120.11-04

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.

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, la capacitación de los servidores públicos debe orientarse al fortalecimiento de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, promoviendo el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios públicos.

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015, *Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública*, establece en su Título 9 que los planes de capacitación de las entidades públicas deben fundamentarse en estudios técnicos que permitan identificar las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los servidores, garantizando la pertinencia de los programas formativos y su alineación con las metas institucionales.

En desarrollo de lo anterior, la Contraloría Departamental del Valle del Cauca cuenta con el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, el cual se encuentra articulado con el Plan

Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030 de la Función Pública, instrumento que orienta la gestión del conocimiento en el sector público y promueve el fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores como pilar del mejoramiento institucional.

En cumplimiento de lo establecido en el Plan Institucional de Capacitación – PIC y con el propósito de avanzar en su ejecución, la Dirección Administrativa de Gestión Humana y Financiera, a través de la Subdirección Administrativa Escuela de Capacitación de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, requiere contratar los servicios para desarrollar una capacitación en **LENGUAJE CLARO** orientada al fortalecimiento de la función pública. Esta formación está dirigida a todos los funcionarios de la Entidad, considerando que las entidades estatales deben garantizar información clara, comprensible y accesible para servidores públicos y ciudadanía, promoviendo así la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora continua de la gestión pública.

La capacitación en *Lenguaje Claro* para los funcionarios de la Contraloría General de la Nación constituye una necesidad institucional prioritaria, en la medida en que permite fortalecer la eficiencia administrativa, la transparencia y la calidad del servicio al ciudadano. El uso de un lenguaje comprensible en los documentos oficiales, en los actos administrativos, en las comunicaciones internas y externas, y en los informes de control fiscal, contribuye a que la ciudadanía acceda a información útil, clara y oportuna, lo que a su vez facilita el ejercicio del control social y promueve una relación más cercana y confiable entre la administración y los usuarios de la información pública.

La importancia de esta formación se sustenta en diversos instrumentos normativos que orientan a las entidades públicas hacia la adopción de prácticas de comunicación clara. El CONPES 3785 de 2013, que establece la Política Nacional de Eficiencia Administrativa al Servicio del Ciudadano, reconoce expresamente que una de las principales barreras para la interacción efectiva entre el Estado y la ciudadanía es la complejidad del lenguaje utilizado en los documentos oficiales. Por ello, plantea que la información debe ser entregada a los ciudadanos de manera clara y comprensible, de modo que se reduzca la incertidumbre frente a trámites, servicios y procedimientos y se facilite la confianza en las instituciones públicas.

A este mandato se suma la Ley 2052 de 2020, conocida como Ley Anti trámites, que incorpora dentro de sus principios la simplificación de los procesos administrativos y la obligación de garantizar que la información institucional sea fácil de entender. En la misma línea, la Ley 1712 de 2014, que regula el derecho de acceso a la información pública, establece que la información producida por las entidades debe ser inteligible y accesible para toda la ciudadanía, lo que implica no solo publicarla, sino hacerlo con claridad y sin obstáculos derivados de un lenguaje técnico o confuso.

Asimismo, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) resalta la importancia de la comunicación clara en los actos administrativos, las decisiones, las notificaciones y la atención directa al ciudadano. El uso adecuado y comprensible del lenguaje reduce el margen de errores, evita interpretaciones incorrectas y protege el derecho al debido proceso, minimizando el riesgo de recursos, quejas, demandas o solicitudes de aclaración.

Estos lineamientos se complementan con las guías técnicas y metodológicas elaboradas por el Departamento Nacional de Planeación y el Departamento Administrativo de la Función Pública, las cuales recomiendan la adopción del lenguaje claro como una práctica obligatoria en la producción documental del Estado. Dichas guías resaltan que una comunicación comprensible disminuye los tiempos de respuesta, reduce los costos administrativos asociados a reprocesos y mejora significativamente la satisfacción ciudadana frente a los servicios institucionales.

No capacitar a los funcionarios implica mantener riesgos operativos y jurídicos, como la producción de documentos ambiguos o difíciles de interpretar, la duplicación de trámites, la reiteración de consultas y la generación de información inexacta o incompleta para los ciudadanos. Estos factores impactan negativamente la eficiencia institucional, aumentan

carga de trabajo innecesaria y debilitan los procesos de rendición de cuentas y control fiscal que desarrolla la Contraloría.

En contraste, la formación en *Lenguaje Claro* permite mejorar de manera sustancial la producción documental y la comunicación institucional, garantizando que los informes, las decisiones y los actos emitidos por la entidad sean fácilmente comprensibles. Esto fortalece la transparencia, mejora la confianza ciudadana, hace más eficaces los procesos de auditoría y fomenta un ejercicio más sólido de vigilancia fiscal por parte de la sociedad. Además, contribuye a la coherencia interna de la entidad y facilita la interacción entre sus propias dependencias, reduciendo reprocesos y tiempos de revisión.

En consecuencia, se considera fundamental implementar una capacitación que desarrolle habilidades prácticas para simplificar textos, estructurar información de manera lógica, comunicar decisiones con claridad y diseñar documentos más accesibles para los distintos públicos internos y externos. El fortalecimiento de estas competencias permitirá a la Contraloría cumplir con las obligaciones legales, elevar sus estándares institucionales y consolidar una cultura organizacional orientada al servicio, la transparencia y la excelencia en la gestión pública.

2.1 OBJETO A CONTRATAR:

PRESTAR EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN **"LENGUAJE CLARO"** EN LA MODALIDAD PRESENCIAL CON UNA DURACIÓN TOTAL DE OCHO (8) HORAS TEÓRICO – PRÁCTICAS DIRIGIDAS A VEINTICINCO (25) FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA.

ALCANCE DEL OBJETO

Capacitar a los veinticinco (25) funcionarios en Gestión Documental sobre manejo, organización, conservación y acceso a la información física y digital, garantizando eficiencia en los procesos internos y cumplimiento de la normatividad vigente para el fortalecimiento de las competencias del personal 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
86000000	86100000	86101700	86101705 Capacitación Administrativa

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

Publicado y debidamente actualizado el 6 de noviembre del 2025 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 y se encuentra dentro del Plan Institucional de Capacitación 2025.

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

2.2. La capacitación **"LENGUAJE CLARO"** dirigido a los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, se brindará en la modalidad presencial con una duración total de ocho (8) horas teórico – prácticas dirigido a veinticinco (25) funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.

2.3 TEMÁTICA A DESARROLLAR:

- **FUNDAMENTOS DEL LENGUAJE CLARO EN LA GESTIÓN PÚBLICA:** Explicación del concepto, los principios esenciales y los objetivos del lenguaje claro, destacando su papel en la transparencia, la eficiencia administrativa y la relación con la ciudadanía.

- **MARCO NORMATIVO Y OBLIGACIONES INSTITUCIONALES**: Revisión de las normas que sustentan el uso del lenguaje claro en el Estado colombiano, como el CONPES 3785 de 2013, la Ley 2052 de 2020, la Ley 1712 de 2014 y la Ley 1437 de 2011, y su aplicación específica en la Contraloría.

- **REDACCIÓN CLARA Y PRECISA DE DOCUMENTOS INSTITUCIONALES:** Técnicas para elaborar textos simples, directos y coherentes, aplicados a oficios, actos administrativos, correos oficiales, informes de auditoría y comunicaciones internas.

- **ESTRUCTURACIÓN EFICIENTE DE LA INFORMACIÓN:** Métodos para organizar contenidos de manera lógica y jerarquizada, utilizando títulos, subtítulos, resúmenes ejecutivos y estructuras narrativas que faciliten la comprensión.

- **COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL CON ENFOQUE AL CIUDADANO:** Buenas prácticas para orientar la información hacia las necesidades reales del usuario, eliminando tecnicismos innecesarios y fortaleciendo la claridad en trámites y servicios.

- **DISEÑO DE DOCUMENTOS CLAROS Y VISUALMENTE ACCESIBLES**: Uso adecuado de formatos, tablas, diagramas, destacados y recursos visuales para facilitar la lectura y mejorar la comprensión del mensaje institucional.

- **REVISIÓN, EDICIÓN Y VALIDACIÓN DEL LENGUAJE CLARO**: Herramientas y criterios para evaluar la claridad de los documentos, corregir ambigüedades, asegurar precisión jurídica y realizar validaciones con usuarios internos o externos.

- **APLICACIÓN PRÁCTICA AL CONTROL FISCAL Y LA RENDICIÓN DE CUENTAS:** Ejercicios aplicados a informes de auditoría, hallazgos, conceptos y reportes públicos, orientados a garantizar que la información fiscal sea comprensible, útil y transparente para los ciudadanos.

2.4 OBLIGACIONES ESPECÍFICAS A DESARROLLAR

El contratista se obliga a realizar una capacitación en "LENGUAJE CLARO" se brindará en la modalidad presencial con una duración de ocho (8) horas para los funcionarios de cada área misional y funcional de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca; las cuales serán distribuidas previamente por el Supervisor del contrato.

Adicionalmente **EL CONTRATISTA** tiene las siguientes obligaciones:

a) EL CONTRATISTA brindará el apoyo logístico para la realización de la capacitación la jornada previamente programada, 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, etc) para garantizar el éxito de dicha capacitación.
b) EL CONTRATISTA deberá tomar registro de asistencia y registro fotográfico de cada jornada de capacitación.
c) Evaluar el evento de capacitación una vez finalice, utilizando el formato suministrado

por la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, consolidando los datos de la evaluación y entregando el informe correspondiente.

d) Suministrar puntualmente a la Contraloría Departamental del Valle del Cauca copia del formato de asistencia, y el respectivo seguimiento, especificando fecha y horario.
e) Cumplir con la metodología establecida en la propuesta de trabajo y con el cronograma de actividades avalado por el supervisor del contrato
f) Hará los ajustes que se requieran en la capacitación, en caso de que sea necesario y previa solicitud por parte de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.
g) Disponer de manera permanente personal de soporte técnico y apoyo logístico que garanticen que las actividades se desarrollarán sin percances.
h) Entregar material de apoyo, alusivo a la temática desarrollada.
i) Realizar entrega de informes requeridos por el Supervisor que den cuenta de la ejecución del contrato.
j) Las demás actividades que se hagan necesarias para el cabal cumplimiento del objeto contractual.

2.5 PLAZO DE EJECUCIÓN.

Las obligaciones contractuales se cumplirán de acuerdo con la programación de actividades que realiza el contratista, con una intensidad horaria de ocho (8) horas de capacitación, para los funcionarios de cada área misional y funcional de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca; las cuales se contarán a partir del inicio de la ejecución, en todo caso, sin sobrepasar el 31 de diciembre de 2025.

2.6 LUGAR DE EJECUCIÓN

La jornada de capacitación presencial se desarrollará en un Auditorio destinado por EL CONTRATISTA de tal manera que se garantice el éxito de la capacitación.

2.7 VALOR DEL CONTRATO.

El valor estimado por el contrato es de CUARENTA MILLONES DE PESOS M/CTE ($40.000.000) IVA incluido, el cual comprende todas las deducciones y descuentos que la ley determina.

2.7.1 FORMA DE PAGO

LA CONTRALORIA pagará al CONTRATISTA un único pago previa presentación del informe 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.

En una función pública moderna se requiere de una capacitación activa y participativa, sus programas deben tener objetivos y prioridades claras, evaluados según sus resultados. En este contexto su naturaleza y sentido son muy distintos de lo que usualmente se entiende como formación profesional y laboral. La capacitación de funcionarios en servicio debe tomar en cuenta las historias laborales de todos y cada uno de los involucrados, lo que implica partir de las competencias preexistentes y de las experiencias previas de los participantes en otras iniciativas de capacitación.

Del mismo modo debe considerar prioritariamente la necesidad natural del ser humano de encontrar satisfacción en el trabajo. Se trata entonces de potenciar a los servidores públicos, no sólo desde una perspectiva de rendimiento, sino también desde una óptica de significación del trabajo y del desarrollo de las capacidades que cada uno posee.

La capacitación debe concebirse como un proceso orientado a detectar los cambios, identificar las necesidades que éstos generan y definir estrategias para enfrentarlos, en coherencia con los objetivos institucionales. Asimismo, debe entenderse como un proceso continuo, enfocado en proporcionar conocimientos y desarrollar competencias que mejoren el desempeño laboral y la calidad de vida en el trabajo; factores clave que permiten a las instituciones alcanzar sus metas.

Este tipo de procesos resulta especialmente útil en escenarios de fortalecimiento institucional y en la implementación de sistemas de gestión documental. La amplia y diversa oferta de programas de capacitación disponibles en el mercado colombiano brinda a las entidades públicas la posibilidad de acceder a servicios de formación pertinentes, eficaces y ajustados a sus necesidades institucionales. Esta variedad contribuye al cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 en relación con el deber de capacitar, y fortalece 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.

Por tanto, el resultado que busca la capacitación es el desarrollo, tanto de las personas como de la organización. Este servicio permite a las entidades desarrollar actividades propias de su naturaleza encaminadas a fortalecer la institucionalidad, además de que ofrece un portafolio muy amplio que permite satisfacer plenamente la necesidad requerida por la Entidad.

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".*

El 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

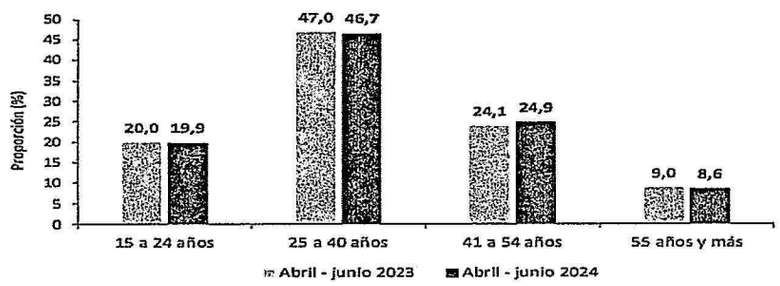
La economía colombiana no ha sido ajena a los efectos producidos por los cambios de gobierno, inflación, fenómenos económicos y sus políticas públicas. Las restricciones a la movilidad nacional, regional y urbano, implementadas, causaron la mayor contracción económica de la economía colombiana en al 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 2025 el 44,3% 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 27,0% correspondió a la población de 41 a 54 años y el 19,5% a la de 15 a 24 años. En el trimestre abril - junio 2024, estas proporciones fueron 46,7%, 9% y 19,9%, respectivamente.

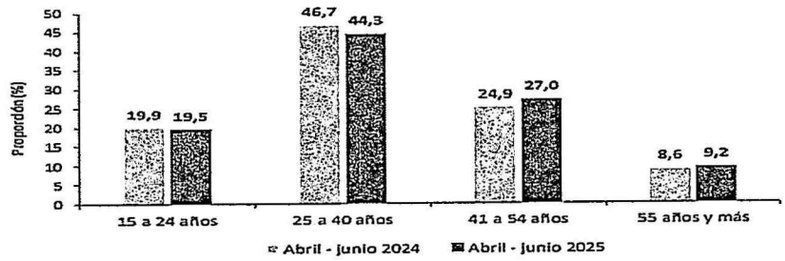
Gráfico 1. Proporción de la población que asistió a cursos de formación para el trabajo según rangos de edad
Total nacional
Abril - junio (2023 - 2024)



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

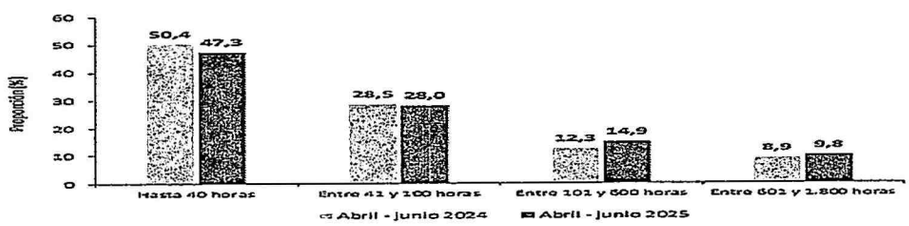
Para el total nacional, en el trimestre abril - junio 2025 el 44,3% de las personas que asistieron a un curso de formación para el trabajo en los últimos 24 meses se encontraban en el rango de edad de 25 a 40 años. Por su parte, el 27,0% correspondió a la población de 41 a 54 años y el 19,5% a la de 15 a 24 años. En el trimestre abril - junio 2024, estas proporciones fueron 46,7%, 24,9% y 19,9%, respectivamente.

Gráfico 1. Proporción de la población que asistió a cursos de formación para el trabajo según rangos de edad
Total nacional
Abril - junio (2024 - 2025)



En el trimestre abril - junio 2025, la población que asistió a algún curso de formación para el trabajo lo hizo en cursos con duración de hasta 40 horas (47,3%), entre 41 y 100 horas (28,0%), entre 101 y 600 horas (14,9%) y entre 601 y 1.800 horas (9,8%). En el trimestre abril - junio 2024, estas proporciones fueron 50,4%, 28,5%, 12,3% y 8,9%, respectivamente.

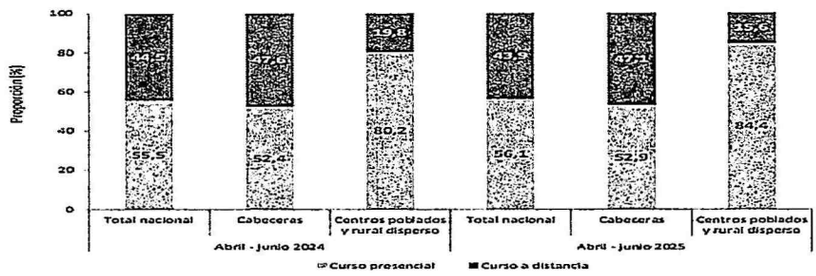
Gráfico 4. Proporción de la población que asistió a cursos de formación para el trabajo según horas de duración de los cursos
Total nacional
Abril - junio (2024 - 2025)



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

En el trimestre abril - junio 2025, en el total nacional la proporción de personas que asistieron a cursos de formación presenciales fue 56,1% y 43,9% para quienes tomaron cursos a distancia. A nivel de cabeceras estas proporciones fueron 52,9% y 47,1%, respectivamente; mientras que en los centros poblados y rural disperso se ubicaron en 84,4% y 15,6%

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 (2024 - 2025)

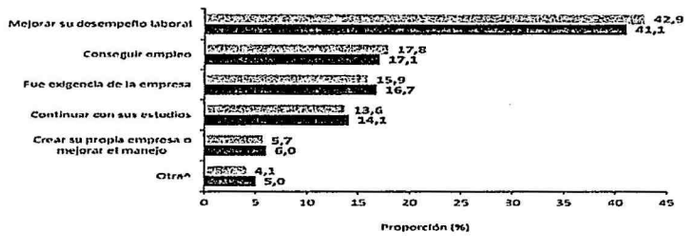


Fuente: DANE, GEIH – FPT.
Nota: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.

Para el total nacional en el trimestre abril - junio 2025, la mayor parte de los asistentes a cursos de formación para el trabajo tuvieron como área de formación Servicios con 19,8%, seguida de Sectores desconocidos o no especificados con 17,0% y Ciencias sociales con 14,8%. Las áreas de formación que presentaron las mayores disminuciones frente al mismo período del año anterior fueron Sectores desconocidos o no especificados (-23,7%) y Educación (-8,2%). En contraste, las

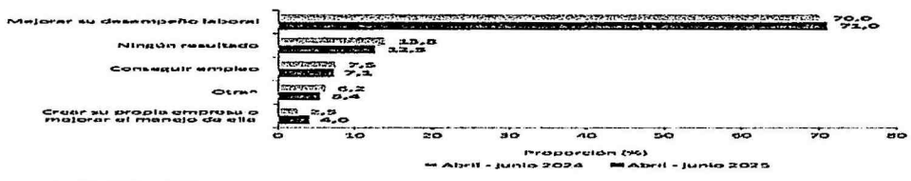
mayores variaciones porcentuales positivas fueron en las áreas de Ciencias sociales (14,5%) e Ingeniería, industria y construcción (9,7%).

Gráfico 7. Proporción de la población que asistió a cursos de formación para el trabajo según principal objetivo para tomar el curso
Total nacional
Abril - junio (2024 - 2025)



Para el total nacional en el trimestre abril - junio 2025, las personas que asistieron a cursos de formación para el trabajo declararon que el principal resultado de haber tomado el curso fue Mejorar su desempeño laboral (71,0%), seguido de Ningún resultado (12,5%) y Conseguir empleo (7,1%). Para el mismo trimestre de 2024, estas proporciones se ubicaron en 70,0%, 13,8% y 7,5%, respectivamente.

Gráfico 8. Proporción de la población que en los últimos 24 meses asistió y terminó algún curso de formación para el trabajo según principal resultado de haber tomado el curso
Total nacional
Abril - junio (2024 - 2025)



Fuente: DANE, GEIH – FFT.
Nota: Otra^ incluye las categorías Cambiar de empleo y Otro.
Nota: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.

La capacitación y/o diplomado juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda.

El objetivo principal de la capacitación es mejorar la eficiencia de los trabajadores para que éstos aporten el incremento necesario y de esa manera se alcancen índices altos de productividad. Además, permite evitar la obsolencia de los conocimientos del personal.

5 ANÁLISIS DE LA OFERTA

Luego de realizar una búsqueda enfocada en una capacitación en "LENGUAJE CLARO" con el objetivo de fortalecer las competencias mediante una capacitación integral sobre el manejo, organización, conservación y acceso a la información física y digital, se obtuvieron las siguientes:

- **KRATOS ESTRATEGIA POLÍTICA:** Esta propuesta busca instaurar el Lenguaje Claro como estándar de comunicación en la Contraloría General del Valle del Cauca, capacitando a directivos para que elaboren mensajes internos y externos precisos, transparentes y comprensibles. Su implementación es idónea porque responde a la misión de control fiscal y al deber de publicidad y transparencia, mejorando la eficiencia operativa, reduciendo errores y fortaleciendo la rendición de cuentas. Al formar a la alta dirección, se garantiza que las decisiones estratégicas se traduzcan en instrucciones claras que mitiguen riesgos y consoliden la eficacia y legitimidad institucional.
- **GRUPO EMPRESARIAL PODER:** La propuesta busca instaurar el Lenguaje Claro como estándar de comunicación directiva en la Contraloría del Valle, capacitando a 25 directivos para producir mensajes precisos, transparentes y comprensibles. Es de gran importancia su implementación al fortalecer la eficiencia operativa, la rendición de cuentas y la transparencia, asegura que las decisiones de alto nivel se traduzcan en instrucciones claras y reduce riesgos legales y administrativos, convirtiéndose en una inversión estratégica para la calidad y legitimidad institucional.
- ***Escuela Iberoamericana de Innovación Política y Social – INNOPOLÍTICA***: La

propuesta integra la experiencia formativa de INNOPOLÍTICA, una institución líder en innovación política y social con sede en Santiago de Cali, consolidada por su labor en la capacitación de más de 18.000 personas y su articulación con universidades de alto reconocimiento internacional. Desde su enfoque en la formación ciudadana, política y laboral, la Escuela se proyecta como un centro de pensamiento que responde a los desafíos sociales y democráticos de Latinoamérica, fortaleciendo el liderazgo, el pensamiento crítico y la participación comunitaria. Sobre esta base, la presente propuesta plantea como objetivo central instaurar la metodología del Lenguaje Claro como un estándar de comunicación estratégica dentro de la Contraloría General del Valle del Cauca. Para ello, se busca capacitar a los directos que son clave en la producción de comunicaciones internas y externas que sean transparentes, eficientes e inequívocas, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión pública, la transparencia institucional y la rendición de cuentas.

Una vez realizadas varias búsquedas enfocadas en capacitaciones que cuente con temáticas relacionadas con la capacitación en **LENGUAJE CLARO**, se llegó a la conclusión que ***Escuela Iberoamericana de Innovación Política y Social – INNOPOLÍTICA***, cuenta con 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.

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, 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	DIPLOMADO EN RESPONSABILIDAD FISCAL		
EJECUTOR	ESCUELA IBEROAMERICANA DE INNOVACIÓN POLÍTICO SOCIAL – INNOPOLÍTIC	GRUPO EMPRESARIAL PODER	KRATOS – ESTRATEGIA POLÍTICA
No. DE PARTICIPANTES REQUERIDOS	25	25	25
VALOR CAPACITACION POR PERSONA	$1.600.000	$2.400.000	$2.800.000
TOTAL DE LA INVERSION POR EL NUMERO PARTICIPANTES REQUERIDOS	$40.000.000	$60.000.000	$70.000.000
CANT. HORAS	8 horas	8 horas	8 horas
VR/ HORA	$200.000	$300.000	$350.000
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	VALOR	CONTRATISTA
CPS-044-15	EL CONTRATISTA SE OBLIGA A DICTAR SEMINARIO –TALLER VIVENCIAL, CON PARTICIPACIÓN ACTIVA A NIVEL INDIVIDUAL Y GRUPAL A VEINTIOCHO (28) FUNCIONARIO PRE PENSIONADOS DE LA ENTIDAD.	$4.995.000.00	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR ANDI – COMFANDI.
CPS-005-2022	PRESTAR LOS SERVICIOS DE APOYO Y ELABORACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA FASE DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA, QUE ACREDITEN LA CONDICIÓN DE PREPENSIONADOS.	$30.000. 000.00	MABEL CRISITINA ARISTIZABAL GIRALDO
CPS-005-2023	PRESTAR LOS SERVICIOS DE APOYO Y ELABORACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA FASE DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA, QUE ACREDITEN LA CONDICIÓN DE PREPENSIONADOS	$40.000.000.00	MABEL CRISITINA ARISTIZABAL GIRALDO
CPS- 010-2024	PRESTAR LOS SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN EN EL DESARROLLO TÉCNICO, OPERATIVO, Y LOGÍSTICO REQUERIDO PARA LA ORGANIZACIÓN Y REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE TALLER DE PREPENSIONADOS, DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO; CONTEMPLADAS EN EL PLAN DE BIENESTAR PARA LA VIGENCIA 2024 DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA.	$55.000.000.00	MAJORI INGENIERIA S.A.S

C) Para este fin la CONTRALORIA, solicito cotización para la realización de la siguiente capacitación:

OBJETO	VALOR
Prestar el servicio de capacitación en "LENGUAJE CLARO" dirigida a funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.	***$40.000.000***

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: CUARENTA MILLONES DE PESOS M/CTE ($40.000.000) 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 Código de Apropiación Presupuestal 2.1.2.02.02.008.18 - *"Capacitación Administrativa"*, según Certificado Presupuestal No: 2025000167 de 5 de noviembre del 2025, por valor de CUARENTA MILLONES DE PESOS M/CTE ($40.000.000), 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, 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:

N°	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción (Que puede pasar y, como puede ocurrir)	Consecuencia de la Ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Calificación Tot	Prioridad
1	Específico	Externo	Ejecución	Operacional	Demora o incumplimiento en la prestación del servic	Insatisfacción de la necesidad de la entidad	1	3	4	Bajo
2	Específico	Externo	Ejecución	Operacional	Calidad del servicio	Insatisfacción de la necesidad de la entidad y la comunidad beneficiaria	2	3	5	Bajo
3	General	Externo	Ejecución	Operacional	Inadecuada ejecución de contrato	Pérdida de recursos e incumplimiento del contrato	2	4	6	Alto
4	General	Externo	Ejecución	Operacional	Incumplimiento en el pag de la Seguridad social de contratista	Incumplimiento del contrato e obligaciones laborales	1	3	4	Medio

N°	¿A quién 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 tratamiento	Fecha estimada en que se termi el tratamiento	Monitoreo y Revisió	
			Probabilidad	Impacto	Calificación Total					Como se realiza el monitoreo	Periodicidad

Nº	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción (Que pued pasar y, como puede ocurrir)			Consecuencia de la Ocurrencia del evento		Probabilidad	Impacto	Calificación Tot	Prioridad
1	Contratista		Seguimiento Permanente		1	2	3	No	Supervisor d Contrato	Duración de Contrato	Finalización del contrato	Revisión Permane	Permanente
2	Contratista		Seguimiento Permanente		1	2	3	No	Supervisor d Contrato	Duración de Contrato	Finalización del contrato	Revisión Permane	Permanente
3	Contratista		Póliza de seguro de cumplimiento		1	2	3	No	Contratista y entidad	Duración de Contrato + 6 meses	Finalización del contra 6 meses	Aprobación de la póliz revisión del uso de lo recursos	Permanente
4	Contratista		Seguimiento Permanente		1	2	3	No	Supervisor d Contrato	Duración de Contrato	Finalización del conti	Revisión Permanen	Permanente

Para Constancia se firma a los quince (15) días del mes de diciembre del 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 de Escuela de Capacitación

	Nombre	Cargo
Proyectó:	*Edgar Mauricio Calero Moreno*	Profesional Universitario
Revisó	*María Cecilia Caicedo Orozco* *Edgar Mauricio Calero Moreno*	Directora Administrativa De Gestión Humana y Financiera Subdirector Administrativo de Escuela de Capacitación
Aprobó	Pedro Pablo Parales Pérez	Jefe Oficina Jurídica (e)
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.		