No. CDP	Valor	Saldo	No. Necesidad
453	$30.000.000	$30.000.000	341

VALOR: TREINTA MILLONES DE PESOS M/L ($30.000.000)

DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE EL MUNICIPIO DE GIRARDOTA PRETENDE SATISFACER CON LA CONTRATACIÓN:

De conformidad con el artículo primero de la Ley 136 de 1994 *"El municipio es la entidad territorial fundamental de la división político administrativa del Estado, con autonomía política, fiscal y administrativa, dentro de los límites que señalen la Constitución y la ley y cuya finalidad es el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población en su respectivo territorio"*, en concordancia con lo anterior el artículo tercero de la Ley 80 de 1993 establece: *"De los Fines de la Contratación Estatal. Los servidores públicos tendrán en consideración que al celebrar contratos y con la ejecución de los mismos, las entidades buscan el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con ellas en la consecución de dichos fines."* De lo que se deduce que el fin primordial del municipio es el de contribuir al bienestar general y demás fines del Estado, para lo cual requiere contratar la ejecución de diferentes actividades de acuerdo con las necesidades básicas y específicas de su población.

La implementación y ejecución de un plan de capacitaciones se encuentra encaminado hacia la consecución de las metas y desafíos de la Entidad, en el marco de las nuevas tendencias emergentes y las nuevas formas de trabajo. De otro lado, pretende dar respuesta a los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para el desempeño exitoso que apalanque la consecución y el desarrollo de la capacidad Institucional y el logro de los objetivos del Municipio.

De otro lado, el PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020- 2030, Departamento Administrativo de la Función Pública plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias para el fomento de los valores institucionales.

Así mismo, la Secretaría de Servicios Administrativos, es una Dependencia estratégica de la Entidad, encargada y responsable entre otros, de adoptar e implementar políticas, estrategias y directrices organizacionales, para proveer un talento humano altamente productivo, la atención oportuna a las obligaciones pensionales y prestaciones económicas, modelos organizacionales orientados a la calidad del servicio y la mejora continua, así como recursos físicos, tecnológicos y documentales, que permitan el fortalecimiento de la capacidad administrativa y el desempeño institucional de la Administración.

Para garantizar el cumplimiento efectivo de las actividades contempladas en el Plan de Desarrollo 2024-2027 - "Decencia en lo público", se hace necesario contar con personal de apoyo que acompañe la gestión propia de la entidad, en lo referente a la gestión administrativa de la Secretaría de Servicios Administrativos.

Teniendo en cuenta las funciones ya mencionadas, en atención a la estructura orgánica de la Entidad y las funciones asignadas a las distintas dependencias que la conforman y que a su vez desarrollan la misión y visión institucional, la Alcaldía de Girardota adelanta múltiples actividades que resultan ser la piedra angular de su gestión misional y que se encuentran enmarcadas en la formulación e implementación de políticas públicas, la ejecución de planes y programas de desarrollo, así como la prestación de servicios esenciales para la comunidad,

garantizando el bienestar de la población, promoviendo el crecimiento económico y el desarrollo social de los girardotanos.

Así mismo, la Constitución Política de Colombia, de manera especial en su artículo 53 indica que el Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primicia en la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Por su parte, la Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el actual sistema de gestión de Desarrollo Administrativo, reglamentado mediante el Decreto 1499 de 2017, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Así mismo, la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 *"Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida"* plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.

Por ello, desde la Secretaría de Servicios Administrativos, es fundamental formular e implementar políticas, acciones y procesos orientados a la formación y capacitación continua de los servidores públicos del Municipio de Girardota. El propósito de estas iniciativas es fortalecer una gestión pública caracterizada por su efectividad, eficiencia, eficacia y transparencia. En otras palabras, se busca que cada proceso, acción, medida y decisión contribuya a la prestación de un servicio de alta calidad a la ciudadanía y a la comunidad en general. De este modo, no solo se mejora el desempeño institucional, sino que también se promueve el desarrollo personal y profesional de los funcionarios públicos.

La gestión estratégica del talento humano en el sector público constituye un factor fundamental, ya que impulsa procesos adecuados de selección y vinculación del personal, garantizando así una prestación efectiva del servicio público. Asimismo, promueve el fortalecimiento de competencias laborales, orientadas al desarrollo de capacidades que se traducen en comportamientos alineados con un desempeño óptimo y orientado a resultados. Estos resultados deben estar en coherencia con los fines misionales de las entidades del Estado, asegurando no solo la entrega eficiente de bienes y servicios a la ciudadanía y demás grupos de valor, sino también el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas que guían la acción estatal. En este sentido, el talento humano se reconoce como el eje central del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al ser el motor que dinamiza la gestión institucional y la mejora continua.

En el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, uno de los aspectos esenciales es el establecimiento de lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos. Estos procesos constituyen un pilar fundamental para el aprendizaje organizacional, necesario para dinamizar la innovación en el Estado y mejorar la calidad del servicio prestado al ciudadano.

Fomentar una cultura organizacional basada en el aprendizaje continuo garantiza que tanto las personas como las entidades públicas estén preparadas para enfrentar desafíos y resolver problemáticas de manera eficaz. Esto se logra a través del aprovechamiento del activo más valioso del Estado: el talento humano y su capacidad para

generar conocimiento, como activo intangible. De esta manera, las entidades públicas no solo aprenden, sino que evolucionan, innovan y aseguran un desempeño institucional sostenido y orientado a la mejora continua.

Con el propósito de alcanzar mayores niveles de integridad, eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios de la Alcaldía de Girardota hacia la comunidad, se hace necesaria la implementación de un Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026. Este plan debe estar orientado al desarrollo y fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos, a través de procesos integrales de formación, capacitación y entrenamiento.

El objetivo es garantizar que los funcionarios estén en capacidad de atender de manera ágil, oportuna y eficaz las necesidades y solicitudes de la ciudadanía, contribuyendo así a una gestión pública más efectiva y alineada con los principios de servicio, calidad y mejoramiento continuo.

En este contexto, el Plan Institucional de Formación y Capacitación 2026 de la Alcaldía de Girardota se fundamenta en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030. Dichos lineamientos orientan la formación y el desarrollo de capacidades en el sector público, con el propósito de fortalecer la gestión del talento humano estatal.

Como punto de partida, se realizó un diagnóstico exhaustivo de las necesidades formativas de los funcionarios de la administración municipal, lo cual permite asegurar que las iniciativas de formación respondan de manera precisa a las demandas y desafíos específicos que enfrenta el municipio. De este modo, se promueve un servicio público de mayor calidad, enfocado en el bienestar de la ciudadanía y en la mejora continua de la gestión institucional.

Este plan fue formulado a partir de un diagnóstico de necesidades, mediante el cual se identificaron los factores clave que requieren fortalecimiento para optimizar la gestión administrativa. Con base en estos hallazgos, se definieron las acciones de formación y capacitación que se desarrollarán durante la vigencia 2026, en concordancia con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030.

Estas acciones se estructuran en torno a los siguientes ejes temáticos:

- Paz total, memoria y Derechos Humanos
- Territorio, vida y ambiente
- Mujeres, inclusión y diversidad
- Transformación digital y cibercultura
- Probidad, ética e identidad de lo público
- Habilidades y competencias
- Carrera administrativa
- Sensibilización en el Sistema de Control Interno (MECI – MIPG)
- Uso y fortalecimiento de herramientas tecnológicas
- Etapas de la contratación pública

El Plan de Formación descrito incorpora elementos clave para el acompañamiento institucional, orientado al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos. Esto se logrará mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades, destrezas, así como la promoción de valores y actitudes que favorezcan un desempeño idóneo del talento humano de la Administración Municipal.

Este proceso, liderado de manera continua por la Secretaría de Servicios Administrativos, se desarrollará bajo el modelo de formación continuada, enfocado en la actualización permanente y en la consolidación de una cultura del conocimiento basada en el aprendizaje. De esta forma, se busca no solo mejorar el desempeño individual e

institucional, sino también fortalecer la imagen de la Alcaldía Municipal de Girardota y su entorno, promoviendo una gestión pública más cercana, eficiente y confiable.

El Decreto Ley 1567 de 1998 por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, en su título primero crea el sistema nacional de capacitación, definido como *"el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios"*.

La Ley 909 de 2004 *"por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*, en su artículo 36, establece los objetivos de capacitación para los empleados públicos, así *"la capacidad y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, 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"*.

En atención a lo anteriormente expuesto, la Secretaría de Servicios Administrativos debe liderar el desarrollo de políticas, acciones y procesos orientados a la ejecución de los programas de capacitación establecidos en el Plan Institucional de Capacitación – PIC, correspondiente a la vigencia 2026.

Dicho plan fue formulado con base en los lineamientos definidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020–2030 de la Función Pública, en lo dispuesto por la Guía Metodológica para la Implementación del PNFC, en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación elaborada por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), así como en el diagnóstico de necesidades formativas realizado por la Secretaría de Servicios Administrativos.

Este diagnóstico se fundamentó en los requerimientos de capacitación identificados por las distintas dependencias del municipio, así como en los resultados de la encuesta aplicada a los servidores públicos de la planta de personal, lo cual permitió identificar las principales brechas y prioridades en materia de formación.

Siguiendo los parámetros descritos anteriormente, el plan institucional de capacitación 2026, quedó estructurado de la siguiente manera:

- ⇒ **Paz total, memoria y derechos humanos: r**esponde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestión y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.
- ⇒ **Territorio, vida y ambiente:** este eje tiene la finalidad de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.
- ⇒ **Mujeres, inclusión y diversidad:** este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

⇒ **Transformación digital y cibercultura:** la transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

⇒ **Probidad, ética e identidad de lo público:** el entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

⇒ **Habilidades y competencias:** la administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Para cumplir con la finalidad de la función pública, el Estado dispone de instrumentos jurídicos y administrativos que le permiten alcanzar sus objetivos, entre ellos, el ejercicio de la autonomía para contratar. En este sentido, los contratos de la administración pública constituyen un medio legítimo para la adquisición de bienes y servicios necesarios para el cumplimiento de los fines estatales, garantizando su ejecución de manera legal, armónica y eficaz.

En consecuencia, la Alcaldía de Girardota debe contar con mecanismos idóneos y ajustados a la normatividad vigente que le permitan cumplir eficazmente con su función administrativa. Uno de estos mecanismos es el contrato estatal, el cual representa una herramienta fundamental para asegurar el desarrollo adecuado de las actividades misionales. Por ello, en el Plan Anual de Adquisiciones correspondiente a la vigencia 2026 del Municipio de Girardota, se ha previsto la suscripción de este tipo de contratos, en tanto son esenciales para garantizar el normal funcionamiento y la eficiencia operativa de la administración municipal.

A través de estos procesos se busca orientar la formación y capacitación de 144 servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Girardota, fortaleciendo sus competencias blandas, específicas y transversales. Esto se realizará mediante la implementación de diversas temáticas formativas, definidas conforme a los programas y ejes temáticos que integran el Plan de Capacitación y Formación para la vigencia 2026.

De esta manera entonces, dentro del plan de acción establecido para la entidad para la vigencia 2026, La Secretaria de Servicios Administrativos, busca dar cumplimiento a lineamientos y parámetros en relación al proceso de formación y capacitación. En razón de ello toda capacitación se describe como el conjunto de procesos organizados relativos tanto a la educación formal, como a la informal, según lo establecido por la ley general de educación, el cual prolonga y complementa la educación inicial mediante la generación de conocimientos nuevos implantados mediante el desarrollo de habilidades, aptitudes y destrezas motivando el incremento de la capacidad individual y colectiva que conlleve a consumar la misión institucional. Es por ello que la administración municipal requiere impartir jornadas de capacitación relacionado con las competencias laborales en términos de conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral de todos los funcionarios dentro de la alcaldía municipal.

Así mismo, la administración Municipal de Girardota no puede ser ajena a las dinámicas propias de la función pública, donde se requiere establecer y promover estrategias concretas para prevenir la ocurrencia de cualquier tipo de conducta disciplinable de los servidores públicos y la ejecución de los procesos asociados a la Gestión Disciplinaria, como un eslabón estratégico para mitigar la ocurrencia de hechos y conductas disciplinables de los funcionarios.

Se debe garantizar el cumplimiento de las normativas disciplinarias vigentes, asegurando que los procesos se realicen de manera eficiente, transparente y justa, respetando los derechos y garantías de los sujetos disciplinables. La mejora en la dotación de personal y recursos permitirá a la Oficina de Control Interno Disciplinario cumplir con estas obligaciones legales de manera efectiva.

Con el propósito de fortalecer las competencias jurídicas de nuestros funcionarios y garantizar el adecuado cumplimiento de los deberes institucionales, se considera fundamental realizar una capacitación especializada sobre el régimen disciplinario vigente. Esta formación tiene como objetivo principal actualizar a los servidores públicos en relación con la normatividad introducida por la Ley 2094 del 29 de junio de 2021, mediante la cual se reforma integralmente la Ley 1952 de 2019 —Código General Disciplinario—, derogando a su vez la Ley 734 de 2002 y modificando disposiciones específicas de la Ley 1474 de 2011 en lo concerniente a materia disciplinaria.

La capacitación permitirá comprender en detalle el contenido, alcance e implicaciones jurídicas de las nuevas disposiciones disciplinarias, aclarando aspectos fundamentales como la vigencia normativa, el ámbito de aplicación subjetivo y objetivo, las tipologías de faltas, el procedimiento aplicable, los principios rectores del proceso disciplinario, y las garantías procesales. Además, busca resolver inquietudes recurrentes en la práctica institucional y reforzar el conocimiento sobre el rol y las competencias de las Oficinas de Control Interno Disciplinario, a fin de que estas puedan implementar de manera efectiva los lineamientos establecidos en la Ley 2094 de 2021.

En este sentido, la capacitación solicitada no solo representa una herramienta de actualización normativa, sino también una estrategia preventiva para asegurar el cumplimiento del ordenamiento disciplinario vigente, promover una cultura de legalidad en el ejercicio de la función pública y fortalecer los mecanismos internos de control y responsabilidad en la administración pública.

Por lo anterior, la Alcaldía de Girardota para la vigencia 2026, ha visto la necesidad de fortalecer el desarrollo de estrategias capacitación y formación a diferentes servidores de la entidad en donde se desarrollen procesos de formación temática, para lo cual a fin de cumplir con este objetivo de forma colectiva se construye un programa de formación y capacitación no formal, dotando a los mismos de herramientas teóricas y prácticas necesarias para desarrollar su trabajo diario en pro de la comunidad.

De este modo, la articulación entre la Secretaría de Servicios Administrativos y la Oficina de Control Interno Disciplinario se enmarca como un pilar fundamental en la gestión de los proyectos que buscan el fortalecimiento de las capacidades y competencias de los servidores públicos de la Alcaldía de Girardota, motivo por el cual que se aúnan esfuerzos conjuntos al interior de la entidad en clave de materializar las iniciativas de formación y capacitación para la adecuada actualización de los conocimientos aplicables al cumplimiento de la misión y visión institucional.

Revisada la planta de cargos del Municipio de Girardota se evidencia que no se cuenta con personal profesional de planta suficiente e idóneo para el desarrollo de las actividades objeto de este contrato; por consiguiente, se hace necesario celebrar un contrato de prestación de servicios profesionales, con una persona jurídica, que pueda realizar las actividades descritas en este estudio de oportunidad y conveniencia.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y no existiendo en la planta de personal, la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios para garantizar la operatividad de la Secretaría de Servicios Administrativos y la oficina de Control Interno Disciplinario, conforme al artículo 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, que establece: "*Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados. // En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable*".

UBICACIÓN EN EL PLAN DE DESARROLLO Y CODIGO BPIN

PLAN DE DESARROLLO DECENCIA EN LO PÚBLICO: N/A
PROYECTO: N/A
SECTOR: N/A
CÓDIGO BPIN: N/A

RUBRO: 2.1.01.01.002.12.01-521 (Capacitaciones)

DESCRIPCIÓN DEL OBJETO A CONTRATAR, CON SUS ESPECIFICACIONES ESENCIALES, Y LA IDENTIFICACIÓN DE CONTRATO A CELEBRAR:

OBJETO: PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA APOYAR LA PLANEACIÓN Y EJECUCIÓN DE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN DIRIGIDOS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA DE GIRARDOTA, DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES INSTITUCIONALES.

ALCANCE DEL OBJETO:

El presente contrato comprende el apoyo integral en las actividades de planeación y ejecución de actividades de formación dirigidas a los servidores públicos de la Alcaldía de Girardota. Esto incluye la elaboración de cronogramas, y el acompañamiento en el desarrollo logístico y pedagógico de los eventos, talleres, cursos o jornadas de formación que se programen.

Asimismo, el contratista deberá colaborar en la elaboración de informes de seguimiento, evaluación de impacto y sistematización de las actividades realizadas, proponiendo mejoras que contribuyan al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos. Todas las acciones deberán articularse con los lineamientos institucionales, el Plan de Formación vigente y las disposiciones normativas aplicables al desarrollo del talento humano en el sector público.

CLASIFICACIÓN UNSPSC:

El objeto contractual se enmarca dentro del siguiente código clasificador de bienes y servicios:

CÓDIGO	SEGMENTO	FAMILIA	CLASE
80111620	Servicios de gestión, servicios profesionales de empresa y servicios administrativos	Servicios de recursos humanos	Servicio de personal temporal

CAPACITACIONES EXIGIDAS:

Eje PNFC	Necesidad Identificada	Tema de Capacitación	Horas	Valor total
Paz total, memoria y Derechos Humanos	Atención al ciudadano y convivencia	Resolución y mitigación de conflictos	4	$2.448.980
Territorio, vida y ambiente	Gestión territorial	Promoción de la convivencia. La paz y los derechos humanos con enfoque territorial.	4	$2.448.980
Mujeres, inclusión y diversidad	Enfoque diferencial	Pensamiento crítico y estratégico	5	$3.061.225

Transformación digital y cibercultura	Modernización institucional	Introducción a la inteligencia artificial y su uso ético en la Administración Pública	4	$2.448.980
Probidad, ética e identidad de lo público	Integridad institucional	Fortalecimiento de la cultura de la legalidad y lucha contra la corrupción.	5	$3.061.225
Habilidades y competencias	Servicio al ciudadano	Comunicación efectiva y asertiva para el servicio al ciudadano	4	$2.448.980
Carrera administrativa		Carrera administrativa	8	$ 4.897.959
Sensibilización en el Sistema de Control Interno (MECI – MIPG		Sensibilización en el Sistema de Control Interno (MECI – MIPG	5	$3.061.225
Uso y fortalecimiento de herramientas tecnológicas		Uso y fortalecimiento de herramientas tecnológicas	5	$3.061.225
Etapas de la contratación pública		Etapas de la contratación pública	5	$3.061.225
TOTAL			**49**	**$30.000.000**

OBLIGACIONES ESPECIFICAS DEL CONTRATISTA:

1. Llevar a cabo la ejecución del contrato conforme a las Condiciones Técnicas Mínimas Exigidas definidas en el estudio previo y del sector.
2. Elaborar conjuntamente con la Alcaldía de Girardota, un plan operativo de trabajo que determine el cronograma, las actividades, los responsables y las condiciones mínimas de cumplimiento de cada una de las obligaciones allí establecidas.
3. Presentar para aprobación del supervisor del contrato y de acuerdo con el cronograma previamente establecido, la estructura de los módulos y subtemas que deberá contener como mínimo los siguientes elementos: Título, Objetivos, Descripción de la metodología, recursos de apoyo que complementan los talleres (lecturas, glosario, sitios web, videos, animaciones, imágenes, entre otros), descripción de las actividades de aprendizaje y tiempo estimado de dedicación por cada sesión.
4. Para la ejecución del contrato, el contratista deberá presentar un cronograma detallado de actividades, el cual deberá ser entregado al supervisor del contrato para su revisión y aprobación. Este cronograma servirá como guía para el desarrollo de las acciones previstas y será la base para el seguimiento y control de la ejecución. En caso de requerirse modificaciones al cronograma inicialmente aprobado, dichos cambios no podrán implementarse sin el conocimiento y la aprobación previa del supervisor del contrato, garantizando así la coordinación, trazabilidad y cumplimiento de los objetivos establecidos.
5. Desarrollar el objeto del contrato de acuerdo con la propuesta económica y técnica presentada a la Alcaldía de Girardota.
6. Disponer de la logística, recurso humano, equipos y herramientas necesarias para la ejecución del contrato.

7. Entregar las memorias digitales de cada sesión realizada con mínimo la siguiente información: ayuda memoria reunión con registro fotográfico, confirmación y asistencia de las personas convocadas, listados de asistencia y registro fotográfico en formato .jpg o .jpeg.
8. Asumir los costos de desplazamiento en que deba incurrir el contratista para la ejecución del contrato.
9. El contratista deberá mantener durante la realización de cada uno de los eventos presenciales, un responsable encargado del cumplimiento de cada una de las disposiciones contenidas en las especificaciones técnicas del proceso, descritas en el presente estudio previo y del sector.
10. Utilizar la imagen de la Alcaldía de Girardota de acuerdo con los lineamientos establecidos por la entidad. Salvo autorización expresa y escrita de las partes ningún funcionario, podrá utilizar el nombre, emblema o sello oficial de la Alcaldía de Girardota para fines publicitarios o de cualquier otra índole.
11. Participar en las reuniones a las que la Alcaldía de Girardota convoque, relacionadas con la ejecución del contrato.
12. El contratista deberá contar con la disponibilidad de la fuerza laboral suficiente y competente para la adecuada ejecución del contrato de acuerdo con la propuesta presentada. En consecuencia, deberá disponer del personal propio ofrecido en la propuesta para satisfacer cualquier eventualidad, actividad y/o servicio objeto de este contrato.
13. Atender los requerimientos, lineamientos, instrucciones y/o recomendaciones que durante el desarrollo del Contrato le imparta la institución a través del supervisor del contrato, para la correcta ejecución y cumplimiento de sus obligaciones.
14. Prestar el servicio con profesionales expertos y/o con experiencia docente en la temática a abordar en cumplimento del contrato.
15. Presentar para la suscripción del acta de inicio la hoja de vida y los soportes que acrediten los requisitos de formación académica y certificaciones de experiencia del personal mínimo, conforme a lo señalado en el criterio de selección del presente proceso.
16. Realizar evaluaciones de percepción de los talleres de acuerdo con los formatos suministrados por el supervisor.
17. Garantizar el recurso humano logístico requerido para el proceso de formación y capacitación, así como equipos y herramientas técnicas, tecnológicas para el desarrollo del contrato.
18. Garantizar a los participantes los mecanismos necesarios para la inscripción, atención y asistencia a los módulos a desarrollar.
19. Plantear la estructura de las capacitaciones, y desarrollar los contenidos de acuerdo con las temáticas definidas.
20. Contar con equipos, herramientas, material pedagógico y ayudas audiovisuales para el desarrollo de las actividades.
21. Entregar al supervisor del Contrato los informes que le sean requeridos, conforme los lineamientos que sean señalados por parte de la administración municipal.
22. Presentar un informe MENSUAL detallado de actividades y de ejecución presupuestal, donde se indique el valor disponible para ser ejecutado, así mismo deberá incluir el detalle de los servicios prestados y suministros entregados, junto con las evidencias de estas como listados de entrega de material, actividades realizadas, fotografías y novedades en caso de haberse presentado. Así mismo, al finalizar el contrato, enviará un informe final consolidado.
23. Enviar a través de la plataforma del SECOP II, copia de los comprobantes de pago de los aportes al sistema de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales de los perfiles que ejecutan el contrato, que serán verificados por el Supervisor del contrato, los cuales deberán liquidarse con base en los honorarios asignados.
24. Constituir y publicar en la plataforma del SECOP II la garantía única exigida en el contrato.
25. Guardar la debida confidencialidad respecto de la documentación y trámites realizados en cumplimiento del objeto del contrato, entendida por tal, no solo no hacer pública dicha información sino además su adecuada manipulación.
26. Responder por el pago de honorarios, salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones a que haya lugar del personal que se emplee en la ejecución del contrato.
27. Asumir la responsabilidad civil contractual y extracontractual que generen las demandas interpuestas por terceros, derivada de su actividad.

28. Mantener indemne a la Alcaldía de Girardota frente a terceros por la ejecución de las actividades en cumplimiento del objeto contractual, así como también asumir con su propio patrimonio las reclamaciones económicas que pudieran surgir frente a sus contratistas por hechos imputables a este.
29. Acreditar el cumplimiento integral de los Requisitos de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Contratación, así como el cumplimiento de la legislación en SG-SST aplicable a la naturaleza de las actividades contractuales y a permitir el seguimiento, evaluación y control del grado de cumplimiento de estos, sin que, en virtud de lo anterior, se cree relación laboral alguna entre la Alcaldía de Girardota y los contratistas, lo anterior de conformidad con el Manual de SG-SST que para tal fin disponga la Alcaldía.
30. Responder, cuando haya lugar a ello, por los elementos devolutivos que le sean asignados para el desarrollo de sus actividades y hacer entrega de los mismos, al momento de la terminación del contrato al Supervisor del contrato.

PRODUCTOS:

#	PRODUCTO
1	Presentar al supervisor informes de las acciones y actividades adelantadas durante el desarrollo del objeto contractual.

DURACION: DURACIÓN DEL CONTRATO. El plazo de ejecución del contrato será a partir del acta de inicio **SEIS (6) MESES SIN SUPERAR LA VIGENCIA FISCAL**, lo primero que ocurra, contados a partir del inicio de ejecución en Secop II efectuada por el SUPERVISOR designado para tal fin, previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución.

FORMA DE PAGO: EL MUNICIPIO DE GIRARDOTA cancelará al **CONTRATISTA** el valor del contrato **TREINTA MILLONES DE PESOS M/L ($30.000.000)**, incluido los impuestos a que haya lugar y demás costos directos e indirectos a que haya lugar, **CONTRAFACTURACIÓN** mensual, cuyo valor corresponderá a las actividades y servicios ejecutados en el mes vencido, de acuerdo al cronograma de actividades presentado por el contratista y aprobado por la Alcaldía de Girardota y previa presentación de informe de ejecución técnico y financiero según lineamientos definidos por la supervisión del contrato y presentación de paz y salvo de pago de salarios, honorarios, seguridad social integral y aportes parafiscales.

En todo caso, el valor mensual a pagarse corresponderá a los servicios efectivamente prestados por el contratista y recibidos por la Alcaldía de Girardota en el período.

El pago se realizará a través de transferencia electrónica a la cuenta de ahorros reportada por el contratista, previa presentación de la factura o documento equivalente debidamente legalizada, con todos los soportes que aseguren que los productos fueron recibidos a entera satisfacción por parte del supervisor del contrato.

IMPUESTO	PERSONA NATURAL	PERSONA JURÍDICA
Estampilla Pro-Bienestar Adulto Mayor	3% del Valor Total del contrato	3% del Valor Total del contrato
Estampilla Pro-Hospital	1% del valor total del contrato	1% del valor total del contrato
Estampilla Pro-Cultura	0,5% del valor total del contrato	0,5% del valor total del contrato
Tasa Pro-Deporte	1.5% del valor total del contrato (no aplica para prestación de servicios)	1,5% del valor total del contrato
RETEFUENTE honorarios	Dependiendo de la responsabilidad tributaria	Dependiendo de la responsabilidad tributaria
Rete fuente servicios	6% Dependiendo de la responsabilidad tributaria	4% Dependiendo de la responsabilidad tributaria
IVA	(Según corresponda)	(Según corresponda)
RETEICA	Depende de la actividad económica	Depende de la actividad económica

LUGAR DE EJECUCIÓN: Municipio de Girardota.

TIPO DE CONTRATO A CELEBRAR: Se celebrará una Prestación de apoyo a la gestión y se celebrará conforme lo previsto en las Leyes 80 de 1993, 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE SOPORTAN LA MODALIDAD DE SELECCIÓN:

La selección del contratista es por la modalidad de Contratación Directa, de acuerdo con lo señalado en el literal h, numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 **del Decreto 1082 de 2015**, por tratarse de un contrato para la prestación de Servicios Profesionales.

La selección del contratista se hace en consideración a la idoneidad y la especial experiencia que acredita. Por las razones expuestas, la experiencia y el objeto social al que se dedica el contratista, son factores suficientes de la escogencia.

ANANÁLISIS DE COSTO QUE SOPORTA EL VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO:

4.1 Análisis del Sector- Estudio del Mercado:

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015, se debe hacer el análisis necesario para conocer el sector relativo al objeto del Proceso de Contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica, y de análisis de riesgo.

Dentro de las recomendaciones establecidas por Colombia Compra Eficiente para realizar estudios de sector en procesos de contratación para la modalidad de selección de contratación directa, establece lo siguiente:

"*En un contrato de prestación de servicios profesionales, el análisis del sector depende del objeto del contrato y de las condiciones de idoneidad y experiencia que llevan a contratar a la persona natural o jurídica que está en condiciones de desarrollar dicho objeto*"

La Guía para elaboración de Estudios de Sector expedida por Colombia Compra Eficiente establece que el análisis del sector debe cubrir tres (3) áreas: A. Aspectos generales, B. Estudio de la Oferta, y C. Estudio de la demanda.

La prestación de servicios profesionales incide en el sector financiero con respecto a las actividades de acompañamiento, apoyo a las entidades públicas, impactando en el mercado según la oferta y demanda y tributos que se adquieren con base a este reconocimiento.

4.2 Aspectos Generales

De manera excepcional y para cumplir los fines y objetivos del municipio de Girardota, se hace necesario acudir a la celebración de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

Son contratos de prestación de servicios profesionales, aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría, que se realizan en función de la formación académica y experiencia del contratista, de carácter temporal u ocasional y que se podrán contratar con persona natural o jurídica. Dichos contratos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 32 numeral 3 de la Ley 80 de 1993, no generan relación laboral, ni prestaciones sociales y se celebran por el término estrictamente indispensable.

La remuneración que se establecerá para el presente contrato se encuentra conforme a la calidad del profesional, su formación académica y experiencia. Para el presente caso, el sector al que pertenece el objeto a desarrollar es el terciario o de servicios. De acuerdo con la definición tradicional, en este sector se incluyen todas las actividades que sirven de soporte a los sectores primario y secundario.

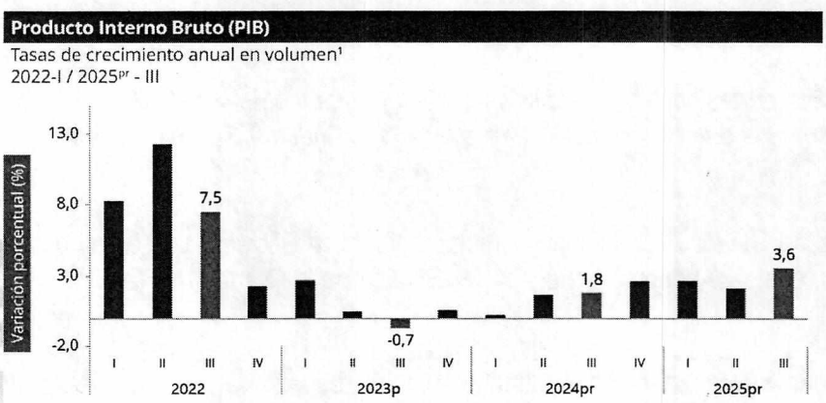
Para efecto de análisis, el proceso pertenece al Macro sector "Servicios", sector Actividades profesionales, científicas y técnicas" y particularmente, a la Actividad Económica la cual comprende el asesoramiento en general; lo anterior toda vez que, en la prestación de servicios profesionales especializados y de apoyo a la gestión no se producen bienes materiales, sino que corresponde a aquellos de naturaleza intelectual que se requieren para el cumplimiento de funciones de la entidad, los cuales pueden ser provistos por personas naturales o jurídicas que estén en capacidad de ejecutar el objeto del contrato.

Considerando que el sector económico a analizar es el de servicios, se deben tener en cuenta los datos más importantes de los aspectos que se enumeran a continuación.

Condiciones de idoneidad: El desarrollo de las actividades requeridas, no pueden ser atendidas con el personal de planta, en consideración a las actividades que se deben realizar y el tiempo de dedicación para ellas. Debido a la falta de un profesional con la disponibilidad de tiempo para acompañar a la Secretaría de Servicios Administrativos, en las actividades contempladas en el objeto y obligaciones del contrato que se requiere suplir.

El municipio de Girardota, previo los estudios correspondientes requiere contratar varias personas naturales y/o jurídicas, cuya actividad profesional sea la requerida para la ejecución de cada proyecto, programa, o necesidad de apoyo institucional, con experiencia en la materia a contratar, que demuestre su idoneidad y experiencia acorde al objeto contractual, mediante los títulos profesionales, cursos especializados y certificaciones laborales pertinentes.

- **Producto Interno Bruto -PIB-**



Actividades profesionales, científicas y técnicas

En el tercer trimestre de 2025pr, el valor agregado de las actividades profesionales, científicas y técnicas; y actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 1,1% en su serie original, respecto al mismo periodo de 2024pr. Esta dinámica se explica por los siguientes comportamientos (ver tabla 11):

• Actividades profesionales, científicas y técnicas crece 0,7%.
• Actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 1,4%.

Respecto al trimestre inmediatamente anterior en su serie ajustada por efecto estacional y calendario, el valor agregado de las actividades profesionales, científicas y técnicas; y actividades de servicios administrativos y de apoyo decrece en 0,1%, cuando se observa el comportamiento de las actividades económicas relacionadas:

• Actividades profesionales, científicas y técnicas crece 0,1%.
• Actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 0,1%.

Tabla 11. Actividades profesionales, científicas y tecnicas[1]
Tasas de crecimiento en volumen[2]
Tercer trimestre 2025[Pr]

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)		
	Serie original		Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual	Año corrido	Trimestral
	2025[Pr]-III / 2024[Pr]-III	2025[Pr]/ 2024[Pr]	2025[Pr]-III / 2025[Pr]-II
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0,7	0,9	0,1
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	1,4	1,6	0,1
Actividades profesionales, científicas y técnicas[1]	**1,1**	**1,3**	**-0,1**

Fuente: DANE,PIB_T
[Pr]preliminar
[1]Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo.
[2]Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015.

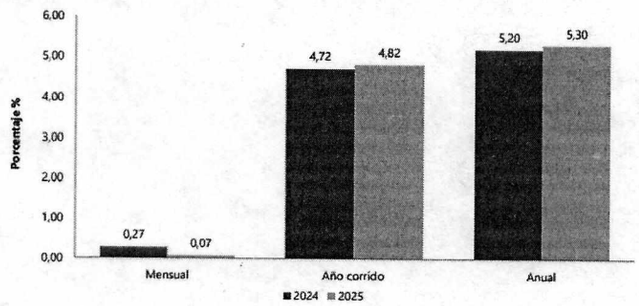
- **IPC (índice de Precios al Consumidor)**

¿Qué es el IPC? Es un indicador que permite medir la variación porcentual promedio de los precios al por menor entre dos períodos de tiempo, de un conjunto de bienes y servicios que los hogares adquieren para su consumo. La variación del precio de un bien o servicio es la suma ponderada de variación de precio del artículo en las ciudades investigadas.

Índice de Precios al Consumidor (IPC)

Noviembre 2025

Gráfico 1. IPC Variaciones
Total Nacional
Noviembre 2024 - 2025



Fuente: DANE, IPC.

Generación de empleo.

Las actividades profesionales, científicas y técnicas continúan siendo un pilar esencial en la creación de empleo en el país, con un desempeño positivo que se mantiene a lo largo del tiempo, respaldado por las políticas públicas y la inversión en formación y desarrollo de capacidades; Como se refleja en el último informe del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). De acuerdo con el informe, el sector ha mostrado un resultado positivo en diversas actividades económicas, destacándose por su contribución al crecimiento del empleo en múltiples regiones.

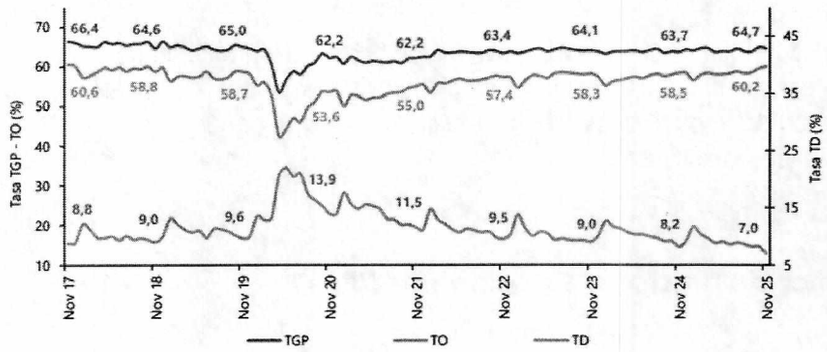
Aunque la creación de nuevos empleos ha sido moderada en comparación con otros sectores, el informe muestra un crecimiento significativo en varias ciudades del país, lo que indica un avance constante en la incorporación de profesionales, técnicos y científicos al mercado laboral. Este fenómeno ha sido particularmente evidente en sectores como la consultoría, la investigación y el desarrollo tecnológico, que siguen siendo motores clave de la economía nacional.

El impacto positivo de estas actividades no solo se limita a la generación de empleo directo, sino también a la mejora de la productividad y competitividad en otros sectores económicos. Este dinamismo se ve reflejado en la creciente demanda de servicios especializados, que a su vez contribuye al fortalecimiento de la economía local y nacional.

Principales indicadores del mercado laboral

Noviembre de 2025

Gráfico 1. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD)
Total nacional
Noviembre (2017 - 2025)



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).
Nota: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.
Nota: cifras aproximadas a un decimal.

2. Población ocupada según rama de actividad, mes noviembre 2025

En el mes de noviembre de 2025, el número de personas ocupadas en el total nacional fue 24.599 miles de personas. Las ramas que más aportaron positivamente a la variación de la población ocupada fueron Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (1,3 puntos porcentuales); Alojamiento y servicios de comida (1,0 puntos porcentuales) y Construcción (0,8 puntos porcentuales).

Tabla 1. Distribución porcentual, variación absoluta y contribución a la variación de la población ocupada según rama de actividad
Total nacional
Noviembre (2024 - 2025)

Rama de actividad	Total nacional				
	Noviembre 2024	Noviembre 2025	Distribución % 2025	Variación absoluta	Contribución en p.p.
Población ocupada	**23.605**	**24.599**	**100**	**993**	
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.286	3.598	14,6	312	1,3
Alojamiento y servicios de comida	1.680	1.927	7,8	247	1,0
Construcción	1.496	1.680	6,8	184	0,8
Transporte y almacenamiento	1.777	1.876	7,6	98	0,4
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	2.078	2.158	8,8	80	0,3
Comercio y reparación de vehículos	4.078	4.140	16,8	62	0,3
Actividades inmobiliarias	290	339	1,4	49	0,2
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2.972	3.015	12,3	43	0,2
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos^	609	643	2,6	34	0,1
Actividades financieras y de seguros	418	449	1,8	31	0,1
Información y comunicaciones	497	499	2,0	2	0,0
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.892	1.843	7,5	-49	-0,2
Industrias manufactureras	2.532	2.430	9,9	-102	-0,4

Fuente: DANE, GEIH.

- **Salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV)** [4]

El salario mínimo en Colombia en 2026 se ubica en $1.750.905.

Marco Normativo

Teniendo en cuenta que con la contratación pública se busca el cumplimiento de los fines estatales, es imperioso que las entidades públicas cuenten con instrumentos que les faculten lograr la selección adecuada de los contratistas que les permitirán la consecución de estos.

Por ello, el propio Estado ha expedido diferentes normas buscando dotar a las entidades con herramientas que permitan dicha selección idónea. Con la Ley 80 de 1993 se dotó a las entidades de la estructura general y los principios de la contratación estatal. Ahora, con la modificación a la Ley 80 de 1993, a través de la Ley 1150 de 2007 y la expedición del Decreto compilatorio 1082 de 2015, se pretende la reducción de costos del proceso contractual y con ello el procedimiento de selección elaborado sobre la base de los principios que rigen la contratación pública, en búsqueda del cumplimiento de los fines estatales. El contrato de servicios profesionales y/o servicios de apoyo a la gestión, está enmarcado entre otros, dentro de los siguientes aspectos legales:

El numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, define el Contrato de Prestación de Servicios así: "*Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.*".

Por su parte el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015 define este tipo de contratos indicando:

". Artículo 2.2.1.2.1.4.9. Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales. Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.

Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la Entidad Estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales. La Entidad Estatal, para la contratación de trabajos artísticos que solamente puedan encomendarse a determinadas personas naturales, debe justificar esta situación en los estudios y documentos previos."

Ahora bien, respecto de la modalidad de selección bajo la cual las entidades estatales pueden contratar la prestación de los servicios profesionales, la procedente es la contratación directa, así:

Literal H, Numeral 4 del Artículo 2 de la Ley 1150 de 2007: *"(…) 4. Contratación directa. La modalidad de selección de contratación directa solamente procederá en los siguientes casos: (…) h) Para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que sólo puedan encomendarse a determinadas personas naturales".*
Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la entidad; así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales (…)

Por otra parte, el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, prevé que al tratarse de un "*Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión*", la ley permite que con una sola oferta se contrate. No se requiere contar con varias ofertas para ello. En este caso el Ordenador del Gasto deberá dejar constancia escrita.

4.3. Análisis de la demanda

Para el análisis de la demanda, el municipio de Girardota tiene en cuenta las entidades estatales que en los últimos años han celebrado procesos de contratación, a través de la revisión del histórico y verificación realizada en la plataforma de Colombia Compra Eficiente, en SECOP II

a) ¿Cómo ha adquirido la entidad estatal en el pasado este bien, obra o servicio?

Entidad contratante: MUNICIPIO DE GIRARDOTA
Número del Contrato: 5308/CI022/2025
Objeto del Contrato: ADMINISTRACIÓN DELEGADA DE RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LOS DIFERENTES PLANES Y CAPACITACIONES PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LAS CAPACIDADES TÉCNICAS, PROFESIONALES Y OPERATIVAS DE SECRETARÍA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DEL MUNICIPIO DE GIRARDOTA
Cuantía Definitiva del Contrato: $ 338.933.763 COP
Plazo: 6 MESES

a) ¿Cómo adquieren las entidades estatales y las empresas privadas este bien, obra o servicio? Análisis de la Oferta

Con el fin de obtener mayor información pertinente para el proceso de contratación que se pretende adelantar, se realizó búsqueda de procesos de contratación con objetos similares en la página http://www.colombiacompra.gov.co/, encontrando que diversas entidades estatales contrataron servicios profesionales o de apoyo a la gestión a través de la modalidad de selección: contratación directa.

A continuación, se relacionan algunos de los procesos encontrados en la página de Colombia Compra Eficiente así:

Entidad contratante: GOBERNACIÓN DEL AMAZONAS
Número del Contrato: 0632-2026

Objeto del Contrato: PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE UN PROFESIONAL COMO APOYO EN LA ELABORACION, EJECUCION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2026, PARA EL GRUPO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA GOBERNACION DE AMAZONAS
Cuantía Definitiva del Contrato: $ 28.200.000 COP
Plazo: 6 MESES

Entidad contratante: INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA
Número del Contrato: C.D 035-2025
Objeto del Contrato: Prestación de Servicios con autonomía técnica, administrativa y financiera para apoyar la gestión de la Subdirección Administrativa y Financiera Área Gestión Humana en la realización de actividades requeridas en el marco del programa de bienestar social y plan de capacitaciones del 2025 del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia.
Cuantía Definitiva del Contrato: $ 150.000.000
Plazo: 207 días

4.4. Análisis de la oferta:

El mercado colombiano cuenta con una amplia oferta de profesionales que prestan sus servicios en diferentes entidades públicas del orden Nacional y municipal, en temas relacionados con procesos de apoyo a la gestión contractual. La contratación de esta clase de servicios no está sujeta a requisitos particulares de índole legal y es diversa en cada entidad estatal, de acuerdo con sus necesidades. La determinación del perfil del posible contratista de la entidad y de quien lo cumple está relacionada con el conocimiento previo de las condiciones de labores desempeñadas anteriormente por el posible contratista entre otros contratos. Teniendo en cuenta que con la contratación pública se busca el cumplimiento de los fines estatales, es imperioso que las entidades públicas cuenten con instrumentos que les faculten lograr la selección adecuada de los contratistas que les permitirán la consecución de los mismos. Por ello, el propio Estado ha expedido diferentes normas buscando dotar a las entidades con herramientas que permitan dicha selección idónea. Con la Ley 80 de 1993 se dotó a las entidades de la estructura general y los principios de la contratación estatal. Ahora, con la modificación a la Ley 80 de 1993, a través de la Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015, se pretende la reducción de costos del proceso contractual y con ello el procedimiento de selección elaborado sobre la base de los principios que rigen la contratación pública, en búsqueda del cumplimiento de los fines estatales.

La Administración Municipal considera que, para la adecuada ejecución del objeto contractual, se requiere la contratación de una persona jurídica que acredite amplia experiencia e idoneidad y que incluya en su objeto social actividades relacionadas con el trabajo por la creación, el desarrollo y/o la transmisión del conocimiento bajo las modalidades de capacitaciones, actualizaciones, procesos de formación y/o conferencias. Así mismo, el proponente deberá presentar como mínimo dos (2) certificados de experiencia, en los que se evidencie la ejecución de actividades relacionadas con las señaladas en el presente documento, el cual cuente con experiencia relacionada al objeto contractual de mínimo 12 meses.

El valor estimado del contrato corresponde a la oferta presentada por un valor de **TREINTA MILLONES DE PESOS ($30.000.000)** incluidos todos los impuestos a que haya lugar. Considerando lo expuesto, el valor estipulado para la actual contratación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión es **TREINTA MILLONES DE PESOS ($30.000.000)** incluidos todos los impuestos a que haya lugar. Cabe destacar que esta cifra se ajusta al estándar del mercado para el año 2026, teniendo en cuenta el perfil requerido, la experiencia y experticia del contratista y las necesidades específicas del área solicitante.

PERSPECTIVA DE RIESGOS:

El riesgo contractual en general son aquellas circunstancias que pueden presentarse durante el desarrollo o ejecución del contrato y que pueden alterar el equilibrio financiero del mismo. El Decreto 1082 de 2015, define riesgo como un evento que puede generar efectos adversos y de distinta magnitud en el logro de los objetivos del

Proceso de Contratación o en la ejecución de un contrato. También, el Decreto 1082 de 2015, establece que la Entidad Estatal debe evaluar el Riesgo que el Proceso de Contratación representa para el cumplimiento de sus metas y objetivos, de acuerdo con los manuales y guías que para el efecto expida Colombia Compra Eficiente.

LOS CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MÁS FAVORABLE:

Como el tipo de contrato a celebrar es de prestación de servicios profesionales y/o apoyo a la gestión, el cual se enmarca dentro de una de las modalidades de la contratación directa, se tiene que para el caso específico, el criterio de selección depende única y exclusivamente de las calidades académicas y experiencia con las que cuenta el contratista; precisando que los honorarios pactados por las partes y a cancelar en el período de tiempo que dure el contrato, se ajustan a los que por dicho servicio en el medio se pagan, máxime que para este evento se tuvo en la cuenta la retribución que se pagó por servicios similares en el Municipio y teniendo en cuenta la oferta presentada.

ANÁLISIS DE RIESGO Y LA FORMA DE MITIGARLO:

No	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción (Qué puede pasar y,	Consecuencia de la ocurrencia	Probabilidad		Impacto	Calificación total	Prioridad	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Control	Impacto después del tratamiento				¿Afecta el equilibrio económico del contrato?	Persona responsable por	Fecha estimada en que se inicia	Fecha estimada en que se	¿Cómo se realiza el	Monitoreo y revisión
														Probabilidad	Impacto	Calificación	Calificación total						Periodicidad
1	Específico	Externo	Ejecución	Riesgo operacional	Riesgo asociado con el cumplimiento	Satisfacción en condiciones de baja	2		1	2	Reducir la probabilidad de ocurrencia	Contratista	Supervisión continua a la ejecución del	2	1	2	4	Si/ No	Supervisor	Inicio	Terminación	Acta de supervisión	Cada que se realizan actas de
2	Específico	Externo	Ejecución	Riesgo operacional	Incumplimiento del objeto con	Demora y/o incumplimiento en	2		1	2	Reducir la probabilidad de	Contratista	supervisión continua a la	1	2	3	3	Si/ No	Supervisor	Inicio	Terminación	Acta de supervisión	Cada que se realizan actas de

3	Específico	Externo	Ejecución	Riesgo operacional	Calidad del servicio	Deficiencia en la prestación	2		1	2	Reducir la probabilidad de	Contratista	supervisión continua a la	2	2	4	4	Si/ No	Supervisor	Inicio	Terminación	Acta de supervisión	Cada que se realizan actas
4	Específico	Externo	Ejecución	Riesgo operacional	Accidentes de trabajo	Lesiones al contratista	2		2	3	Reducir la probabilidad de	Contratista	Verificación del pago de	1	2	3	4	Si	Supervisor	Inicio	Terminación	Acta de supervisión	Cada que se realizan actas

ANÁLISIS QUE SUSTENTA LA EXIGENCIA DE GARANTÍAS:

El Contratista garantizará el cumplimiento de las obligaciones que se adquieren en el contrato, mediante la constitución de una garantía única de conformidad con lo establecido en la Ley 1150 de 2007 y en el Decreto 1082 de 2015, a favor de la Alcaldía de Girardota, identificada con el NIT. 890.980.807-1, de la siguiente manera:

CARACTERÍSTICA	CONDICIÓN
Clase	Cualquiera de las clases permitidas por el artículo 2.2.1.2.3.1.2 del Decreto 1082 de 2015, a saber (i) Contrato de seguro contenido en una póliza, (ii) Patrimonio autónomo y (iii) Garantía Bancaria.
Asegurado/ beneficiario	ALCALDÍA DE GIRARDOTA identificada con NIT. 890.980.807-1

AMPARO	PORCENTAJE	VIGENCIA
Garantía de cumplimiento	Veinte por ciento (20%) del valor del contrato	Por el periodo de ejecución del contrato y 6 meses más. En todo caso deberá estar vigente hasta su liquidación.
Garantía de calidad del servicio	Veinte por ciento (20%) del valor del contrato	Por el periodo de ejecución del contrato y 6 meses más.
Pago de salarios y prestaciones sociales e indemnizaciones laborales	Cinco por ciento (5%) del valor del contrato	Con una duración igual a la del contrato y tres (3) años más.

ACUERDOS COMERCIALES:

El presente proceso de contratación no está cobijado por Acuerdos Internacionales o tratados de libre comercio.

ELEMENTOS DESCRIPTIVOS DEL CONTRATO:

PERFIL REQUERIDO: Por esta razón la Administración Municipal considera que, para la adecuada ejecución del objeto contractual, se requiere la contratación de una persona jurídica, la cual deberá cumplir con los siguientes requisitos para acreditar la idoneidad y experiencia: cuyo objeto social se permita el adecuado desarrollo de actividades relacionadas con el trabajo por la creación, el desarrollo y/o la transmisión del conocimiento bajo las modalidades de capacitaciones, actualizaciones, procesos de formación y/o conferencias. Así mismo, el

proponente deberá presentar como mínimo tres (3) certificados de experiencia, en los que se evidencie la ejecución de actividades relacionadas con las señaladas en el presente documento. Adicionalmente, deberá aportar los soportes documentales que acrediten su capacidad legal para suscribir contratos en calidad de persona jurídica, y que su término de duración no sea inferior a tres años y que no se encuentre disuelta a la fecha.

Supervisión del contrato: Secretaria de Servicios Administrativos.

Documentos:

Propuesta económica
Formato de necesidad
Verificación de idoneidad
Certificado de Disponibilidad Presupuestal
Hoja de vida actualizada
Certificados de Experiencia
Copia cédula – Representante Legal
Copia del RUT.
Copia certificado Contraloría Vigente
Copia certificado Procuraduría Vigente
Copia Certificado Policía Judicial Vigente
Copia Certificado del Sistema Registro Nacional de Medidas Correctivas RNMC
Certificación de antecedentes de Delitos Sexuales (Si va a trabajar con niños)
Copia Libreta Militar (Hombres menores de 50 años)
Paz y Salvo Municipal máximo con un mes de expedición
Planilla Pagada al Sistema Social Integral o Certificado de afiliación a Salud y Pensión
Certificación Bancaria
Compromiso anticorrupción

LUZ MARY SANCHEZ ALZATE
Secretaria De Servicios Administrativos

Proyectó	Revisó	Aprobó
Shirley Yuliana Gómez Martínez Abogada Contratista	**Andrés Felipe García Carmona** Jefe de Oficina Jurídica	**Luz Mary Sánchez Álzate** Secretaria De Servicios Administrativos
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.		