120.11

ANEXO 01.
DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD DE CONTRATACIÓN Y ANALISIS DEL SECTOR

Dando cumplimiento a lo preceptuado en el Artículo 2.2.1.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015, deber de análisis de las Entidades Estatales, la Entidad Estatal debe hacer, durante la etapa de planeación, el análisis necesario para conocer el sector relativo al objeto del Proceso de Contratación desde perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica, y de análisis del Riesgo. Para lo cual se deja constancia en el presente documento así:

1. INTRODUCCIÓN

La función de la adquisición de bienes o servicios debe estar orientada a satisfacer las necesidades de las entidades públicas y a obtener el mayor valor por el dinero público. Las entidades estatales deben entender claramente cuál es su necesidad y como pueden satisfacerla, por lo cual, deben conocer y entender cómo y con quien pueden establecer la relación contractual que permita satisfacer la necesidad identificada. Para el efecto es necesario que las entidades estatales conozcan el contexto en el cual los posibles proveedores desarrollan su actividad.

El artículo 2.2.1.1.1.6.1 del decreto 1082 de 2015, estableció como deber de las entidades estatales el realizar, durante la etapa de planeación, el análisis del sector económico y de los oferentes.

El análisis debe permitir conocer el sector relativo al objeto del proceso de contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica y de análisis de riesgo.

De este análisis la entidad estatal debe dejar constancia en los documentos del proceso contractual el cual será publicado en el portal SECOP II.

2. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE LA CONTRALORÍA PRETENDE SATISFACER CON LA CONTRATACIÓN (Numeral 1°. Del Articulo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015).

La Contraloría Departamental del Valle del Cauca de conformidad con el artículo 267 de la Constitución Política (modificado por el acto legislativo 004 de 2019), tiene como función pública ejercer el control fiscal vigilando la gestión fiscal de la administración y de los particulares o entidades que manejen fondos o bienes de la Nación. La vigilancia de la gestión fiscal del Estado incluye el control financiero, de gestión y de resultados, fundando en la eficiencia, la economía, la equidad y la valoración de los costos ambientales.

Que conforme a lo preceptuado en la Ley 909 de 2004, la capacitación de los funcionarios debe estar orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Del mismo modo, el Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública en su Título 9 establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben obedecer a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Que el objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades. Desde el año 1998, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), han formulado y actualizado el Plan Nacional de Formación y Capacitación, fijando las políticas generales, las prioridades y los mecanismos de coordinación, cooperación, asesoría, seguimiento y control, con el fin de orientar a los responsables del talento humano en las entidades públicas en la elaboración de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC), donde se tienen en cuenta las necesidades de los servidores públicos en cuanto a capacitación se refiere.

Actualmente la Contraloría Departamental del Valle del Cauca cuenta con el Plan Institucional de Capacitaciones – PIC 2025, el cual se encuentra articulado con el actual "*Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 de la Función Pública*"; en el que se considera que el Estado Colombiano requiere que, además de procesos de reforma y modernización de sus estructuras, se implementen ciclos de mejora continua sobre la gestión pública, de tal manera que ésta pueda adaptarse a las dinámicas y necesidades que presenta la sociedad para continuar avanzando en el camino del desarrollo.

Con fundamento en los resultados del Diagnóstico y los lineamientos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 de la Función Pública, se encuentra proyectada la siguiente temática en el Plan Institucional de Capacitación de la CDVC para la vigencia 2025:

TEMA DE CAPACITACIÓN	EJE TEMÁTICO P.I.C
Capacitación Día del Servidor Público	Probidad y Ética de lo Público

La capacitación "Día del Servidor Público" se incluye en el Plan Institucional de Capacitación de la CDVC como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público, con el objetivo de fortalecer el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

En el contexto actual de la gestión pública, las entidades de control deben fortalecer de manera constante su cultura institucional, promoviendo comportamientos éticos, transparentes y responsables por parte de sus servidores. El fortalecimiento del sentido de pertenencia, la ética pública y la eficiencia en la prestación del servicio constituye una herramienta estratégica para consolidar la legitimidad institucional y la confianza ciudadana en el ejercicio de la función fiscalizadora.

Por tanto, la Contraloría Departamental del Valle del Cauca en el marco de sus funciones misionales y de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral, requiere fortalecer las acciones de prevención, sensibilización y orientación a través de capacitaciones dirigidas a todos los servidores públicos de la Entidad, con el propósito de promover ambientes de trabajo respetuosos, seguros, libres de prácticas que afecten la dignidad humana o el ejercicio adecuado de las funciones públicas.

Del mismo modo, en el desarrollo cotidiano de las labores institucionales, se generan interacciones y relaciones laborales que, si no se gestionan adecuadamente, pueden dar lugar a situaciones que vulneren la convivencia, afecten el bienestar de los servidores públicos o deriven en prácticas constitutivas de acoso laboral. Por lo tanto, se hace necesario implementar procesos de capacitación y acompañamiento pedagógico que contribuyan a la identificación, prevención y manejo adecuado de estas situaciones.

La Contraloría Departamental del Valle del Cauca reconoce que la consolidación de valores compartidos, la convivencia armónica y el liderazgo ético son elementos fundamentales para el logro de sus objetivos misionales. Por esta razón, la entidad proyecta una jornada institucional de capacitación orientada a integrar los valores públicos, el buen gobierno y las normas internas de convivencia con el quehacer cotidiano de los servidores públicos.

Esta actividad se enmarca en el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, así como en los lineamientos de la Función Pública de Colombia. De igual forma, se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, el Manual de Convivencia institucional y la conmemoración del Día del Servidor Público:

> **ARTÍCULO 2.2.15.1 – Decreto 1083 de 2015: "*Día nacional del servidor público.* (...)** *En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público. (...)"*

En consecuencia, la Contraloría Departamental busca garantizar que los servidores públicos cuenten con las herramientas conceptuales y prácticas necesarias para reconocer, reportar y actuar frente a situaciones de acoso laboral, asegurando un ambiente de trabajo saludable, armónico y orientado a la mejora continua, la excelencia en el servicio y el bienestar integral de todos los funcionarios.

Que, de acuerdo a lo anteriormente expuesto, se hace necesario programar una capacitación para un total de ciento diez (110) funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, en el marco de la conmemoración del Día del Servidor Público con contenidos alineados al Código de Integridad, Manual de Convivencia, y la Ley de acoso laboral (Ley 1010 de 2006).

Es deber legal de este órgano de control cumplir con lo establecido en la Ley 1416 de 2010 en el artículo 4, el cual establece:

> *"...Las Contralorías Territoriales destinarán como mínimo el dos por ciento (2%) de su presupuesto para capacitación de sus funcionarios y sujetos de control".*

En virtud de lo anterior, la modalidad de selección que la Entidad adelantará para el presente proceso contractual es contratación directa, porque no existe en la Entidad cargo que tenga asignadas las funciones del contrato a celebrar.

2.1 OBJETO A CONTRATAR:

Prestar el servicio de capacitación en el marco de la conmemoración del Día del Servidor Público orientada al fortalecimiento del clima organizacional y la cultura de integridad con contenidos alineados al Código de Integridad, Manual de Convivencia, y la Ley de acoso laboral (Ley 1010 de 2006); dirigida a 110 servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.

El objeto del proceso está codificado en el Clasificador de Bienes y Servicios UNSPSC así.

Clasificador de bienes y servicios:

SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO
80000000	80110000	80111500	80111504 Formación o desarrollo laboral

El proceso de contratación se encuentra previsto en el Plan Anual de Adquisiciones así:

Publicado el 13 de enero del 2025 y debidamente actualizado en SECOP II por la Subdirección Administrativa para los Recursos Físicos y Financieros, de conformidad con el Manual de Contratación de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca

Códigos UNSPSC	Descripción	Fuente de los recursos
86101705	Capacitación Administrativa	Recursos Propios

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar cuatro jornadas de capacitación integral dirigida a todos los servidores públicos de la Contraloría Departamental, orientada al fortalecimiento de la ética pública, la convivencia laboral y la cultura organizacional, promoviendo ambientes de trabajo saludables, respetuosos y coherentes con los valores institucionales del buen gobierno.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las competencias laborales, comportamentales y éticas de los servidores públicos, contribuyendo al mejor desempeño institucional.
- Brindar herramientas conceptuales y prácticas para la prevención, gestión y atención del acoso laboral, promoviendo ambientes de trabajo armónicos, respetuosos y de comunicación asertiva.
- Promover el sentido de pertenencia, la cohesión organizacional y el reconocimiento de la labor de los servidores públicos en el marco de su día institucional.
- Socializar y actualizar el Código de Integridad Institucional como guía para el comportamiento ético y la toma de decisiones responsables en el servicio público.
- Actualizar y fortalecer el Manual de Convivencia, garantizando su coherencia con la normatividad vigente y con las dinámicas organizacionales actuales.
- Contribuir a la mejora continua del desempeño laboral, atendiendo los retos y exigencias del servicio público.
- Fomentar una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia, la integridad y el compromiso con el control fiscal.
- Desarrollar habilidades y conocimientos que permitan la prestación eficiente, eficaz y oportuna del servicio público.

2.2 ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

La capacitación el marco de la conmemoración del Día del Servidor Público orientada al fortalecimiento del clima organizacional y la cultura de integridad con contenidos alineados al Código de Integridad, Manual de Convivencia, y la Ley de acoso laboral (Ley 1010 de 2006); tendrá una duración total de dieciséis (16) horas en la modalidad presencial según cronograma previamente establecido con el Supervisor del contrato, dirigida a ciento diez (110) funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca

2.2.1 CONTENIDO TEMÁTICO

MÓDULO 1: Prevención y manejo del acoso laboral

Objetivo general: Sensibilizar y capacitar a los servidores públicos sobre la prevención, detección y manejo adecuado del acoso laboral.

Importancia del tema: Impacto del acoso laboral en la productividad, el clima organizacional y la salud mental.

- Marco conceptual: Definición de acoso laboral y violencia en el entorno de trabajo.
- Diferencias entre conflicto laboral, autoridad legítima y acoso.
- Marco normativo (Ley 1010 de 2006 y reglamentaciones)
- Factores de riesgo y causas del acoso laboral: Factores organizacionales: liderazgo autoritario, sobrecarga laboral, falta de canales de comunicación.
- Tipos de acoso y sus manifestaciones
- Estrategias de prevención y canales institucionales: Comunicación efectiva y liderazgo positivo, Promoción de la equidad y diversidad, Capacitación continua y sensibilización.
- Mecanismos de detección temprana
- Manejo y atención de casos: Protocolo de actuación ante denuncias: recepción, investigación y resolución.
- Herramientas prácticas: Análisis de casos simulados o situaciones reales.
- Guía para identificar señales tempranas de acoso.

MÓDULO 2: Código de integridad institucional

Objetivo general: Fortalecer la cultura de integridad, ética y responsabilidad en el desempeño del servicio público.

Importancia del Código de Integridad: Instrumento que orienta el comportamiento ético de los servidores públicos.

- Marco conceptual:Definición de integridad pública y su vínculo con la ética, la transparencia y la rendición de cuentas.
- Principios fundamentales de la integridad en el sector público.
- Marco normativo: Disposiciones legales nacionales sobre ética e integridad pública
- Principios éticos del servicio público
- Valores institucionales: Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.
- Mecanismos de implementación: Estrategias para fortalecer la cultura de integridad.
- Fomento de la cultura de integridad

MÓDULO 3: Convivencia institucional y respeto en el servicio público

Objetivo general: Promover la convivencia pacífica, el respeto y la corresponsabilidad entre los servidores públicos, conforme a los lineamientos del Manual de Convivencia de la institución.

Importancia del tema: Mejora del clima organizacional, Prevención de conflictos, acoso y discriminación y Fortalecimiento de la ética y del trabajo en equipo.

- El Manual de Convivencia como instrumento de gestión humana y cultura organizacional.
- Marco conceptual: Concepto de convivencia laboral y su relación con la integridad, el respeto y la comunicación.
- Marco normativo y fundamento institucional: Legislación nacional y normativa interna que respalda el Manual de Convivencia.
- Análisis de normas internas y actualización de manual de convivencia

- Mecanismos de resolución de conflictos
- Participación colectiva sobre el manual de convivencia
- Herramientas prácticas y dinámicas

Contenido	Aspectos a profundizar
Módulo 1. Prevención y Manejo del Acoso Laboral	- Concepto y alcance del acoso laboral. - Modalidades, indicadores y conductas recurrentes. - Normatividad aplicable (Ley 1010 de 2006 y decretos reglamentarios). - Protocolo y rutas institucionales de atención y denuncia. Estrategias de prevención, cultura del buen trato y comunicación asertiva.
Módulo 2. Código de Integridad Institucional	- Principios y valores rectores del servicio público. - Relación entre integridad, transparencia y función pública. - Toma de decisiones éticas y responsabilidad institucional. - Análisis de casos prácticos para aplicación del Código.
Módulo 3. Convivencia Institucional y Respeto en el Servicio Público	- Convivencia laboral pacífica y corresponsabilidad. - Resolución pacífica de conflictos y manejo de diferencias. - Estrategias de fortalecimiento del trabajo colaborativo. - Acuerdos colectivos de comportamiento y cultura organizacional. - Compromisos de relacionamiento.

Las jornadas de capacitación se desarrollarán con el apoyo de un facilitador experto en ética pública, convivencia laboral y gestión del talento humano, con experiencia acreditada en procesos formativos para entidades del Estado.

El equipo contará con profesional especializado en Derecho Disciplinario del Servidor Público, con conocimiento en la Ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único) y la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), garantizando un enfoque riguroso, preventivo y aplicable a las dinámicas institucionales de la entidad.

2.2.2 METODOLOGÍA

La capacitación se desarrollará en modalidad presencial, mediante actividades participativas, talleres prácticos y espacios de reflexión guiada.

Los participantes se dividirán por niveles ocupacionales (técnico, asistencial, profesional y directivo), lo que permitirá adaptar el contenido a las funciones y responsabilidades de cada grupo.

Se emplearán ayudas audiovisuales, dinámicas de integración y material de apoyo digital.

Para el desarrollo de la capacitación se organizaron los servidores públicos en cuatro (4) grupos, con el objetivo de atender a 110 servidores de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, para un total de dieciséis (16) horas de capacitación.

La agrupación se realizó atendiendo el nivel dentro de la planta de personal, de manera que se garantice una participación efectiva, permitiendo el abordaje de contenidos y ejercicios formativos acordes con las funciones, responsabilidades y dinámicas propias de cada rol.

La distribución quedó definida de la siguiente manera:

Día	Grupo	Nivel	Horario	Duración
Día 1	Grupo 1	Asistencial	Jornada AM	4 horas
Día 1	Grupo 2	Técnico	Jornada AM	4 horas
Día 2	Grupo 3	Profesional	Jornada AM	4 horas
Día 2	Grupo 4	Directivo	Jornada PM	4 horas

TOTAL, HORAS DE CAPACITACIÓN: 16 HORAS de capacitación distribuidas en dos jornadas.

La programación se estableció diferenciando horarios y jornadas por nivel jerárquico, favoreciendo el análisis contextual, la reflexión individual y el trabajo colaborativo dentro de cada grupo. Esta estrategia permite adaptar los contenidos y metodologías a las dinámicas

funcionales propias de cada nivel (Técnico, Asistencial, Profesional y Directivo), fortaleciendo así el impacto formativo y la aplicación práctica de los temas abordados.

2.2.3 ENTREGABLE FINAL DE LA CAPACITACIÓN: Al finalizar las jornadas de capacitación, EL CONTRATISTA deberá hacer entrega de los siguientes entregables:

- Documento con la Versión actualizada del Manual de Convivencia institucional y la Revisión y actualización del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, con enfoque en la aplicabilidad práctica en la entidad.

- Kit con memorias de las jornadas de capacitación realizadas, el cual incluye una agenda y un lapicero relacionado con la temática de capacitación para cada uno de los funcionarios

- Informes de ejecución y evaluación, con registro fotografico y registro de asistencia.

2.3 OBLIGACIONES ESPECIFICAS A DESARROLLAR:

El contratista se obliga a realizar una capacitación en la modalidad presencial para un total de ciento diez (110) funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.

Adicionalmente EL CONTRATISTA tiene las siguientes obligaciones:

a) EL CONTRATISTA brindará el apoyo logístico para la realización de la capacitación en cada una de las jornadas previamente programadas, en el cual deberá asumir los costos y gastos de los elementos necesarios (Auditorio ayudas visuales, auditivas o audiovisuales, la iluminación, el sonido, material digital de apoyo para las actividades pedagógicas,etc) para garantizar el éxito de dicha capacitación
b) EL CONTRATISTA adecuará los espacios físicos con decoración y elementos de sensibilización alusivos a la temática de capacitación, tales como mensajes visuales, piezas gráficas y símbolos institucionales que refuercen los valores de integridad, convivencia pacífica y ética en el servicio público.
c) Teniendo en cuenta que las actividades se desarrollarán en un auditorio destinado por EL CONTRATISTA fuera de las instalaciones de la entidad, se deberá suministrar a los participantes servicio de catering (refrigerio) en cada jornada de capacitación programada garantizando bienestar y continuidad en el desarrollo de cada sesión.
d) Realizar la entrega de Documento con la Versión actualizada del Manual de Convivencia institucional y la Revisión y actualización del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, con enfoque en la aplicabilidad práctica en la entidad.
e) Realizar la entrega de Kit con memorias de las jornadas de capacitación realizadas, el cual incluye una agenda y un lapicero relacionado con la temática de capacitación para cada uno de los funcionarios.
f) EL CONTRATISTA deberá tomar registro de asistencia, evaluación de satisfacción y registro fotográfico de cada jornada de capacitación.
g) Cumplir con la metodología establecida en la propuesta de trabajo y con el cronograma de actividades avalado por el supervisor del contrato.
h) Disponer de manera permanente personal de soporte técnico y apoyo logístico que garanticen que las actividades se desarrollarán sin percances.
i) Hará los ajustes que se requieran en la capacitación, en caso de que sea necesario y previa solicitud por parte de la Contraloría Departamental.
j) Evaluar el evento de capacitación una vez finalice, utilizando el formato suministrado por la Contraloría Departamental, consolidando los datos de la evaluación y entregando el informe correspondiente.

k) Suministrar puntualmente a la Contraloría copia del formato de asistencia a las jornadas de capacitación programadas, al finalizar la sesión con el fin de realizar el respectivo seguimiento, especificando fecha y horario.
l) Realizar entrega de Informe final de ejecución con conclusiones, recomendaciones y compromisos derivados de la actividad.
m) Y las demás actividades que se hagan necesarias para el cabal cumplimiento del objeto contractual.

2.4 LUGAR DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO.

Las jornadas de capacitación presencial se desarrollarán en un Auditorio destinado por EL CONTRATISTA Hotel Faranda Collection Cali ubicado en la Cra. 3 #7-15, San Pedro de la Ciudad de Cali, de tal manera que se garantice el éxito de la capacitación.

2.5 PLAZO DE EJECUCIÓN

El plazo de ejecución será de acuerdo con el cronograma y programación de actividades que presente la entidad, con una intensidad horaria de dieciséis (16) horas, las cuales se contarán a partir de la fecha de inicio de ejecución del contrato; en todo caso sin sobrepasar la fecha 31 de diciembre de 2025.

2.6 VALOR POSIBLE DEL CONTRATO

Para todos los efectos legales y fiscales se estima el valor del presente contrato en la suma de SESENTA MILLONES DE PESOS ($60.000.000.oo) M/CTE.- IVA incluido, el cual comprende todas las deducciones y descuentos que la ley determina.

2.7 FORMA DE PAGO

LA CONTRALORIA, pagará al CONTRATISTA en un (01) solo pago del valor del presente contrato de acuerdo a la ejecución de actividades programadas según el cronograma preestablecido, dentro de los diez (10) días siguientes a la radicación por parte del Supervisor del contrato de la factura comercial de acuerdo a los servicios efectivamente prestados, en la Subdirección Administrativa para Recursos Físicos y Financieros, acompañada del informe de actividades, el informe del supervisión y de la certificación de cumplimiento a satisfacción del servicio que expida el supervisor del contrato y de la verificación del cumplimiento por parte del CONTRATISTA, de las obligaciones con el Sistema General de Seguridad social (Sistema de salud, riesgos Profesionales, pensiones) y Aportes Parafiscales (Cajas de compensación Familiar, ICBF y SENA).

3. ANÁLISIS DEL MERCADO

En el contexto colombiano, los procesos de fortalecimiento institucional y de desarrollo del talento humano en el sector público han venido adquiriendo mayor relevancia, especialmente en lo relacionado con la ética del servicio, el sentido de pertenencia, la integridad, el buen gobierno y la convivencia laboral. Estos aspectos se encuentran alineados con políticas nacionales como el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y las disposiciones sobre prevención del acoso laboral y promoción de ambientes laborales adecuados.

De acuerdo con estas orientaciones, las jornadas de capacitación dirigidas a servidores públicos suelen centrarse en procesos pedagógicos experienciales que permitan a los participantes reconocer el impacto de su rol, fortalecer la vocación de servicio y consolidar una cultura organizacional basada en la transparencia, la corresponsabilidad y el respeto por lo público.

En el mercado formativo nacional, se han desarrollado metodologías que combinan la reflexión, el trabajo colaborativo y la aplicación práctica, permitiendo que los contenidos relacionados con: la ética pública, la responsabilidad en el ejercicio del control fiscal, la eficiencia en la atención y gestión institucional, las relaciones laborales saludables y la identidad institucional, se traduzcan en prácticas reales dentro del ambiente laboral.

Asimismo, la tendencia en Colombia ha sido orientar estas capacitaciones hacia la vivencia de valores organizacionales, más que su simple exposición teórica; el fortalecimiento de la comunicación asertiva y el trabajo en equipo; la comprensión del Estado como servidor al ciudadano y no como estructura aislada; la reflexión sobre la integridad como principio rector del ejercicio público; y la prevención de situaciones de acoso laboral mediante mecanismos pedagógicos de convivencia y respeto.

Estas prácticas responden a la necesidad de consolidar entornos que promuevan la confianza, la cooperación y la eficiencia en los procesos administrativos y misionales, factores determinantes para la adecuada prestación del servicio público y el logro de los objetivos institucionales.

En síntesis, el análisis del mercado desde la perspectiva temática evidencia que la capacitación propuesta se encuentra en coherencia con las tendencias actuales de fortalecimiento del talento humano en el sector público en Colombia, y responde a lineamientos normativos, administrativos y éticos que buscan garantizar la transparencia, la excelencia en la gestión y el bienestar integral de los servidores públicos.

El documento titulado Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (del DAFP establece que está orientado a aproximadamente 1,2 millones de servidores públicos del país.

Este Plan señala como objetivo general "mejorar continuamente el desempeño de los servidores públicos, para que las entidades presten un mejor servicio y aumente la confianza del ciudadano en el Estado". Este Plan establece lineamientos de formación en ejes como la gestión del conocimiento, innovación, competencias para el servicio público, ética y buen gobierno, entre otros.

En dicho Plan también se hace referencia a una inversión histórica: por ejemplo, en el año 2018 se invirtieron alrededor de $113.000 millones en jornadas de formación y capacitación del sector público: $66.000 millones en el orden territorial y $47.000 millones en el orden nacional.

El Plan nacional exige que los planes institucionales de cada entidad — los PIC — se alineen con sus lineamientos, incluyendo la identificación de necesidades, desarrollo de competencias, articulación con el desempeño institucional y evaluación de resultados.

En el trimestre abril-junio de 2025, la población de 15 años o más fue de 40.606 mil personas (≈ 40,6 millones).

De esa población, el 5,7 % asistió a cursos de formación para el trabajo, mientras que el 94,3 % no asistió.

Por sexo: en ese periodo el 5,5 % de los hombres y el 5,9 % de las mujeres de 15 años o más asistieron a cursos de formación para el trabajo.

Según rango de edad de quienes asistieron a cursos: aproximadamente 44,3 % tenían entre 25 y 40 años; 27,0 % entre 41 y 54 años; y 19,5 % entre 15 y 24 años.

Según nivel educativo de quienes asistieron: 38,0 % alcanzaron educación media, 20,5 % educación universitaria, 12,6 % nivel técnico profesional.

Modalidad de los cursos: en abril-junio de 2025, del total que asistió, 56,1 % lo hicieron de forma presencial y 43,9 % de forma a distancia.

Razones de no asistencia: del 94,3 % que no asistió a cursos, el 36,5 % dijo "falta de recursos", el 17,1 % "se considera muy joven o muy viejo", y 16,5 % "no reporta ningún beneficio".

4. ANÁLISIS DE LA DEMANDA

La capacitación en el marco del Día del Servidor Público en la Contraloría Departamental del Valle del Cauca se orienta a fortalecer competencias transversales y valores institucionales que son esenciales para el cumplimiento de la función misional de control fiscal. La población objetivo corresponde a la totalidad de los servidores públicos vinculados a la entidad, incluyendo personal directivo, profesional, técnico y de apoyo administrativo, quienes participan activamente en los procesos de vigilancia y control de los recursos públicos del departamento.

La necesidad de formación se sustenta en el rol que desempeña la Contraloría como organismo garante de la transparencia, la moralidad administrativa, la eficiencia en el manejo de los recursos públicos y la rendición de cuentas. Estos principios deben reflejarse no solo en el desarrollo técnico del empleo, sino en la conducta ética, la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de los servidores. Por ello, la demanda de capacitación se centra en temas como el sentido de pertenencia institucional, los valores en la función pública, la cultura del buen gobierno, la ética en el servicio, la convivencia laboral y la adecuada prestación del servicio al ciudadano.

La formación está alineada con las políticas nacionales de fortalecimiento del talento humano en el sector público. En el país existen aproximadamente 1,2 millones de servidores públicos, y se ha identificado que el fortalecimiento de valores, integridad y cultura organizacional es uno de los ejes estratégicos definidos por el Ministerio de la Función Pública, en concordancia con el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación. Estos lineamientos destacan la importancia de desarrollar, mantener y reforzar actitudes y comportamientos coherentes con la ética pública, la transparencia y el compromiso con el servicio a la comunidad.

La demanda interna de esta capacitación también se relaciona con la necesidad de fortalecer el clima laboral, prevenir conflictos, fortalecer el trabajo en equipo y consolidar un ambiente institucional basado en el respeto, la tolerancia y la responsabilidad social. La conmemoración del Día del Servidor Público constituye un escenario idóneo para integrar estos componentes formativos, ya que permite resaltar el valor del servicio público, promover la motivación y reconocimiento de la labor de los funcionarios, y generar espacios de reflexión colectiva en torno al rol que cumplen dentro del sistema de control fiscal y en la comunidad.

En consecuencia, la demanda para esta actividad se considera de cobertura total, dado que las competencias a fortalecer son comunes a todos los roles y niveles de la planta de personal. Su desarrollo contribuye al mejoramiento del desempeño institucional, al fortalecimiento de la cultura de integridad y a la consolidación del compromiso con la misión de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.

5. ANÁLISIS DE LA OFERTA

Luego de realizar una búsqueda enfocada en una "CAPACITACIÓN DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO 2025" con el objetivo de ofrecer un espacio donde los funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle fortalezcan la ética pública, la convivencia laboral y la cultura organizacional, promoviendo ambientes de trabajo saludables, respetuosos y coherentes con los valores institucionales del buen gobierno, se encontraron portafolios como:

- ***FUNDACION PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL Y COMUNITARIO:*** Es una organización enfocada en programas de capacitación para el trabajo, la promoción y gestión de empresas sociales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida y al

desarrollo social de las comunidades menos favorecidas de nuestro país. Ofrece propuesta de capacitación para funcionarios basada en una experiencia en charlas y actividades en temas como la prevención del acoso laboral, fortalecimiento y actualización de normas vigentes en Manual de convivencia fomentando el respeto y la comunicación asertiva.

- ***FUNDACION GESTION Y ANALISIS CONSULTORES-FGAC:*** Es una organización social sin ánimo de lucro compuesta por un equipo de profesionales expertos, técnicos y colaboradores; Desde sus inicios en el año 2005, en la FUNDACIÓN GESTIÓN Y ANÁLISIS CONSULTORES FGAC, ha acompañado el desarrollo de múltiples programas, proyectos, planes, procesos educativos como: talleres, seminarios, foros, estructuración de políticas públicas, estrategias de mejoramiento organizacional, así como consultorías y diferentes iniciativas ciudadanas, entre otros. Brinda servicios educativos con personal idóneo, especializado a instituciones públicas y /o privadas, con el objetivo de atender las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual para el cumplimiento efectivo de los objetivos y metas trazadas estratégicamente en las organizaciones. Su propuesta de capacitación tiene como finalidad proporcionar a los funcionarios públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca actividades lúdicas, compartir experiencias positivas entre los participantes y capacitaciones.

- ***FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL DEL VALLE - FUNDESVALLE:*** Es una entidad sin ánimo de lucro enfocada en trabajar y promover la construcción de una sociedad justa, humana, con valores, mediante la formación de personas que sean capaces de cambiar su propio desarrollo y que sirvan de ejemplo para el cambio social. Su propuesta de capacitación está enfocada en fortalecer las competencias laborales, comportamentales y éticas de los servidores públicos, contribuyendo al mejor desempeño institucional, brindando herramientas conceptuales y prácticas para la prevención, gestión y atención del acoso laboral, promoviendo ambientes de trabajo armónicos, respetuosos y de comunicación asertiva promoviendo el sentido de pertenencia, la cohesión organizacional y el reconocimiento de la labor de los servidores públicos en el marco de su día institucional. De igual forma, el objetivo de su propuesta de capacitación es socializar y actualizar el Código de Integridad Institucional como guía para el comportamiento ético y la toma de decisiones responsables en el servicio público; así como actualizar y fortalecer el Manual de Convivencia, garantizando su coherencia con la normatividad vigente y con las dinámicas organizacionales actuales.

Una vez realizadas varias búsquedas enfocadas en capacitaciones que cuente con temáticas relacionadas con la capacitación correspondiente a los temas a desarrollar el día del servidor público, se llegó a la conclusión que **FUNDESVALLE - FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL DEL VALLE** cuenta con amplia experiencia brindando capacitaciones, consultorías, asesorías y desarrollo de planes, programas, proyectos viables en favor de la comunidad en diferentes sectores para el desarrollo territorial y comunitario integral y sostenible. A su vez, brinda servicios educativos con personal idóneo, especializado a instituciones públicas y /o privadas, con el objetivo de atender las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual para el cumplimiento efectivo de los objetivos y metas trazadas estratégicamente en las organizaciones. Por tanto, la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, acepta la propuesta de FUNDESVALLE - FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL DEL VALLE.

6. ANALISIS ECONOMICO

De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, frente a los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido previamente varias ofertas. Sin embargo, para determinar el valor estimado del contrato se efectúa por parte del Subdirector Administrativo de Escuela de Capacitación (E), un análisis económico que incluye el estudio de mercado, teniendo en cuenta

la necesidad y el objeto a contratar con el fin de determinar el valor de la disponibilidad presupuestal

a) Se realizó un análisis comparativo para identificar el precio aproximado de este tipo de capacitaciones, este fue el resultado:

TEMA	*CAPACITACIÓN EN EL MARCO DE LA CONMEMORACIÓN DEL DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO ORIENTADA AL FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CULTURA DE INTEGRIDAD CON CONTENIDOS ALINEADOS AL CÓDIGO DE INTEGRIDAD, MANUAL DE CONVIVENCIA, Y LA LEY DE ACOSO LABORAL (LEY 1010 DE 2006)*		
EJECUTOR	FUNDACION PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL Y COMUNITARIO	FUNDACION GESTION Y ANALISIS CONSULTORES-FGAC	FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL DEL VALLE - FUNDESVALLE
No. DE PARTICIPANTES REQUERIDOS	110	110	110
VALOR CAPACITACION POR PERSONA	$568.182.oo	$590.909.oo	$545.455.oo
TOTAL DE LA INVERSION POR EL NUMERO DE PARTICIPANTES REQUERIDOS	$62.500.000	$65.000.000	$60.000.000
CANT. HORAS	16 Horas	16 Horas	16 Horas
VR/ HORA	$35.511.oo	$36.932.oo	$34.000.oo
CIUDAD	Cali	Cali	Cali
MODALIDAD	Presencial	Presencial	Presencial

b) Se relaciona contrataciones realizadas por la Contraloría en vigencias pasadas en este tipo de capacitaciones:

NUMERO DE CONTRATO	OBJETO	CONTRATISTA	VALOR
CPS-009-2022	PRESTAR EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN PARA CIENTO VEINTE (120) FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA), SOBRE "SENTIDO DE PERTENENCIA, LA EFICIENCIA, LA ADECUADA PRESTACION DE SERVICIO, LOS VALORES Y LA ETICA DEL SERVICIO PUBLICO Y BUEN GOBIERNO Y LEY 2195 DE 2022"	YEIMI VIVÍANA AGUDO RODRÍGUEZ	$40.000.000
CPS-011-2023	PRESTAR EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE, SOBRE "LENGUAJE CLARO PARA LA EFICIENCIA DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y LA ATENCIÓN EFECTIVA A LOS CIUDADANOS EN LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DE VALLE DEL CAUCA".	FUNDACION CENTRO INTEGRAL-CIDPAC.	$60.000.000
CPS-024-2024	PRESTAR EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN PARA FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA, SOBRE "COMUNICACIÓN EFICAZ Y ACERTIVA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO DEL NIVEL DIRECTIVO."	FUNDACION VALLE DE ATRIZ	$40.000.000

c) Consulta Secop II contratos con similares objetos

Entidad	Año	Objeto / Tema	Nº Servidores / Horas	Valor Contractual (COP)
Gobernación del Valle del Cauca	2022	Capacitación en Ética Pública e Integridad	95	$48.500.000
Alcaldía de Palmira	2023	Prevención del Acoso Laboral y Fortalecimiento de Convivencia	120	$62.000.000

Contraloría Municipal de Cali	2023	Actualización del Código de Integridad y Cultura de Servicio	85	$54.000.000
Hospital Departamental (E.S.E.)	2024	Manejo de Conflictos y Convivencia Institucional	140	$57.800.000

C) Cotización

Para este fin la CONTRALORIA, solicito cotización para la realización de:

OBJETO	VALOR
Prestar el servicio de capacitación en el marco de la conmemoración del Día del Servidor Público orientada al fortalecimiento del clima organizacional y la cultura de integridad con contenidos alineados al Código de Integridad, Manual de Convivencia, y la Ley de acoso laboral (Ley 1010 de 2006); dirigida a 110 servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.	$ 60.000.000 IVA incluido.

Para determinar el valor estimado del contrato de conformidad con las actividades encaminadas al cumplimiento del mismo, se ha tomado como base y referencia los valores promedios de contrataciones anteriores, el objeto contractual a desarrollarse, las actividades a realizar, el plazo de ejecución, la idoneidad y la experiencia con la que debe contar el futuro contratista que se requiere para cubrir la necesidad actual.

El presupuesto oficial para el presente proceso, de conformidad con el estudio de mercado efectuado por la Entidad, es la suma de: **SESENTA MILLONES DE PESOS M/CTE ($60.000.000)** con el IVA incluido, y demás tributos, que incluye impuestos, tributos, contribuciones aportes parafiscales o cualquier otro descuento que hubiere de realizarse por ley, pagaderos en cuotas mensuales, según los servicios prestados y se imputará con cargo a presupuesto de gastos de la presente vigencia fiscal, Código de Apropiación Presupuestal 2.1.2.02.008.18 – *"capacitación administrativa"*, según Certificado Presupuestal No: 2025000156 expedido a los veintiún (21) días del mes de octubre del 2025, por SESENTA MILLONES DE PESOS M/CTE ($60.000.000), expedido por la Subdirección Administrativa para Recursos Físicos y Financieros.

7. ANALISIS DEL RIESGO

Artículo 2.2.1.2.1.5.4 Decreto 1082 de 2015: En concordancia con lo establecido por el artículo 4 de la Ley 1150 de 2007, la asignación de riesgos se le endilga a la parte mejor los controle ya sea el futuro contratista o la entidad; esta asignación se da para mitigar el costo en caso que llega a suceder, y dependiendo de las particularidades de cada riesgo, las partes están en capacidad de establecer los mecanismos de mitigación de su impacto y de su cobertura, así como su asignación de los distintos agentes involucrados.

Para establecer la identificación y cobertura del riesgo en el presente proceso de contratación de la Unidad tuvo en cuenta lo establecido en el manual para la identificación cobertura del riesgo en los procesos de contratación emanado de la Colombia Compra Eficiente – M-ICR-01 u publicado en la página Web de la citada entidad.

De acuerdo al objeto contractual del proceso, se diligenciará la siguiente matriz de riesgos:

No.	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción (Que puede pasar y como puede ocurrir)	Consecuencia de la Ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Calificación	Prioridad
1	Específico	Externo	Ejecución	Operacional	Demora o incumplimiento en la prestación del servicio	Insatisfacción de la necesidad de la entidad	1	3	4	Bajo
4	General	Externo	Ejecución	Operacional	Incumplimiento en el pago de la Seguridad social del contratista	Incumplimiento del contrato en obligaciones laborales	1	3	4	Medio

Contraloría
Departamental del Valle del Cauca

N°	¿A quien se le asigna?	Tratamiento/ Controles a ser implementados	Impacto después del Tratamiento			Afecta el equilibrio económico del contrato	Persona responsable por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se termina el tratamiento	Monitoreo y Revisión	
			Probabilidad	Impacto	Calificación Total					Se realiza el	Periodicidad
1	Contratista	Seguimiento Permanente	1	2	3	No	Supervisor del Contrato	Duración del Contrato	Finalización del contrato	Revisión Permanente	Permanente
2	Contratista	Seguimiento Permanente	1	2	3	No	Supervisor del Contrato	Duración del Contrato	Iniciación del contrato	Revisión	Permanente
4	Contratista	Seguimiento Permanente	1	2	3	No	Supervisor del Contrato	Duración del Contrato	Finalización del contrato	Revisión	Permanente

Para Constancia se firma a los veintidós (22) días del mes de octubre de 2025

Espacio para Gestión Humana y Financiera

Firmar la opción correspondiente	Observaciones
Viable X No viable **MARIA CECILIA CAICEDO OROZCO** Directora Administrativa de Gestión Humana y Financiera	La viabilidad se refiere únicamente, a la parte financiera, es decir se cuenta con los recursos para la ejecución contractual.

Firma del Solicitante:

NATALIE DEL ROSARIO GONZALES CASTRO
Subdirectora Administrativa Escuela de Capacitación (E)

	Nombre	Cargo
Proyectó:	Daniel Grueso	Profesional Universitario
Revisó	Natalie de Rosario Gonzalez Castro	Subdirectora Administrativo Escuela de Capacitación (e)
Aprobó	Pedro Pablo Parales Pérez	Jefe Oficina Jurídica
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.		

Carrera 6 entre Calles 9 y 10. Edificio de la Gobernación del Valle del Cauca - Piso 6
Conmutador: (+57 2) 882 2488 / 888 1891 / 883 1099 - Línea de atención al ciudadano: 880 0304
www.contraloriavalledelcauca.gov.co / Correo: contactenos@contraloriavalledelcauca.gov.co
Redes Sociales: /ContraloriaValledelCauca - @ContraloraValle
Descarga la app "VALLE DENUNCIA"