intelectual, procura que al final del día se protejan esos resultados vía propiedad intelectual , ya que es importante para la economía y es importante para el bienestar de la población, lo que hace que se crea este tipo de normas que buscan en la mejor medida atemperar lo que pueda llegar a ser la tensión con otros ofertantes o sujetos de derechos que quieran también crear , que quieran también captar algo del mercado de esos bienes que puedan llegar a ser sustitutos o complementarios; al paso que en este instante, en la tecnología actual va protegiendo a los forjadores actuales. Se dice en literatura que lo que la propiedad intelectual hace es proteger la creación actual, retardando un poco la creación futura para que el forjador, el creador tenga el incentivo de seguir invirtiendo dinero, tiempo y demás en la formación de estos bienes de propiedad.

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	43 de 56

Lo que dice la norma es que para estas creaciones se generan unos derechos exclusivos que genéricamente son denominados propiedad intelectual. En términos constitucionalistas lo encasillamos dentro del derecho humano fundamental y sagrado de la propiedad privada consagrado y positivizado en el ordenamiento jurídico colombiano en el art 58 de la Constitución Política, que establece las reglas fundamentales al derecho de la propiedad y dentro de esos hay una cantidad de especies, encontramos el de la propiedad intelectual, el cual tiene una relevancia contemporánea indiscutible que se manifiesta a través de sus especies de derechos de autor y derechos de propiedad industrial, que entre otras cosas tiene como propósito estimular a la creación, a sus autores través de una protección que de manera especial que les ofrece el Estado con unas normatividades especiales, que sus ideas, obras y creaciones no van a quedar sujetas al mundo de lo anárquico sino que precisamente entran al mundo jurídico positivizadamente para que ellos se estimulen, se incentiven y sigan propendiendo por la creación e invención en arte, ciencia, literatura y oficios de todo tipo y que puedan ser objeto del sello de la propiedad intelectual.

El artículo 61 de la Constitución Política establece precisamente la protección a la propiedad intelectual, de lo que se desprende una creación temporal a estos creadores para que puedan copar esos costos de oportunidad, esos costos directos e indirectos que tienen por la creación de estos bienes que al fin de cuenta si son útiles y si son beneficiados por el favor del mercado pues va a remunerarle según ese éxito y eficiencia que tengan.

La propiedad intelectual no debe confundirse con otros conceptos de orden económico que tiene que ver precisamente con el de monopolio. Por supuesto se cae de su peso que si reconociéramos que se trata de un monopolio pues no va a haber pluralidad de oferentes, ergo, la contratación tendrá que ser directa. Pero en realidad la propiedad intelectual no genera monopolios, como lo genera al momento de a partir del registro. Si genera derechos exclusivos, pero no monopolios. La propiedad intelectual otorga un derecho exclusivo para explotar ese bien que ha sido protegido, pero no impide que haya otras personas que puedan también invertir en la creación de bienes sustitutos también protegidos por propiedad intelectual.

Uno de los fines de la propiedad intelectual es que pueda haber una transmisión de tecnología y de información con homogeneidad, con transparencia y por supuesto remunerar al creador e incentivar esa inversión de costos, de capital y recurso humano, pero no necesariamente el que sea titular de una propiedad intelectual le hace monopolista. Debe abandonarse la idea de que la propiedad intelectual inmediatamente genera monopolios salvo en algunas ventanas de innovación hasta que por el paso del tiempo el mercado produce un bien sustituto o produce un bien complementario que le compita al innovador, pero de ninguna manera debe creerse que por el hecho de tener una propiedad intelectual ya se es monopolista y puedan controlarse condiciones del mercado de manera unilateral como fundamenta del monopolio que es la característica fundamental y principal del mismo.

Se advierte que invocar la causal de no existencia de pluralidad de oferentes, significa que no siempre el aducir una propiedad intelectual revestida de una marca y de unas patentes inmediatamente se tiene que llegar a concluir que la modalidad de selección debe ser la contratación directa, porque existe el deber de planeación, el cual obliga a que la entidad pública desarrolle unos estudios de mercado y allí donde encuentre que para garantizar el principio de transparencia del art 24 de la ley 80 de 1993, donde se garantice una pluralidad de oferentes deseable, con una competencia obvia, se genere una suerte de pesos y contrapesos, de conocimiento de datos de información de precios, de características, de calidades de los bienes.

Esa competencia genera un ambiente de transparencia que implica el deber de planeación que desarrolla el deber de selección objetiva a fin de lograr el objeto del estatuto de contratación, el cual establece como punto clave los mencionados estudios de mercado, pues con ellos se busca validar si para llevar a cabo el objeto contractual que desarrollará el fin y el interés del Estado, pues evidentemente no se encuentran

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	44 de 56

sustitutos ni complementarios. En este escenario cuando no se encuentran sustitutos o complementarios, allí se podrá advertir la causal de contratación directa por la inexistencia de pluralidad de oferentes.

La entidad pública debe revisar el mercado para poder corroborar que tantos oferentes pueden existir que puedan llegar a proveer o suplir la necesidad detectada, por ejemplo, solamente hay uno frente por una patente de invención que vendría a ser el caso de los medicamentos donde se puede considerar que allí no va haber una pluralidad de oferentes y en consecuencia se aplica la contratación directa, pero ello no se puede aplicar por el mero hecho de presentar una justificación de patente o inversión o particularmente por el mero hecho de la marca, pues no es razón suficiente.

Se pueden determinar dos causales que se pueden utilizar para justificar la contratación directa cuando no exista pluralidad de oferentes, una entendida como la titularidad de propiedad intelectual siempre cuando los estudios de mercado no arrojen que existen bienes sustitutos o complementarios, y a su vez en los casos específicos que el distribuidor pueda ser proveedor exclusivo de la entidad pública que lo quiera contratar.

La causal relacionada con propiedad intelectual en lo que corresponde a propiedad industrial y de patentes de invención, patentes de modelos de utilidad, circuitos integrados marcas, incluso secretos empresariales muy importantes cuando estamos hablando los secretos empresariales, hay algunos que son bastante complejos de identificar como pueden ser los modelos de utilidad, y si acaso hay una de estas se aplica la contratación directa. Aparte los derechos de autor, por ejemplo, lo concerniente al software porque en Colombia se protege el software a través principalmente del derecho de autor, pero también hay una obra protegida por derecho autor muy importante que es la obra arquitectónica y que puede llegar a ser relevante en contrataciones públicas.

La propiedad intelectual se complementa con aquella otra que es el supuesto del proveedor exclusivo, que no necesita tener un registro de propiedad intelectual a su favor pero si debe estar encubierto dentro de una franquicia o de una licencia exclusiva que el titular tiene protegido en el país, es importante resaltar que los registros de propiedad intelectual son salvo el de derechos de autor que tiene más vocación internacional, en general los registros de propiedad Industrial son territoriales, si yo tengo el registro de marca o registro una patente en Estados Unidos no necesariamente la tengo registrada en Colombia y en consecuencia en Colombia no se podría con base en un registro extranjero apelar a la causal de contratación directa, con el derecho de autor pasa algo un poco distinto porque por tratados internacionales se protege en reciprocidad las obras protegidas por derechos de autor que hayan sido creadas en el exterior

Esas son dos causales distintas la de la propiedad intelectual y la del proveedor exclusivo, causales enunciadas en el decreto 1082 de 2015, y que debe estar debidamente sustentado en el correspondiente estudio de mercado, el cual lleva a poder determinar si existen productos similares, alternativos, sustitutos o complementarios, y en caso de ser así no se podría aplicar la causal de contratación directa, en caso contrario la misma sería totalmente válida y no habría lugar a reproche jurídico alguno.

Entendiendo el contexto anterior, la entidad elaboro consulta en el mercado de bienes similares que pretende suplir la necesidad bajo el presente proceso de selección, encontrando que las características y especificaciones técnicas de los libros contemplados en la ficha técnica en primer lugar no poseen ni desarrollan el temario requerido por la Secretaría de Educación y de otra parte los valores en el mercado resultan en algunos casos ser superiores a lo contemplados en el presente estudio atendiendo a la disponibilidad presupuestal del mismo.

De acuerdo a las disposiciones legales, referentes a la contratación directa por único oferente, literal g del numeral 4° del artículo 2° de la Ley 1150 de 2007 y reglamentado en el artículo 2.2.1.2.1.4.8 del decreto único reglamentario 1082 de 2015, señala que: *“Se considera que no existe pluralidad de oferentes cuando*

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	45 de 56

existe solamente una persona que puede proveer el bien o el servicio por ser titular de los derechos de propiedad industrial o de los derechos de autor, o por ser proveedor exclusivo en el territorio nacional. Estas circunstancias deben constar en el estudio previo que soporta la contratación.” De acuerdo con lo anterior, los suscritos Secretarías de Educación, General y Participación Ciudadana, se permiten declarar y certificar, que aunado lo anterior, se concluye que NEXUS COACHING SCHOOL S.A.S., identificada con Nit. 901.093.475-1, quien adquirió la titularidad de los derechos de autor de la metodología de aprendizaje D.A.M.E según Certificado de Registro de obra, inscrito en la Dirección Nacional de Derecho de Autor del Ministerio del Interior, En el Libro-Tomo-Partida 4-21-485 del 28/07/2020, por medio de un contrato de cesión de derechos patrimoniales y económicos por parte del señor MANUEL DARIO CARVAJAL TRILLOS identificado con cédula de ciudadanía No. 80.497.452 de Chía, por el termino de un (01) año contado a partir del 24 de enero de 2024 al 23 de enero 2025, según consta en el documento privado firmado por el titular de los derechos de autor de fecha 24 de enero de 2024 Es el único oferente, por ser quien posee los derechos de autor sobre las obras objeto de este estudio, que además cumplen con los requerimientos de la dependencia estructuradora

4. ESTUDIO DEL SECTOR

En cumplimiento de los principios de eficiencia, eficacia y economía, el municipio realizo el presente análisis sobre la necesidad de Contratar la **“PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES BAJO LA METODÓLOGA D.A.M.E., DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DEL MUNICIPIO DE CHÍA”**, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

Aspectos generales. Que el fortalecimiento del Sector Educativo, la participación ciudadana y de sus funcionarios públicos, es uno de los principales objetivos del ente territorial, con el fin de garantizar a estos tres sectores de la población un programa de formación integral que les permita de manera más efectiva contribuir con el desarrollo y progreso del Municipio, potenciando todas sus capacidades personales para transformarlas en acciones más positivas y prácticas.

IDONEIDAD: El oferente deberá contar con el objeto social para realizar el desarrollo del contrato, además deberá aportar la titularidad de los derechos de autor acreditado por el Ministerio del Interior y/o entidad encargada, de la Metodología de aprendizaje D.A.M.E.

EXPERIENCIA: El oferente deberá acreditar experiencia como proveedor de la metodología D.A.M.E., de la cual acredita los derechos de autor, por medio de mínimo tres (03) certificaciones de contratos suscritos con entidad pública o privada.

En el sector se ofrecen estos servicios por personas jurídicas y personas naturales las cuales cuentan con la organización y la formación que les permite desarrollar sus actividades.

A. *Estudio de la oferta. En el presente análisis se tuvo en cuenta entre otros aspectos, la revisión histórica y comparativo de contratos celebrados por otras entidades del estado en años anteriores con igual o similar objeto encontrando lo siguiente:*

AÑO	NO. DE CONTRATO	CONTRATISTA	OBJETO	CUANTÍA	DURACION
2023	SGG-1057-2023	NEXUS COACHING	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA DESARROLLAR LA	\$199.993.540	DOS (02) MESES

		SCHOOL S.A.S	METODOLOGÍA D.A.M.E., DIRIGIDO A LAS MUJERES RURALES, RECUPERADORES AMBIENTALES Y SUS ASOCIACIONES EN EL MUNICIPIO DE COTA		
2023	UAEP- CPS-142- 2023	NEXUS COACHING SCHOOL S.A.S	PRESTAR LOS SERVICIOS DESARROLLANDO LA POLITICA DE LA FELICIDAD A TRAVES DEL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL CON ENFASIS EN LA POLITICA DE SALUD MENTAL PARA LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE PENSIONES DEL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA	\$120.000.000	SEIS (06) MESES
2023	SFP-CPS- 095-2023	NEXUS COACHING SCHOOL S.A.S	REALIZAR ENTRENAMIENTO Y FORMACIÓN METODOLOGICA PARA LA APROPIACIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL VALOR DE LA FELICIDAD A TRAVÉS DEL DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS Y LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS EN EL CLUB DE LA FELICIDAD, QUE PROMUEVAN EL BIENESTAR DE LOS FUNCIONARIOS DEL SECTOR CENTRAL DE LA GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA	\$50.000.000	CUATRO (04) MESES

Se expone que son contrato de NEXUS COACHING SCHOOL S.A.S ya que es un proveedor que tiene los derechos de autor de la metodología D.A.M.E por el tema transversal de su metodología se mira en el mercado cuánto cuesta el servicio de aplicar la metodología.

En este análisis encontramos, que durante los últimos años se han realizado por lo menos tres (3) contratos con objeto similar y con elementos con características similares, así como bajo la misma modalidad de contratación.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	47 de 56

ITEM	HORAS	VALOR SIN IMPUESTO	VALOR IMPUESTO	VALOR IVA	CANTIDAD DE SESIONES	VALOR TOTAL DE LAS SESIONES
METODOLOGÍA D.A.M.E SESIÓN GRUPAL	2 Horas	\$5.201.835	\$1.220.183	\$6.422.018	106	\$680.733.908
METODOLOGÍA D.A.M.E SESIÓN COLECTIVA	1 Horas	\$2.600.917	\$610.092	\$3.211.009	5	\$16.055.045

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	
GRUPOS PARTICIPANTES DEL PROCESO	No SESIONES
RECTORES	12
PROFESORES Y COORDINADORES	35 (34 sesiones grupales y 1 sesión colectiva)

SECRETARÍA GENERAL	
GRUPOS PARTICIPANTES DEL PROCESO	No SESIONES
FUNCIONARIOS PÚBLICOS	48 (45 sesiones grupales y 3 sesiones colectivas)

SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	
GRUPOS PARTICIPANTES DEL PROCESO	No SESIONES
JUNTAS DE ACCIÓN COMUNAL	16 (15 sesiones grupales y 1 sesión colectiva)

TOTAL DE SESIONES A DESARROLLAR	111
---------------------------------	-----

Por lo anterior el valor total de las 111 sesiones establecidas será la suma de SEISCIENTOS NOVENTA Y SEIS MILLONES SETECIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y TRES PESOS M/CTE (\$696.788.953) incluido IVA y demás impuestos tasas y contribuciones.

5. EL VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO Y LA JUSTIFICACION DEL MISMO, INCLUYENDO FUENTE Y RECURSOS

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	48 de 56

5.1. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO: SEISCIENTOS NOVENTA Y SEIS MILLONES SETECIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y TRES PESOS M/CTE (\$696.788.953) incluido IVA y demás impuestos tasas y contribuciones.

5.1.1. JUSTIFICACION:
Por ser contratación directa se ordena el gasto por este valor sin recibir previamente varias ofertas.

El valor estimando del contrato es de SEISCIENTOS NOVENTA Y SEIS MILLONES SETECIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y TRES PESOS M/CTE (\$696.788.953) incluido IVA y demás impuestos tasas y contribuciones, el cual se obtuvo de la cotización solicitada al único proponente y que incluye incluidos todos los impuestos a que haya lugar y gastos directos e indirectos en que deba incurrir el contratista.

Se deja constancia que, al establecer los valores de los bienes a adquirir, estos ya incluyen los costos por concepto de impuestos contribuciones, y demás que fueron tenidos en cuenta.

5.1.2. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL:

Para la suscripción del presente contrato se cuenta con la disponibilidad presupuestal expedida por la Secretaría de Hacienda:

DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL No. 2024000350 FECHA 04/03/2024			
NUMERO RUBRO	NOMBRE	FUENTE	VALOR
2301	Sector: Educación	21203 S.G.P. EDUCACION CALIDAD MATRICULA	\$300.000.000
230101	Programa: Chía educando ciudadanos para la vida		
2301012201	Calidad, cobertura, y fortalecimiento de la educación inicial, preescolar, básica y media		
23010122012020251750056	Proyecto: Fortalecimiento de la calidad, inclusión social y diversidad en la educación de chía		
23010122012020251750056074	Servicio de fortalecimiento a las capacidades de		

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	49 de 56

	los docentes de educación inicial, preescolar, básica y media		
230101220120202517500560742.3.2.02.02.009	Servicios para la comunidad, sociales y personales		
TOTAL DISPONIBILIDAD			\$300.000.000

DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL No. 2024000892 FECHA 09/05/2024			
NUMERO RUBRO	NOMBRE	FUENTE	VALOR
2121	Sección No. 03 Despacho del Alcalde	1101 LIBRE ASIGNACION	\$300.000.000
21212.1.2	Adquisición de bienes y servicios		
21212.1.2.02.02	Adquisición de servicios		
21212.1.2.02.02.009	Servicios para la comunidad, sociales y personales		
TOTAL DISPONIBILIDAD			\$300.000.000

DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL No. 2024001088 FECHA 18/05/2024			
NUMERO RUBRO	NOMBRE	FUENTE	VALOR
2315	Sector: Participación ciudadana	1101 LIBRE ASIGNACION	\$100.000.000
231537	Programa: participando con responsabilidad social construimos una chía educada, cultural y segura		
2315374502	Fortalecimiento del buen gobierno para el respeto y garantía de los derechos humanos		
23153745022020251750001	Proyecto:		

	fortalecimiento del derecho a la participación ciudadana en el municipio de chía		
23153745022020251750001001	Servicio de promoción a la participación ciudadana		
231537450220202517500010012.3.2.02.02.009	Servicios para la comunidad, sociales y personales		
TOTAL DISPONIBILIDAD \$100.000.000			

5.2 FORMA DE PAGO: El municipio pagará el 100% del valor de contrato de la siguiente manera: En siete (07) pagos mensuales vencidos, conforme a las sesiones desarrolladas durante ese periodo.

- Dichos pagos se realizarán previo el lleno de los siguientes requisitos:
- Presentación de informe de actividades y/o de ejecución del contrato
 - Acreditación de pagos de seguridad social integral y parafiscales cuando corresponda
 - Certificación de cumplimiento expedida por parte del supervisor del contrato
 - Presentación de Factura y o cuenta de cobro cuando corresponda.
 - Copia del RUT

IMPUESTOS: EL CONTRATISTA pagará todos los impuestos, tasas, contribuciones y similares que se deriven de la celebración y ejecución del contrato, de conformidad con la ley colombiana:

IMPUESTOS MUNICIPALES	IMPUESTOS NACIONALES
2% Estampilla Pro-cultura (Todos los contratos)	Rete fuente (Todos los contratos, varia el % de acuerdo con el contrato)
3% Estampilla para el bienestar del adulto mayor (Todos los contratos)	Rete IVA (si practica IVA)
2.5 % tasa Pro-deporte y recreación (Todos los contratos)	ICA (Todos los contratos, varia el % de acuerdo con el contrato)

Nota: Los valores enunciados pueden variar en cualquier momento y se aplicarán los que se encuentren vigentes al momento de realizar el pago.

5.3 ANTICIPO / PAGO ANTICIPADO: NO APLICA

6. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MAS FAVORABLE

Se debe tener en cuenta que de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la ley 1150 de 2007, (...) es objetiva la selección en la cual la escogencia se presenta al ofrecimiento más favorable a la

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	51 de 56

entidad y a los fines que ella busca, sin tener en cuenta consideración factores de afecto o de interés y en general, cualquier clase de motivación subjetiva.

De conformidad con lo señalado en el Artículo 2.2.1.2.1.4.8.del Decreto 1082 de 2015 (Contratación directa sin pluralidad de oferentes), en la contratación directa no se utilizan factores de escogencia y calificación pues la contratación es con una persona natural o jurídica en atención a su idoneidad y experiencia para ejecutar el objeto a contratar y que esté en capacidad de ejecutar el contrato.

IDONEIDAD: El oferente deberá contar con el objeto social para realizar el desarrollo del contrato, además deberá aportar la titularidad de los derechos de autor acreditado por el Ministerio del Interior y/o entidad encargada, de la Metodología de aprendizaje D.A.M.E.

EXPERIENCIA: El oferente deberá acreditar experiencia como proveedor de la metodología D.A.M.E., de la cual acredita los derechos de autor, por medio de mínimo tres (03) certificaciones de contratos suscritos con entidad pública o privada.

7. EL ANALISIS DE RIESGOS Y LA FORMA DE MITIGARLO

Este análisis se hace con el fin de exponerles a los oferentes la tipificación, estimación, asignación, impacto y tratamiento de los riesgos en la contratación; se desarrolla de conformidad con el artículo 2.2.1.1.1.6.3 del Decreto Único Reglamentario No.1082 de 2015 y el Manual para la identificación del Riesgo en los procesos de Contratación emitido por Colombia Compra Eficiente.

3	2
GENERAL	ESPECIFICO
EXTERNO	EXTERNO
EJECUCIÓN	SELECCIÓN
RIESGO REGULATORIO	OPERACIONAL
Que existan cambios, diferentes a temas tributarios, en reglamentos que puedan incidir en la ejecución del contrato	Inhabilidad sobreviniente durante el desarrollo del contrato
Dificultades en la ejecución	Terminación anormal del proceso de contratación y no cumplimiento del objeto del contrato
1	1
1	4
2	5
RIESGO BAJO	BAJO
ENTIDAD-CONTRATISTA	CONTRATISTA
Verificar una vez acaecida una regulación que incida en el contrato, cual es su impacto, y que medidas se deben tomar	Evitar el riesgo/ declaración juramentada donde se certifique no estar en curso de inhabilidades
1	1
1	3
2	4
RIESGO BAJO	BAJO
SI	NO
SUPERVISOR	SUPERVISOR DEL CONTRATO
Tan pronto se advierta el cambio regulatorio	Elaboración del estudio previo
Terminación del Contrato	Adjudicación
A través de revisiones periódicas a la normatividad que regula la ejecución	Evaluación jurídica
Tan pronto sea advertido en cambio regulatorio, de inmediato habrá que hacer seguimientos semanales	Periodo de tiempo

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIOS PREVIOS Y DOCUMENTO PREVIO Y ANALISIS DEL SECTOR CONTRATACION DIRECTA	CÓDIGO	3
		PÁGINA	55 de 56

PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES LEGALES E INDEMNIZACIONES LABORALES	Por el 5 % por ciento del valor total del contrato.	El término de ejecución del contrato y 3 años más.
RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRACONTRACTUAL	doscientos (200) SMMMLV	Igual al plazo de ejecución del contrato

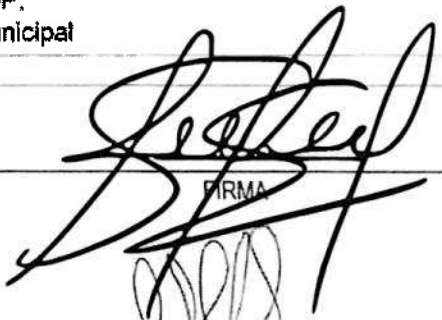
9. LA INDICACIÓN DE SI EL PROCESO DE CONTRATACION ESTA COBIJADO POR UN ACUERDO COMERCIAL

Así mismo se informa que la presente contratación (si) () (no) (x) está cobijada por un acuerdo internacional o un tratado de libre comercio vigente para el estado Colombiano, de conformidad por lo dispuesto en el anexo cuarto; lista de excepciones al aplicación de los acuerdos comerciales, numeral cinco el cual señala "los contratos de empleo público y medidas relacionadas", del manual para el manejo de los acuerdos comerciales en los procesos de contratación, expedido por Colombia Compra Eficiente los contratos de prestación de servicios están exceptuados a la publicación de acuerdos comerciales.

10. ANEXOS

- Certificado de Disponibilidad Presupuestal – CDP.
- Certificado Banco de Proyectos de inversión municipal

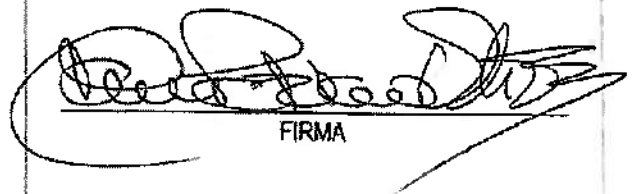
ELABRÓ, REVISÓ Y APROBÓ:
FAUSTO ALEJANDRO AMAYA CASTRO
Secretario General


FIRMA

ELABRÓ, REVISÓ Y APROBÓ:
MARIA SOLEDAD MUÑOZ
Secretaria de Participación Ciudadana


FIRMA

ELABRÓ, REVISÓ Y APROBÓ:
MARIA PATRICIA ORTIZ DE ORTEGA
Secretaria de Educación


FIRMA