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

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 temática: *"CAPACITACIÓN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN"* la cual hace parte de los temas del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2025.

Del mismo modo, el Plan Estratégico de la Contraloría Departamental del Valle Del Cauca 2022 - 2025, Lineamiento Estratégico 2, Fortalecimiento de la Capacidad Institucional, gestiona su Talento Humano acorde a las nuevas exigencias de modernización de la Entidad, desarrollo de sus Capacidades, Destrezas, Habilidades, Actitudes, Valores y Competencias Fundamentales", siendo éste, un argumento para que, desde la perspectiva de APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO, se realicen inversiones en materia de fortalecimiento de las competencias del recurso humano de la Entidad. En la política de calidad de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, la gestión del capital intelectual y del talento humano, en este caso "el servidor público" es de gran importancia ya que son los funcionarios quienes entregan los resultados y apalancan el alcance los objetivos estratégicos.

De conformidad con lo planteado, los procesos de capacitación constituyen una buena práctica institucional que responde a obligaciones expresas establecidas en la normatividad colombiana. El Decreto-Ley 1567 de 1998, al crear el Sistema Nacional de Capacitación, dispuso que todas las entidades públicas deben incluir en sus planes institucionales programas formales de inducción y reinducción, señalando que estos procesos tienen como propósito integrar al funcionario en la cultura institucional, fortalecer sus competencias para el servicio público y garantizar el conocimiento adecuado de la función pública y de la entidad a la que pertenece. La norma, además, establece que la reinducción debe realizarse como mínimo cada dos años o cuando se presenten transformaciones relevantes en la misión, estructura o normativa de la institución, asegurando así la actualización permanente de los servidores.

La capacitación en inducción y reinducción es una necesidad esencial para garantizar el adecuado desempeño de los servidores públicos y el fortalecimiento de la gestión institucional. A través de estos procesos se facilita la integración del personal a la cultura organizacional, se asegura la comprensión de la misión, visión, objetivos y estructura de la entidad, y se promueve el conocimiento de los procedimientos, normativas y herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones.

La inducción permite que los servidores que ingresan por primera vez se adapten rápidamente al entorno laboral y actúen de forma coherente con los principios del servicio público. Por su parte, la reinducción responde a la necesidad de actualización continua frente a cambios normativos, tecnológicos y procedimentales, garantizando la continuidad operativa, la transparencia y la eficiencia. En este sentido, este programa fortalece la ética pública, reduce riesgos institucionales y contribuye al cumplimiento de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

En conjunto, estos procesos formativos son fundamentales para asegurar la continuidad institucional, promover la ética pública, optimizar el desempeño laboral y fortalecer la confianza de la ciudadanía en la administración pública. Por ello, la capacitación en inducción y reinducción no solo es un requerimiento normativo, sino una estrategia clave para el fortalecimiento del talento humano y la consolidación de una gestión pública moderna, efectiva y orientada al servicio.

Más allá de esta obligación normativa, la capacitación se consolida como una estrategia esencial para el fortalecimiento de la gestión pública. Tanto el Departamento Administrativo de la Función Pública como la Escuela Superior de Administración Pública han señalado que los procesos formativos deben garantizar que los servidores comprendan su rol dentro del Estado, desarrollen competencias técnicas y comportamentales necesarias para el desempeño efectivo de sus funciones y se adapten a los cambios propios del entorno institucional. En este sentido, la inducción y la reinducción se convierten en mecanismos que permiten a las entidades consolidar un talento humano competente, preparado y capaz de responder con oportunidad y calidad a las demandas del servicio público.

La necesidad de capacitar a los funcionarios en estas temáticas responde no solo a la obligatoriedad legal, sino a la exigencia técnica y operativa de asegurar que el talento humano cuente con las competencias requeridas para desarrollar sus funciones con eficiencia, transparencia y rigor. La inducción y la reinducción cumplen un papel estratégico en la alineación del servidor con los objetivos misionales de la entidad, la comprensión de los procedimientos internos, la adopción de buenas prácticas administrativas y el conocimiento actualizado del marco normativo que orienta su actuación. Estos procesos resultan indispensables para mitigar riesgos institucionales asociados al desconocimiento de la norma, prevenir errores en la ejecución de funciones y fortalecer la capacidad de respuesta frente a las necesidades del servicio público.

Adicionalmente, los procesos de inducción y reinducción contribuyen al fortalecimiento de la cultura organizacional, al facilitar la apropiación de la misión, visión y lineamientos estratégicos de la entidad. Estos programas favorecen la adaptación de los servidores a cambios normativos, procedimentales y tecnológicos, y aseguran que el personal cuente con herramientas conceptuales y operativas suficientes para desempeñar sus funciones con competencia y coherencia. En consecuencia, la implementación de estas capacitaciones representa una necesidad institucional orientada a mejorar la calidad del servicio, garantizar la seguridad jurídica de las actuaciones y consolidar un desempeño alineado con los objetivos misionales de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca y el nivel de satisfacción de las partes interesadas.

Atendiendo al objetivo institucional de nuestro plan estratégico, "Fortalecimiento de la Capacidad Institucional" se hace necesario realizar una "CAPACITACIÓN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN" con el objetivo de Fortalecer las competencias técnicas, jurídicas y operativas de los funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, a través de la actualización y profundización en los conceptos, normativas y herramientas del control fiscal, con el fin de mejorar la eficiencia, eficacia y transparencia en el ejercicio del control fiscal territorial, contribuyendo así a una gestión pública más responsable y orientada al beneficio de la ciudadanía.

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".

Que, de acuerdo a lo anteriormente expuesto, se hace necesario realizar una capacitación en INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN dando cumplimiento a lo programado en el Plan Institucional de Capacitación de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, dirigida a ciento cuarenta y tres (143) funcionarios; con el objetivo de garantizar que cada funcionario cuente con las herramientas, conocimientos y actitudes necesarias para desempeñar sus funciones con eficiencia, transparencia y compromiso. Finalmente, estos espacios formativos contribuyen a mejorar la calidad del servicio público y a consolidar una gestión más efectiva, ética y orientada al ciudadano.

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 teórico – práctica en "INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN" dirigida a los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, con el fin de fortalecer sus competencias y cultura organizacional, promoviendo su integración y desempeño eficiente dentro de la entidad, dando cumplimiento al Plan Institucional de Capacitación 2025.

2.1.1 ALCANCE DEL OBJETO A CONTRATAR

El servicio de capacitación incluye la planeación, diseño y desarrollo de contenidos, adaptados a las necesidades de la entidad, con metodologías participativas y dinámicas que favorezcan la interacción, comprensión y aplicación de los conocimientos por parte de los participantes.

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 la plataforma 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

2.2 OBJETIVO GENERAL

Prestar el servicio de capacitación bajo la modalidad de capacitación para funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle, en **"INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN"**, el cual está encaminado a que todos los funcionarios participantes adquieran y apliquen los procedimientos básicos, con el fin de permitir que el personal adquiera técnicas y destrezas en el desarrollo de sus funciones en temas como:

La "CAPACITACIÓN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN" dirigida a los funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca objetivos fortalecer los siguientes aspectos como:

- Retos y evolución institucional durante el cuatrienio 2022 - 2025
- Desafíos del Control Fiscal Territorial en la actualidad (Cambios en proceso auditor GAT 4.0 e inclusión ODS
- Marco Normativo de la Función Pública: Importancia de la función pública y prospectiva e Innovación en la función publica
- Gestión del Talento Humano: Taller lúdico, Actividad de integración y Actividad de trabajo en equipo.

2.3 ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

La capacitación **"INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN"** dirigido a los servidores públicos de la

Contraloría Departamental del Valle del Cauca, se brindará en las modalidades presencial y virtual con una duración total de doce (12) horas teórico – prácticas dirigido a ciento cuarenta y tres (143) funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.

2.3.1 TEMÁTICA A DESARROLLAR:

Se realizará un espacio de capacitación presencial en el que se abordarán los siguientes temas de capacitación:

I - BIENVENIDA INSTITUCIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

- Retos y evolución institucional durante el cuatrienio 2022 - 2025
- Desafíos del Control Fiscal Territorial en la actualidad (Cambios en proceso auditor GAT 4.0 E INCLUSIÓN ODS)

II - MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

- Propósito del MIPG.
- Componentes y políticas de gestión.
- Rol del servidor público en el sistema.
- Articulación con el Sistema de Control Interno.

III – MARCO NORMATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

- Principios constitucionales de la función pública
- Régimen general de la función pública
- Concepto y finalidad de la función pública.
- Importancia de la función publica
- Prospectiva e Innovación en la función publica

IV – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- El rol de los funcionarios en las entidades publicas
- Taller lúdico – participativo "Gestión del Talento Humano"
- Actividad de integración: "Espacio de integración y apropiación institucional "
- Actividad de trabajo en equipo "Trabajo en Equipo Orientación Institucional"

V - CIERRE, EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN

- Socialización de conclusiones y compromisos.
- Resolución de dudas y orientaciones finales.
- Evaluación de conocimientos y satisfacción

2.3.1.1 METODOLOGÍA

La jornada de capacitación en "INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN" tendrá una duración total de doce (12) horas, las cuales se desarrollarán en las modalidades presencial y virtual; así:

JORNADA I MODALIDAD PRESENCIAL – (8 HORAS)	
Apertura y bienvenida institucional	Palabras de apertura a cargo de la Dirección General. Presentación del objetivo y metodología de la jornada de capacitación

MÓDULO: Bienvenida Institucional y Cultura Organizacional	Retos y evolución institucional durante el cuatrenio 2022 - 2025 Desafíos del Control Fiscal Territorial en la actualidad (Cambios en proceso auditor GAT 4.0 e inclusión ODS)
Receso – Refrigerio tipo gourmet	Servicio de alta calidad, acompañado de bebidas calientes y frías.
MÓDULO: Marco Normativo de la Función Pública	Marco Normativo de la Función Pública
Receso – Refrigerio tipo Almuerzo	Espacio de integración y descanso con servicio de alta cocina.
MÓDULO: "Gestión del Talento Humano"	Taller lúdico – participativo "Gestión del Talento Humano" Actividad de integración: "Espacio de integración y apropiación institucional " Actividad de trabajo en equipo "Manos a la Gestión: Dinámica Colaborativa"
Refrigerio tipo gourmet	Servicio de alta calidad, acompañado de bebidas calientes y frías, espacio para socializar.
Cierre, Evaluación y Retroalimentación	Socialización de conclusiones y compromisos. Resolución de dudas y orientaciones finales. Evaluación de conocimientos y satisfacción

JORNADA II MODALIDAD VIRTUAL – 4 HORAS		
Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Propósito del MIPG. Componentes y políticas de gestión. Rol del servidor público en el sistema. Articulación con el Sistema de Control Interno.	Virtual sincrónica (en vivo) mediante plataformas de teleconferencia como Zoom, Microsoft Teams o Google Meet. Compatible con computadoras, tabletas y dispositivos móviles.

2.4 OBLIGACIONES GENERALES DEL CONTRATISTA

EL CONTRATISTA para efectos del cumplimiento del contrato se comprometerá a cumplir además de las obligaciones inherentes a la naturaleza del mismo y las derivadas de las disposiciones legales vigentes, las siguientes:

a) El contratista se obliga a realizar capacitación en "INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN" dirigida a los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca en las modalidades presencial y virtual de conformidad en lo establecido en el numeral 2.3 "ESPECIFICACIONES TÉCNICAS".
b) Realizar y presentar informes detallados de la ejecución del contrato al Supervisor.
c) El contratista realizara la evaluación del evento del cual entregara un informe detallado
d) El contratista antes de iniciar la ejecución y para el pago, deberá acreditar los pagos del sistema general de seguridad social salud Pensión, y riesgos laborales y los aportes parafiscales (caja de compensación familiar, SENA e ICBF, cuando a ello haya lugar) respecto de su personal, de acuerdo con al artículo 50 de la Ley 789 de 2002, modificada por la Ley 828 de 2003 y el Decreto 17 02 de 2002.

2.5 OBLIGACIONES ESPECIFICAS A DESARROLLAR

El contratista se obliga a realizar una capacitación para un total de ciento cuarenta y tres (143) funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca. La capacitación tendría una duración total de doce (12) horas teórico-prácticas en la modalidad presencial y virtual que serán distribuidos en dos jornadas previa coordinación del Supervisor del contrato de acuerdo con el cronograma previamente establecido, así:

Adicionalmente, EL CONTRATISTA tiene las siguientes obligaciones:

a) Cumplir a cabalidad todas y cada una de las especificaciones técnicas descritas anteriormente.
b) 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, sillas organizadas, buena iluminación, ventilación o climatización, el sonido, el acceso, etc.) para garantizar el éxito de dicha capacitación.
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 refrigerio para la jornada de la mañana, almuerzo al medio día y refrigerio en la tarde repartidos en las ocho (8) horas presenciales de capacitación establecidas por LA CONTRALORIA para los ciento cuarenta y tres (143) participantes.
d) EL CONTRATISTA realizará durante la jornada presencial de capacitación presencial, actividades lúdico recreativas para los servidores públicos a través de una actividad de integración, teniendo como base la temática "INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN".
e) EL CONTRATISTA realizará una jornada de capacitación de cuatro (4) horas en la modalidad virtual.
f) Disponer de una plataforma de videoconferencia con capacidad de conexión para más de 143 participantes, para el desarrollo de la jornada de capacitación virtual.
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 el evento se desarrollará 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) Informar oportunamente al contratante cuando exista o sobrevenga alguna de las inhabilidades e incompatibilidades previstas en la Constitución y la ley.
m) Y las demás actividades que se hagan necesarias para el cabal cumplimiento del objeto contractual.

2.5 IDONEIDAD DEL PRESTADOR DEL SERVICIO

De acuerdo a la solicitud de contratación, se contratarán los servicios con una persona jurídica con reconocida experiencia en la ejecución de capacitaciones en temas relacionados con el sector público, que se encuentre en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y experiencia especifica o relacionada mínima de dos (2) años capacitando en cualquier tiempo; y desarrollando actividades similares.

2.6 LUGAR DE EJECUCIÓN

La capacitación se desarrollará en la modalidad presencial y virtual, de tal forma que se garantice el éxito de capacitación, así:

JORNADA I	PRESENCIAL	CLUB DE EJECUTIVOS DE CALI - Av. 4 Nte. #23 DN 65, San Vicente
JORNADA II	VIRTUAL	PLATAFORMA VIDEOCONFERENCIA

2.7 PLAZO DE EJECUCIÓN

Las obligaciones contractuales se cumplirán de acuerdo con la programación de actividades que realiza el contratista, con una intensidad horaria de doce (12) horas de capacitación, las cuales se contarán a partir de la fecha de suscripción del acta de inicio, en todo caso, sin sobrepasar el 31 de diciembre de 2025.

2.8 VALOR POSIBLE DEL CONTRATO.

El valor estimado por el contrato es de DOSCIENTOS MILLONES DE PESOS M/CTE ($200.000.000,00), IVA incluido, el cual comprende todas las deducciones y descuentos que la ley determina.

2.9 FORMA DE PAGO

LA CONTRALORIA pagará al CONTRATISTA (1) solo pago previa certificación del supervisor dentro de los diez (10) días siguientes a la radicación por parte del supervisor del contrato en la Subdirección Administrativa para Recursos Físicos y Financieros de la factura comercial, acompañada 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

El Artículo 4º del Decreto- Ley 1567 e 1998 define la capacitación como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Fortalecer las competencias funcionales, normativas y administrativas de los servidores públicos, alineándolas con los principios del mérito, la transparencia, la eficiencia y el desarrollo profesional dentro del marco del Sistema de Carrera Administrativa y la Ley 909 de 2004.

El presente contrato se celebra en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015, particularmente lo dispuesto en los artículos 2.2.5.3.1 al 2.2.5.3.5, que obligan a las entidades públicas a diseñar e implementar procesos de capacitación dirigidos al fortalecimiento de competencias del talento humano y al mejoramiento del servicio público.

Las capacitaciones disponibles presentan distintos enfoques y metodologías, adaptándose a las realidades de las entidades públicas en los niveles nacional, departamental y municipal. Se identifican principalmente las siguientes tipologías: Varios proveedores diseñan programas personalizados conforme a las necesidades específicas de cada entidad. Estos procesos responden al Plan Institucional de Capacitación (PIC) y permiten adaptar contenidos, metodologías, horarios y casos prácticos reales del entorno institucional.

Estas capacitaciones son especialmente útiles en procesos de fortalecimiento institucional, implementación de sistemas de control interno, o cumplimiento de recomendaciones de auditorías. La amplia y variada oferta de programas de capacitación disponibles en el mercado colombiano permite a las entidades públicas acceder a servicios de formación pertinentes, efectivos y

ajustados a sus necesidades institucionales. Esta diversidad facilita el cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 respecto al deber de capacitar, y contribuye al fortalecimiento de una función pública profesional, ética y competente.

Actualmente, el mercado colombiano ofrece una gama diversa y especializada de programas de capacitación para servidores públicos, orientados a fortalecer sus competencias técnicas, normativas, administrativas y comportamentales. Estas ofertas formativas responden a la necesidad de actualizar los conocimientos del talento humano estatal, conforme a los cambios normativos, las exigencias del control institucional y los principios de eficiencia, transparencia y mérito establecidos en la legislación vigente.

La entidad requiere contratar una capacitación integral en inducción y reinducción dirigida a los servidores públicos, con el fin de fortalecer el conocimiento institucional, el marco normativo, los procesos internos y las competencias necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones.

El servicio debe incluir:

- Metodología participativa.
- Material pedagógico.
- Facilitadores especializados.
- Logística, alquiler de espacios y equipos (si aplica).
- Evaluaciones de aprendizaje y reportes finales.

4 ANÁLISIS DE LA DEMANDA

La economía colombiana no ha sido ajena a los efectos producidos por los cambios de gobierno, inflación, fenómenos económicos y sus políticas públicas. Las restricciones a la movilidad nacional, regional y urbano, implementadas, causaron la mayor contracción económica de la economía colombiana en al menos 100 años erosionando, en su peor momento, cerca de una cuarta parte del número de ocupados, y aumentado la pobreza extrema y monetaria en 5,5pp y 6,8pp respectivamente.

El interés por este modo de capacitación se relaciona a la disponibilidad real de los empleados en destinar tiempo efectivo a procesos formativos con una periodicidad que no afecte sus actividades productivas. El 48% de los actores sociales prefieren participar de procesos de capacitación a través de unidades móviles, cuya propiedad de trasladarse a zonas peri-urbanas y/o rurales de difícil acceso, es la principal ventaja percibida.

El DANE a través del módulo de formación para el trabajo explora las características de las personas que toman las formaciones según su situación en el mercado laboral en el que realiza un comparativo de los últimos años

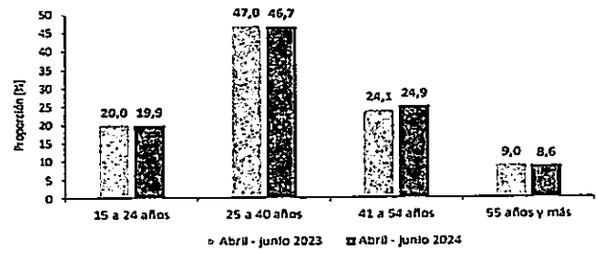
Para el total nacional en el trimestre abril - junio 2024, la población de 15 años y más fue 40.052 miles de personas. De estas, el 6,0% asistió a cursos de formación para el trabajo, mientras que el 94,0% no asistió. En el trimestre abril - junio 2023, estas proporciones se ubicaron en 6,4% y 93,6%, respectivamente. Según sexo, en el trimestre abril - junio 2024, el 6,0% tanto de hombres como de mujeres de 15 años y más, asistieron a cursos de formación para el trabajo. En el mismo periodo del 2023, estas proporciones se ubicaron en 6,6% y 6,1%, respectivamente.

Proporción (%)	Abril - junio 2023		Abril - junio 2024	
	Asiste o asistió	No asiste o asistió	Asiste o asistió	No asiste o asistió
Población de 15 años y más	6,4	93,6	6,0	94,0
Hombres	6,6	93,4	6,0	94,0
Mujeres	6,1	93,9	6,0	94,0

Fuente: DANE, GEIH – FPT.
Nota: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.
Nota: cifras aproximadas a un decimal.

Para el total nacional, en el trimestre abril - junio 2024 el 46,7% de las personas que asistieron a un curso de formación para el trabajo en los últimos 24 meses se encontraban en el rango de edad de 25 a 40 años. Por su parte, el 24,9% correspondió a la población de 41 a 54 años y el 19,9% a la de 15 a 24 años. En el trimestre abril - junio 2023, estas proporciones fueron 47,0%, 24,1% y 20,0%, respectivamente.

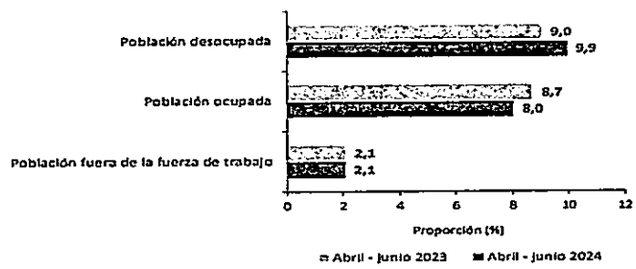
Gráfico 1. Proporción de la población que asistió a cursos de formación para el trabajo según rangos de edad
Total nacional
Abril - junio (2023 - 2024)



Fuente: DANE, GEIH – FPT.
Nota: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.

Población que asistió a cursos de formación para el trabajo según situación en el mercado laboral Para el total nacional en el trimestre abril - junio 2024, del total de personas de 15 años o más, el 9,9% de la población desocupada, el 8,0% de la población ocupada y el 2,1% de la población fuera de la fuerza de trabajo asistieron a cursos de formación para el trabajo. En el trimestre abril - junio 2023, estas proporciones fueron 9,0%, 8,7% y 2,1%, respectivamente.

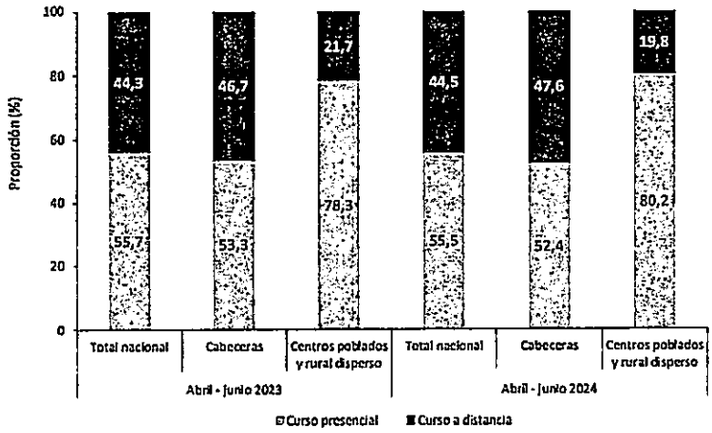
Gráfico 3. Proporción de la población que asistió a cursos de formación para el trabajo según situación en el mercado laboral
Total nacional
Abril - junio (2023 - 2024)



Fuente: DANE, GEIH – FPT.
Nota: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.

Modalidad de los cursos En el trimestre abril - junio 2024, en el total nacional la proporción de personas que asistieron a cursos de formación presenciales fue 55,5% y 44,5% para quienes tomaron cursos a distancia. A nivel de cabeceras estas proporciones fueron 52,4% y 47,6%, respectivamente; mientras que en los centros poblados y rural disperso se ubicaron en 80,2% y 19,8%

Gráfico 5. Proporción de la población que asistió a cursos de formación para el trabajo según modalidad de los cursos
Total nacional, cabeceras y centros poblados y rural disperso
Abril - junio (2023 - 2024)



Fuente: DANE, GEIH – FPT.
Nota: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.

Áreas de formación Para el total nacional en el trimestre abril - junio 2024, la mayor parte de los asistentes a cursos de formación para el trabajo tuvieron como área de formación Sectores desconocidos o no especificados con 21,5%, seguida de Servicios con 19,9% y Salud y servicios sociales con 12,6%. Las áreas de formación que presentaron las mayores disminuciones frente al mismo período del año anterior fueron Servicios (-16,5%) e Ingeniería, industria y construcción (-10,2%). En contraste, las mayores variaciones positivas fueron en las áreas de Ciencias naturales y exactas (31,4%) y Humanidades y artes (14,7%).

Gráfico 6. Distribución y variación porcentual de la población que asistió a cursos de formación para el trabajo según áreas de formación
Total nacional
Abril - junio (2024 - 2023)

Área de formación	Distribución (%)	Variación (%)
Población que asistió	**100,0**	**-4,2**
Sectores desconocidos o no especificados	21,5	-7,3
Servicios*	19,9	-16,5
Salud y Servicios sociales	12,6	-5,6
Ciencias sociales***	12,5	-3,8
Ciencias naturales y exactas****	10,6	31,4
Ingeniería, industria y construcción**	9,5	-10,2
Educación	7,4	8,4
Humanidades y artes	3,7	14,7
Agricultura y veterinaria	2,2	-2,2

Fuente: DANE, GEIH – FPT.
Nota: el área de servicios* incluye: servicios personales, servicios de transporte, servicios de seguridad y protección al medio ambiente.
Nota: el área de ingeniería, industria y construcción incluye**: industria y producción; arquitectura y construcción; e ingeniería y profesiones afines.
Nota: el área de ciencias sociales incluye***: ciencias sociales y del comportamiento; educación comercial y administración; periodismo e información; y derecho.
Nota: el área de ciencias naturales y exactas incluye****: ciencias de la vida y físicas; matemáticas y estadística; e informática
Nota: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.

La entidad requiere fortalecer las competencias y conocimientos de sus servidores públicos en aspectos esenciales para su desempeño, tales como:

- Marco normativo aplicable a la función pública.
- Políticas, procesos internos y procedimientos institucionales.
- Código de ética, integridad y servicio al ciudadano.
- Uso adecuado de sistemas de información y herramientas de trabajo.

En cuanto a la necesidad de realizar este tipo de capacitaciones, esta se incrementa debido a los siguientes factores:

- La incorporación periódica de nuevos funcionarios.

- La movilidad laboral (encargos, traslados, ascensos).

- Cambios normativos y actualizaciones en procesos internos.
- Requerimientos de los sistemas de gestión (MIPG, Gestión del Talento Humano, Control Interno).

Con relación a la población demandante, la demanda está compuesta por las siguientes causas:

- Servidores de nuevo ingreso que requieren inducción.
- Funcionarios antiguos que requieren reinducción para actualizar información y alinearse con nuevas directrices.
- Equipos de trabajo que deben fortalecer su comprensión del rol institucional.
- El incremento en el número de servidores solicitantes y la obligatoriedad de realizar procesos periódicos de inducción y reinducción hace necesario contratar un servicio especializado.

Existe una demanda real, vigente y obligatoria de capacitación en inducción y reinducción para los servidores públicos. La necesidad surge tanto del marco normativo como del crecimiento y rotación del personal, así como de los cambios organizacionales. La entidad requiere un proveedor externo que garantice calidad, pertinencia y cobertura adecuada, lo cual justifica iniciar un proceso contractual para dar respuesta a esta demanda.

5 ANÁLISIS DE LA OFERTA

El mercado actual de servicios de capacitación para entidades públicas presenta una oferta amplia, diversa y competitiva. Existen múltiples proveedores con experiencia en diseño, ejecución y evaluación de programas de inducción y reinducción, lo cual garantiza la posibilidad de recibir propuestas ajustadas a las necesidades institucionales.

Los oferentes identificados pertenecen, principalmente, a cuatro categorías:

1. Universidades y centros de educación superior.
2. Consultoras especializadas en gestión pública y talento humano.
3. Empresas privadas dedicadas a capacitación corporativa.
4. Equipos de consultores independientes altamente calificados.

Este conjunto de actores configura un escenario de competencia suficiente y adecuado para adelantar un proceso de contratación pública.

Luego de realizar una búsqueda enfocada en la capacitación en materia de INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN, para los funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca; se encontraron portafolios como:

- ✓ ***POWER LOGISTICS SOLUTIONS S.A.S;*** Es una empresa comprometida con el bienestar, la integración y el desarrollo humano, que promueve espacios de participación a través de actividades culturales, deportivas y recreativas. Presenta propuesta de diseño e implementación un modelo de Inducción y Reinducción para la Contraloría Departamental del Valle del Cauca es pertinente porque fortalece las competencias técnicas, éticas y normativas que requieren los funcionarios para ejercer adecuadamente el control fiscal. Su enfoque académico asegura procesos formativos estructurados, pertinentes y evaluables, lo que garantiza uniformidad y calidad en el servicio.

- ✓ ***FUNDACIÓN PARA EL FOMENTO, INNOVACIÓN, BIENESTAR Y GERENCIA SOCIAL -FOGMISOCIALCENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA:*** Presenta propuesta de formación académica en Inducción y Reinducción Académica Institucional para la Contraloría Departamental del Valle del Cauca es pertinente porque fortalece las competencias esenciales de los funcionarios, integrando conocimientos técnicos de auditoría, ética pública y

normatividad de control fiscal. Su enfoque académico garantiza que la formación no se limite a transmitir información, sino que promueva una comprensión real del rol institucional y del impacto social del control fiscal, asegurando contenidos actualizados, pertinentes y evaluables para mejorar la calidad del servicio.

- ✓ ***FUNDACIÓN ESCUELA IBEROAMERICANA DE INNOVACIÓN POLÍTICA – INNOPOLÍTICA:*** Presta servicios de educación para el trabajo y el desarrollo humano mediante la formación integral de servidores públicos y/o funcionarios públicos; con sólidos conocimientos profesionales y tecnológicos, a través de la capacitación, profesionalización y tecnificación del ejercicio académico y científico. Ofrece propuesta de capacitación en INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN que brinda a los funcionarios herramientas conceptuales y prácticas para su adecuada integración a la cultura organizacional, fortaleciendo su conocimiento sobre la estructura institucional, sus responsabilidades, los valores públicos y las disposiciones normativas aplicables a su ejercicio profesional.

Una vez realizadas varias búsquedas en temas de capacitaciones acerca de temas relacionados con INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN, la **Fundación Escuela Iberoamericana de innovación Política y Social INNOPOLÍTICA**, brindará a la Contraloría Departamental del Valle del Cauca una jornada de capacitación en la modalidad presencial y virtual en Inducción y Reinducción Institucional dirigida a todos sus funcionarios, con el fin de fortalecer valores éticos, sentido de pertenencia, cultura organizacional e integración entre dependencias. La Fundación tiene el carácter académico de INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA, adelanta programas de formación universitaria y formación avanzada o de postgrado y desarrolla programas en todos los campos de acción de la educación superior, con sujeción a la legislación vigente y a los principios que rigen a la institución.

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 de la Subdirección Administrativa Escuela de Capacitación, el valor de la disponibilidad presupuestal que incluye el estudio de mercado, teniendo en cuenta la necesidad y el objeto a contratar.

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

TEMA	CAPACITACIÓN EN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN		
EJECUTOR	ESCUELA IBEROAMERICANA DE INNOVACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL INNOPOLÍTCA	POWER LOGISTICS SOLUTIONS S.A.S	FUNDACIÓN PARA EL FOMENTO, INNOVACIÓN, BIENESTAR Y GERENCIA SOCIAL -FOGMISOCIALCENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA
No. DE PARTICIPANTES REQUERIDOS	143	143	143
VALOR CAPACITACIÓN POR PERSONA	$1.398.601	$1.468.531	$1.503.496
TOTAL DE LA INVERSIÓN POR EL NÚMERO DE PARTICIPANTES REQUERIDOS	$200.000.000	$210.000.000	$215.000.000
CANT. HORAS	8H	8H	8H
VALOR POR HORA	$11.188	$11.748	$12.027
CIUDAD	Cali	Cali	Cali

MODALIDAD	Presencial	Presencial	Presencial

El mercado presenta una oferta suficiente y competitiva, con tres valores dentro de un rango razonable para servicios de capacitación institucional. Los precios identificados muestran una variación del 6–7%, indicando estabilidad del mercado y homogeneidad en las características del servicio.

El valor de referencia para la contratación puede ubicarse dentro del rango de $200.000.000 a $215.000.000, siendo competitivo y acorde con los precios actuales del mercado.

La oferta disponible permite a la entidad seleccionar un proveedor que cumpla con estándares de calidad, alcance metodológico y soporte logístico, sin que exista riesgo de sobrecosto

Por lo anteriormente expuesto, la propuesta presentada por la FUNDACIÓN ESCUELA IBEROAMERICANA DE INNOVACIÓN POLÍTICA – INNOPOLÍTICA, Se ubica como la propuesta más económica, evidenciando que suele corresponder a proveedores con optimización de costos, menos carga logística o economías de escala.

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

NUMERO DE CONTRATO	OBJETO	VALOR	CONTRATISTA
CPS-033-2022	PRESTAR LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN TEÓRICO – PRÁCTICA PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA, ASÍ COMO EL APOYO LOGÍSTICO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN EN LOS SIGUIENTES TEMAS: "PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO, EQUILIBRIO PSICOSOCIAL, SALUD MENTAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL"	$160.000.000.oo	QUACK DE COLOMBIA S.A
CPS- 017-2023	PRESTAR LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN TEÓRICO – PRÁCTICA EN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA, ASÍ COMO EL APOYO LOGÍSTICO PARA EL DESARROLLO DE LA MISMA.	$170.000.000.oo	FUNDACION CENTRO INTEGRAL CIDPAC
CPS- 020-2024	Prestar los servicios de capacitación teórico – práctica sobre "UNA CONTRALORIA CENTENARIA QUE CUIDA Y GARANTIZA AMBIENTES SEGUROS PARA LAS FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS", para los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.	$200.000.000.oo	FUNDACION TRANSFORMANDO NUESTRO TERRITORIO

C) Para este fin la CONTRALORIA, solicito cotización sobre los servicios requeridos:

OBJETO	VALOR
Prestar el servicio de capacitación teórico – práctica en "INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN" dirigida a los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, con el fin de fortalecer sus competencias y cultura organizacional, promoviendo su integración y desempeño eficiente dentro de la entidad, dando cumplimiento al Plan Institucional de Capacitación 2025	***$200.000.000***

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: DOSCIENTOS MILLONES DE PESOS M/CTE (200.000.000,00) 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 Código de Apropiación Presupuestal 2.1.2.02.02.008.18 - *"Capacitación Administrativa"*, según Certificado Presupuestal No: 20250000178 del 03 de Diciembre del 2025, expedido por la subdirección administrativa de recursos físicos y financieros, por valor de DOSCIENTOS MILLONES DE PESOS M/CTE (200.000.000,00)

6 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, respecto del proceso de selección, y el deber de mantener la igualdad o equivalencias entre derechos y obligaciones surgidos al momento de proponer o de contratar de que tratan los artículos 27, 28 de la Ley 80 de 1993, correspondiente a la ecuación contractual y al equilibrio económico, la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, considerará que los riesgos previsibles que pueden generar la ruptura del equilibrio económico del contrato objeto del presente proceso de contratación son los siguientes:

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

	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción (Que puede pasar y como puede ocurrir)	Consecuencia de la Ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Calificación Total	Prioridad
1	Especifico	Externo	Ejecución	Operacional	Demora o incumplimiento en la prestación del servicio	Insatisfacción de la necesidad de la entidad	1	3	4	Bajo
2	Especifico	Externo	Ejecución	Operacional	Calidad del servicio	Insatisfacción de la necesidad de la entidad y la comunidad beneficiaria	2	3	5	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

N°	A quien se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del Tratamiento			Afecta el equilibrio económico del contrato	Persona responsable por el implementar tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se termina el tratamiento	Monitoreo y Revisión	
			Probabilidad	Impacto	Calificación Total					Como se realiza el	Periodicidad

1	Contratista	Seguimiento Permanente	1	2	3	No	Supervisor del Contrato	Duración del Contrato	Finalización del contrato	Revisión	Permanente
2	Contratista	Seguimiento Permanente	1	2	3	No	Supervisor del Contrato	Duración del Contrato	Finalización 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 nueve (09) días del mes de diciembre 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:

EDGAR MAURICIO CALERO MORENO
Subdirector Administrativo Escuela de Capacitación

	Nombre	Cargo
Proyectó:	Edgar Mauricio Calero Moreno	Profesional Universitario
Revisó	María Cecilia Caicedo Orozco	Subdirector Administrativo Escuela de Capacitación
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.		

CODIGO:M1P2-03	VERSIÓN 1.0