2.4

Bogotá D.C., 14 de abril de 2026

Doctora
YIRA MARCELA SUÁREZ MARTÍNEZ
Directora Administrativa Y Financiera
Contraloría Departamental de Cundinamarca
Bogotá D.C.

Asunto: Solicitud para iniciar un proceso de contratación.

Cordial saludo,

Teniendo en cuenta las competencias funcionales presentamos la siguiente necesidad de contratación.

OBJETO: DISEÑAR, IMPLEMENTAR, EJECUTAR Y DESARROLLAR EL CONTENIDO DE LOS PROGRAMAS DE FORMACION QUE CONFORMAN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC- VIGENCIA 2026 PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DE CUNDINAMARCA Y DE SUS SUJETOS DE CONTROL.

De acuerdo con el procedimiento de contratación y con el fin de iniciar el proceso precontractual referenciado, conforme a los siguientes considerandos:

El artículo 1 de la Ley 330 de 1996 establece que corresponde a las Contralorías Departamentales ejercer la función pública de control fiscal en su respectiva jurisdicción, de acuerdo con los principios, sistemas y procedimientos establecidos en la Constitución y la ley. Por tanto, Contraloría Departamental de Cundinamarca, es un órgano de control fiscal territorial de carácter técnico dotada de autonomía administrativa, presupuestal y contractual.

Así mismo, en los artículos 53 y 54 de la Constitución Política de Colombia establece como garantía legal para los trabajadores la capacitación y el adiestramiento, así como una obligación del Estado y de los empleadores el ofrecer a sus trabajadores formación y habilitación profesional y técnica.

El Decreto Ley 1567 de 1998 crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, y en su artículo 2 menciona que se crea el sistema nacional de capacitación. En el artículo 3, literal c, de la misma norma, menciona que las entidades públicas deben formular y desarrollar anualmente un Plan Institucional de Capacitación que contenga los lineamientos y principios del Plan Nacional de Formación y Capacitación. El artículo 5 del Decreto citado, establece como objetivos de la capacitación: contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de las entidades, promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público, elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades, fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de

2.4

Los objetivos institucionales, entre otros. Frente al acceso a la capacitación, el artículo 6 literal g, determina que los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar conforme a las necesidades presupuestales de la entidad dando prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

La Ley 909 de 2004, en el artículo 2, literal d, numeral 3 - define la capacitación como un mecanismo para aumentar los niveles de eficacia. Indica que la capacitación de los empleados públicos, debe estar orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, para 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.

El Decreto 4665 de 2007, adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, el cual está orientado al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

La Contraloría Departamental de Cundinamarca, como entidad de carácter técnico, con autonomía administrativa y presupuestal, conforme lo señala el artículo 4 de la Ley 1416 de 2010, deberá destinar como mínimo el dos por ciento (2%) de su presupuesto para capacitación de sus funcionarios y sujetos de control.

El Decreto 1083 de 2015 reglamenta el Sector de Función Pública y establece en el capítulo 3, título 2.2.9.1 que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

La Ley 1952 de 2019, por medio de la cual se expide el código general disciplinario, deroga la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario, establece en el artículo 37 como derecho de todos los servidores público recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones y en el artículo 38 como deber de todo servidor público capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

Así mismo el Decreto 409 de 2020, por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales, menciona en el artículo 13 las funciones de las Unidades de Personal o la dependencia que haga sus veces en cada una de las Contralorías Territoriales. En el número 4 del mismo artículo, se refiere a coordinar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación, directamente o a través de terceros.

La Resolución N° 0527 de 2011, de la Contraloría Departamental de Cundinamarca, detalla las funciones de la Subdirección de la Escuela de Capacitación, entre ellas la de elaborar el Plan Anual de Capacitación de los funcionarios de la entidad, de conformidad el desarrollo del objeto Misional y con la finalidad de promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética de servicio público.

2.4

La Resolución N° 0210 de 2012 de la Contraloría Departamental de Cundinamarca modificó y adoptó el Reglamento Interno de Capacitación y el funcionamiento de las actividades de la Subdirección de la Escuela de Capacitación de la Contraloría de Cundinamarca. En concordancia con lo antes mencionado, el día 26 de enero de 2026 en el Comité Directivo de la entidad, se aprobó el Plan Institucional de Capacitación de la Contraloría Departamental de Cundinamarca - PIC vigencia 2026.

En aras de dar cumplimiento a la normativa en materia de capacitación para los servidores públicos de la entidad y de sus sujetos de control, fomentar el buen desempeño de las funciones a cargo, reconocer al talento humano como el activo más importante y el componente crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados institucionales de la Contraloría Departamental de Cundinamarca, a través del componente de capacitación y de las estrategias de gestión del conocimiento, es necesario ejecutar el Plan Institucional de Capacitación 2026 de la Contraloría Departamental de Cundinamarca.

En el caso específico, se pretenden desarrollar programas de capacitación para los servidores públicos de la Contraloría Departamental de Cundinamarca y de sus sujetos de control en los temas misionales y de apoyo a la gestión que previamente fueron priorizados en el PIC 2026, conforme a los requerimientos de capacitación por las diferentes áreas de la entidad y sus equipos de trabajo, conforme a las disposiciones de la alta dirección.

Con la citada normatividad, se evidencia la importancia de dar cumplimiento a la política pública de capacitación, aspecto fundamental para que los servidores de la Contraloría Departamental de Cundinamarca y de los servidores públicos de sus sujetos de control fortalezcan las funciones que realizan y contribuyan de manera eficiente y competitiva al logro de los objetivos institucionales, frente al buen manejo de los recursos, la vigilancia y control fiscal en el Departamento de Cundinamarca, por lo que solicito dar inicio al proceso contractual de las capacitación detalladas en el Plan Institucional de Capacitaciones 2026, conforme a los estudios previos adelantados.

Anexo:

- Estudio previo
- Matriz de Riesgos
- Propuesta con anexos

Cordialmente,

LINA MELISSA GONZALEZ ROJAS
Subdirectora Escuela de Capacitación
Contraloría Departamental de Cundinamarca