De acuerdo con lo establecido en los artículos 2.2.1.1.1.6.1 y 2.2.1.1.1.6.2 Literal c) del Decreto Nacional 1082 de 2015 y con la Guía para la Elaboración de Estudios de Sector de la Agencia Nacional de contratación pública Colombia Compra Eficiente, presentamos el estudio del sector para adelantar un proceso a través de la modalidad: Selección abreviada de menor cuantía.

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de la normatividad contractual vigente, quienes adquieren productos o servicios, tienen la responsabilidad de identificar necesidades claras y proveedores adecuados; en relación directa a la función de compra que se encuentra en cabeza Agencia Nacional de Seguridad Vial y de conformidad con los lineamientos de Colombia Compra Eficiente, es indispensable que la Entidad identifique su necesidad, los potenciales proveedores para satisfacer dichas necesidades y cómo los anteriores se mueven en el mercado del producto a adquirir.

De conformidad con el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015, se presenta este estudio de sector para desarrollar los lineamientos legales, comerciales, financieros, organizacionales, técnicos y de análisis de riesgos. Con el propósito de generar buenas prácticas que propendan por la promoción de la competencia en materia de contratación pública**.**

OBJETO DEL CONTRATO

"CAPACITAR AL PERSONAL DE LA AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL (ANSV) DE ACUERDO CON EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026".

ALCANCE DEL CONTRATO

El presente contrato comprende la planeación, organización, coordinación, ejecución, seguimiento, evaluación y certificación de las actividades de formación previstas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Agencia Nacional de Seguridad Vial – ANSV, dirigidas a fortalecer las competencias funcionales, comportamentales y técnicas de los servidores públicos de la entidad.

Para el cumplimiento del objeto contractual, el contratista deberá desarrollar la totalidad de los diplomados, cursos, seminarios y talleres definidos por la ANSV, en las modalidades presencial, virtual sincrónica e híbrida, de conformidad con las especificaciones técnicas establecidas en el presente documento.

El alcance incluye, como mínimo:

- La disposición del personal académico, administrativo y de apoyo requerido para la ejecución de las actividades de formación.
- El diseño y ajuste de contenidos académicos de acuerdo con los lineamientos suministrados por la ANSV.
- La ejecución de las jornadas de capacitación conforme a la intensidad horaria, modalidad, temáticas y perfiles mínimos exigidos.
- El suministro de los recursos tecnológicos, metodológicos, logísticos y pedagógicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- La implementación de mecanismos de control de asistencia, seguimiento académico y evaluación de aprendizaje.
- La aplicación de encuestas de satisfacción y la consolidación de resultados.
- La expedición de certificados de participación y/o aprobación a quienes cumplan los requisitos establecidos.

- La entrega de memorias, materiales de apoyo, grabaciones, informes y demás productos derivados de cada actividad de capacitación.
- La disponibilidad de repositorios virtuales y mecanismos de consulta posterior, cuando aplique.
- El acompañamiento técnico y administrativo durante toda la ejecución contractual.

El alcance del contrato se entenderá cumplido con la ejecución efectiva de las actividades de formación programadas por la ANSV durante la vigencia contractual, la entrega de los productos y soportes exigidos, el cumplimiento de los indicadores de asistencia y satisfacción establecidos por la entidad y la presentación de los informes requeridos por la supervisión del contrato.

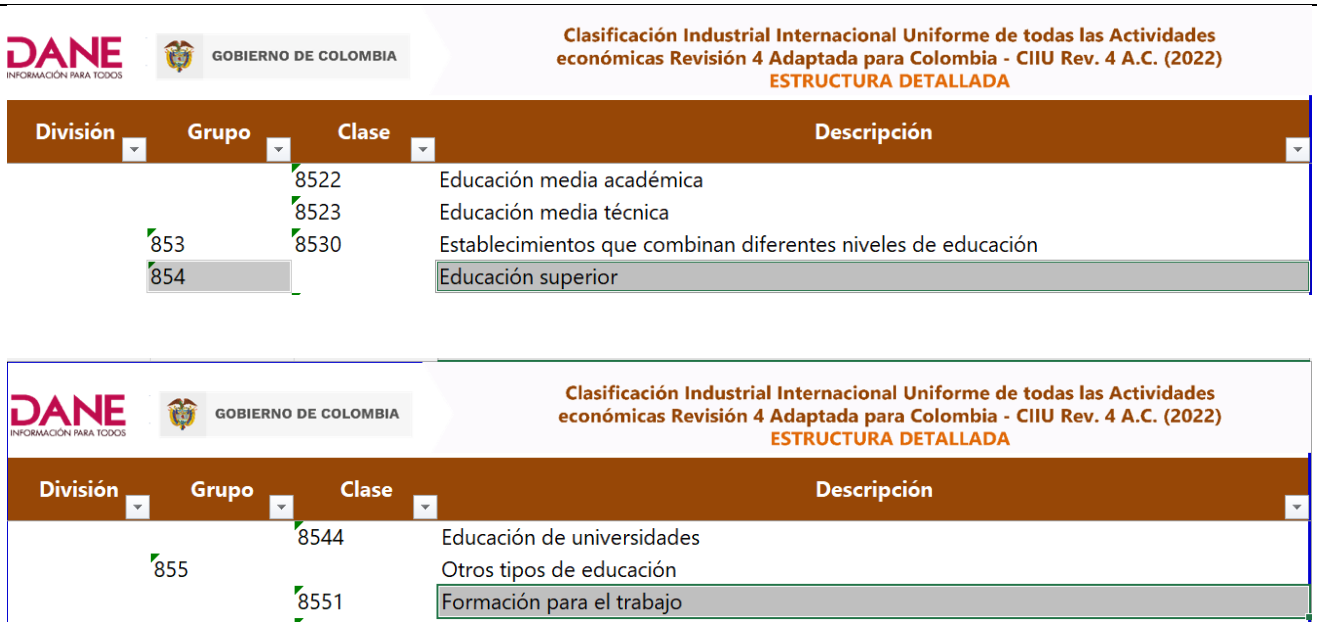
CLASIFICADOR DE BIENES Y SERVICIOS Y SECTOR DE LA ECONOMÍA

En cuanto a la Codificación de Bienes y Servicios de acuerdo con el Código Estándar de Productos y Servicios de Naciones Unidas, para el proceso de contratación se identifican los siguientes:

CLASIFICACIÓN UNSPSC DEL BIEN	SEGMENTO	FAMILIA	CLASE
86111503	86.Servicios Educativos y De Formación	11.Sistemas educativos alternativos	15.Servicios De aprendizaje a distancia
86111604	86.Servicios Educativos y De Formación	11.Sistemas educativos alternativos	16.Educación de Adultos
86121700	86.Servicios Educativos y De Formación	12.Instituciones educativas	17.Universidades y politécnicos
86101600	86.Servicios Educativos y De Formación	10. Formación Profesional	16. Servicios de capacitación vocacional científica

Enlace de consulta: https://operaciones.colombiacompra.gov.co/clasificador-de-bienes-y-servicios

CLASIFICACIÓN CIIU: Para este proceso aplican las siguientes cuatro (4 Divisiones) teniendo en cuenta que deben ser coherentes con los códigos UNSPSC, el modelo de abastecimiento estratégico y la Encuesta mensual de servicios del DANE.



DANE INFORMACIÓN PARA TODOS — GOBIERNO DE COLOMBIA

Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades económicas Revisión 4 Adaptada para Colombia - CIIU Rev. 4 A.C. (2022)
ESTRUCTURA DETALLADA

División	Grupo	Clase	Descripción
		8522	Educación media académica
		8523	Educación media técnica
	853	8530	Establecimientos que combinan diferentes niveles de educación
	854		Educación superior

DANE INFORMACIÓN PARA TODOS — GOBIERNO DE COLOMBIA

Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades económicas Revisión 4 Adaptada para Colombia - CIIU Rev. 4 A.C. (2022)
ESTRUCTURA DETALLADA

División	Grupo	Clase	Descripción
		8544	Educación de universidades
	855		Otros tipos de educación
		8551	Formación para el trabajo

1. ASPECTOS GENERALES DEL MERCADO

1.1 DISPOSICIONES GENERALES

De acuerdo con el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015 SUBSECCIÓN 6 ANÁLISIS DEL SECTOR ECONÓMICO Y DE LOS OFERENTES POR PARTE DE LAS ENTIDADES ESTATALES, se establece que: la entidad, a partir del objeto del contrato, 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, sin que sea relevante la modalidad de selección.

Hacer un análisis desde la perspectiva legal implica la revisión de la regulación vigente para el mercado dentro del que se encuentra el objeto del contrato. La perspectiva comercial hace referencia a analizar quiénes pueden ofrecer el bien o servicio que se quiere contratar, cuáles son sus condiciones, si tienen condiciones especiales que sean relevantes a la hora de determinar los requisitos habilitantes, entre otros.

Desde una perspectiva financiera, el análisis conlleva una revisión de las características financieras que se presentan dentro del mercado del bien o servicio, como, por ejemplo, el índice de endeudamiento que tienen las empresas o personas naturales que ofrecen dicho bien o servicio.

Con la perspectiva organizacional se pretende que la Entidad Estatal entienda cómo están organizados internamente los posibles oferentes y de qué manera realizan sus negocios y operaciones. Para llevar a cabo un negocio de manera adecuada, se requiere la estructura y el comportamiento de la otra parte, para identificar la forma en la que suplirá los requerimientos de la Entidad Estatal.

El análisis del sector debe tener en cuenta el objeto del Proceso de Contratación, las condiciones del bien o servicio, y las ventajas que representa para la Entidad Estatal contratar el bien o servicio con

el contratista. En este último punto la Entidad Estatal debe hacer una reflexión o análisis del sector, que le debe permitir sustentar su decisión de hacer una contratación desde el punto de vista de la eficiencia, eficacia y economía

1.2 JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA:

Descripción del sector, productos y cadena de valor

El sector de **formación y capacitación del talento humano en entidades públicas** en Colombia es un componente estratégico dentro del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** y está directamente regulado por el **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030**[1], el cual orienta las acciones de desarrollo del talento humano a nivel estatal. Según los planes institucionales de capacitación vigentes (PIC 2026), este sector se enfoca en actualizar, fortalecer y certificar las competencias de los servidores públicos para asegurar un desempeño eficaz, transparente e innovador dentro de las entidades gubernamentales.

Las instituciones públicas, incluida la ANSV, están obligadas a planear, ejecutar y evaluar programas de capacitación basados en diagnósticos técnicos y alineados a la normativa vigente (Decreto 1083 de 2015[2]; Decreto Ley 1567 de 1998[3]). Estos planes responden a necesidades organizacionales, misionales y de gestión del conocimiento, priorizando temas como ética pública, transformación digital, inclusión, competencias técnicas sectoriales y habilidades blandas.

El sector se caracteriza por ser **altamente regulado**, con lineamientos homogéneos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y orientado al logro de objetivos institucionales y del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026.

Productos

Los productos que ofrece y desarrolla el sector de formación pública están directamente asociados a los Planes Institucionales de Capacitación (PIC) y abarcan:

Programas formativos estructurados

- **Cursos y talleres técnicos**, por ejemplo: normatividad del sector, seguridad vial, gestión pública.
- **Capacitaciones misionales**: elementos de seguridad vial, análisis de políticas públicas, enfoque territorial, etc.
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo** (modalidad obligatoria en PIC).

Actividades transversales de desarrollo del talento humano

- **Inducción y reinducción** para servidores públicos nuevos o reintegrados.

[1]file:///C:/Users/AnsvLoc%20al/Downloads/Plan%20Nacional%20de%20Formaci%C3%B3n%20y%20Capacitaci%C3%B3n%202020%20-%202030%20-%20Marzo%20de%202020%20(8).pdf
[2] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866
3 https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246

- **Programas de bilingüismo**.
- **Diplomados, seminarios y certificaciones externas**.

Productos digitales y de autoservicio
- Plataformas de formación virtual, repositorios de contenidos, aulas digitales.
- Escuela virtual de seguridad vial (ANSV).

Productos de medición y evaluación
- Indicadores de satisfacción e impacto.
- Diagnósticos de necesidades de capacitación (DNAO).
- Metodologías de gestión del conocimiento.

Cadena de Valor

Con base en los documentos oficiales PIC 2026 de diversas entidades y el PIC 2026 específicamente adoptado por ANSV, la cadena de valor del sector comprende las siguientes etapas:

Identificación de necesidades

Incluye diagnósticos institucionales, encuestas de necesidades, evaluación del desempeño, auditorías internas y lineamientos de la alta dirección. Esta fase asegura que los programas de capacitación respondan a brechas reales de competencias.

Planeación del Plan Institucional de Capacitación

Las entidades diseñan su PIC anual con base en:
- Normativa vigente
- MIPG
- Plan Nacional de Formación y Capacitación
- Plan Nacional de Desarrollo
- Prioridades institucionales

Estructuración de la oferta de capacitación
Se definen:
- Temáticas por ejes (ética, digital, ambiental, inclusión, seguridad vial, etc.)
- Modalidades (virtual, presencial, mixta)
- Aliados estratégicos (SENA, ESAP, universidades, consultoras)

Ejecución y desarrollo
Comprende la realización de:
- Cursos, talleres, diplomados
- Inducción/reinducción
- Entrenamiento en el puesto
- Actividades de intercambio de conocimiento

Evaluación y seguimiento

Incluye:

- Medición de satisfacción
- Evaluación del impacto
- Ajustes al PIC
- Reportes a control interno
- Esta etapa permite retroalimentar y fortalecer el sistema de capacitación institucional.

1.2.1 ACTORES RELEVANTES

Estos actores participan en el diseño, regulación, ejecución y control de los procesos de capacitación dirigidos a los servidores públicos.

Entidades rectoras y normativas

Estas instituciones definen las políticas, lineamientos y marcos conceptuales que orientan la capacitación estatal:

- ✓ **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)** Encargado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, lineamientos del MIPG, políticas de talento humano y marcos normativos aplicables a la capacitación**.**

- ✓ **Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)** Entidad de formación especializada para servidores públicos; apoya programas educativos, certificaciones y desarrollo de competencias estatales.
- ✓ **Ministerios y organismos reguladores sectoriales** Cada entidad sectorial tiene lineamientos propios que orientan contenidos formativos. Ejemplo:
- Ministerio de Transporte (ANSV Adscrita).

Entidades ejecutoras de capacitación

Son actores que desarrollan directamente actividades pedagógicas, programas, cursos y talleres:

- ✓ **Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)** Oferta programas de formación técnica, certificación de competencias y cursos relevantes para el sector público**.**

- ✓ **Instituciones públicas con PIC vigente** Son referentes metodológicos y potenciales aliados educativos:
- Superintendencias
- Ministerios
- Unidades Administrativas Especiales
- Instituto Nacional de Salud
- Colombia Compra Eficiente

- ✓ **Escuelas sectoriales especializadas,** Por ejemplo:
- Escuela Virtual de Seguridad Vial (ANSV)

Entidades contratistas y proveedores externos

Las entidades públicas contratan:

- Universidades
- Centros de formación privados
- Consultoras especializadas en gestión pública, transformación digital, ética, seguridad vial, etc.
-

Actores internos de las entidades públicas (como la ANSV)
Dentro de cada entidad, incluyendo la ANSV, existen actores internos esenciales para la planeación, ejecución y control del PIC:

- ✓ **Alta Dirección** Define prioridades estratégicas y orientaciones de capacitación**.**
- ✓ **Grupo de Gestión del Talento Humano** Lidera el diseño del PIC, consolidación de diagnósticos de necesidades y seguimiento**.**
- ✓ **Comité de Capacitación y Estímulos** Aprueba contenidos, lineamientos y priorizaciones del plan institucional.
- ✓ **Servidores públicos beneficiarios** Los funcionarios son actores clave como receptores, evaluadores y retroalimentadores del proceso formativo.

Actores de control y seguimiento
Supervisan, evalúan y exigen el cumplimiento normativo del proceso de capacitación:

- ✓ **Supervisor del contrato:** Es el primer actor y quien realiza el seguimiento directo al contrato.
- ✓ **Oficinas de Control Interno** Revisan ejecución del PIC, cumplimiento de indicadores y coherencia con MIPG.
- ✓ **Organismos de control externos** Entre ellos:
- Procuraduría General
- Contraloría General
- Auditorías sectoriales

Estos no están citados directamente en los PIC, pero sí aparecen en procesos de evaluación de desempeño y auditoría interna relacionadas con MIPG (según ANSV y otros planes).

Actores sectoriales relevantes para la capacitación en seguridad vial (específico ANSV)
Estos actores son fundamentales para el desarrollo de contenidos, ejecución de políticas y articulación territorial:

- Dirección de Tránsito y Transportes de la Policía Nacional (DITRA)
- Instituto Nacional de Vías (INVIAS)
- Agencia Nacional de Infraestructura (ANI)
- Ministerio de Transporte
- Cormagdalena

1.2.2 GREMIOS Y ASOCIACIONES

Gremios del sector educativo superior y técnico (relevantes por su rol en oferta para entidades públicas)

- ✓ **ACIET – Asociación Colombiana de Instituciones de Educación Superior con Formación Técnica Profesional y/o Tecnológica:** Representa a instituciones técnicas y tecnológicas, clave en programas cortos y cursos aplicables para capacitación pública.
- ✓ **ASCUN – Asociación Colombiana de Universidades:** Agrupa universidades públicas y privadas, aliadas frecuentes en diplomados, certificaciones y formación avanzada para servidores públicos.
- ✓ **ASOCOLDEP – Asociación Colombiana de Educación Privada:** Representa instituciones privadas con oferta formativa, útil para programas de actualización profesional.
- ✓ **ACESAD – Asociación Colombiana de Instituciones de Educación Superior con Programas de Educación a Distancia:** Relevante por su liderazgo en metodologías virtuales, muy usadas en los PIC institucionales.
- ✓ **ASIESCA – Asociación de Instituciones de Educación Superior del Caribe:** Articuladora de instituciones que participan en proyectos de capacitación regional.
- ✓ **FODESEP – Fondo de Desarrollo de la Educación Superior:** Entidad de apoyo académico y financiero a instituciones que también participan en programas formativos.

Gremios del sector de educación para el trabajo y desarrollo humano (ETDH)

- ✓ **ASENOF – Asociación Nacional de Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:** Es el gremio más representativo del país en ETDH. Aglutina instituciones que ofrecen:

- Cursos cortos
- Entrenamientos
- Certificaciones por competencias
- programas ajustados a la formación laboral pública–privada

Es altamente relevante para contrataciones de capacitación pública.

Gremios y asociaciones transversales con influencia en el sector capacitación

Aunque no son exclusivos de educación, agrupan asociaciones que inciden en el diseño de políticas, alianzas y estándares de formación:

- ✓ **Aliadas – Alianza de Asociaciones y Gremios Empresariales de Colombia:** Coalición que reúne múltiples gremios influyentes en políticas públicas, incluidos sectores con fuerte actividad formativa**.**

- ✓ **Directorios de Agremiaciones de entidades públicas (referencia de actores formativos y aliados)** El Ministerio de Educación y Minciencias publican listados de asociaciones influyentes en el ecosistema educativo, entre ellos:

- Asociaciones académicas
- Redes de investigación
- Grupos profesionales articulados al desarrollo de capacidades

Organizaciones de docentes y profesionales (influyen en estándares formativos)

Si bien su rol no es ofrecer formación, estas organizaciones inciden en calidad y lineamientos pedagógicos:

- ✓ **FECODE –** Federación Colombiana de Educadores
- ✓ **ASPU –** Asociación Sindical de Profesores Universitarios
- ✓ **ADE –** Asociación Distrital de Educadores

Categoría	Gremios clave
Educación Superior	ASCUN, ACIET, ASOCOLDEP, ACESAD, ASIESCA, FODESEP
Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (ETDH)	**ASENOF** (gremio líder del sector)
Plataformas gremiales ampliadas	Aliadas
Organizaciones docentes/profesionales	FECODE, ASPU, ADE

Elaboración propia con base en información de gremios del sector educativo colombiano (ASCUN, ACESAD, FODESEP, ASENOF, FECODE, entre otros).

1.2.3 CIFRAS DE MERCADO Y VENTAS

Las únicas cifras verificables y vigentes encontradas en fuentes oficiales sobre el sector de formación y capacitación en Colombia, junto con una explicación clara sobre la disponibilidad (o no) de datos de mercado y ventas, ya que este tipo de información no es publicada oficialmente para el sector público de capacitación.

Actualmente, **no existen fuentes oficiales** (DANE, DAFP, MinEducación, MinTrabajo o MIPG) que publiquen:

- Tamaño del mercado de capacitación
- Ingresos totales del sector
- Ventas anuales del sector capacitación
- Facturación desagregada de entidades proveedoras

Ninguna de las herramientas de transparencia o estadísticas revisadas ofrece información sobre "ventas" del sector formación, porque:

- La capacitación del sector público se financia con presupuesto estatal, no se contabiliza como "ventas del mercado".
- Las entidades privadas que venden capacitación no reportan ingresos sectoriales por actividad al DANE.
- DANE solo publica datos sobre participación poblacional en formación, no sobre facturación.

Por tanto, no existen cifras oficiales de mercado o ventas para este sector en Colombia.

Cifras oficiales disponibles sobre el sector (lo único publicado por el Estado)

Aunque no hay ventas, sí hay **estadísticas de demanda**, provistas por el DANE sobre formación para el trabajo, que permiten dimensionar la magnitud del sector.

Participación de la población en formación para el trabajo (DANE – GEIH)

- En **abril–junio de 2025**, **el 5,7%** de la población de 15 años o más asistió a cursos de formación para el trabajo.
- En el mismo periodo de 2024, la participación era del **6,0%**

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) – Formación para el Trabajo, trimestre abril–junio 2025.*

Participación por sexo (abril–junio 2025):

- Hombres: **5,5%**
- Mujeres:**5,9%**

Estas cifras permiten inferir que **millones de personas demandan formación**, aunque no se traduce en montos de mercado.

Cifras complementarias del ecosistema de formación.

Ecosistema institucional activo (indicador indirecto de tamaño del sector) El directorio oficial del Ministerio de Educación registra:

- **Más de 200** instituciones de educación técnica, tecnológica y superior agremiadas en organismos como ACIET, ASCUN, ASOCOLDEP, ACESAD y ASIESCA.

Sector ETDH (Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano) ASENOF representa el gremio nacional de instituciones ETDH, integrando **centenares de instituciones** que ofrecen cursos, certificaciones y entrenamientos para trabajo y sector público.

Estos datos muestran un sector **numeroso y con amplia oferta**, aunque nuevamente, sin cifras de ventas.

1.2.4 PERSPECTIVAS DEL SECTOR

Están basadas estrictamente en la información vigente encontrada en fuentes oficiales: Planes Institucionales de Capacitación (PIC) 2026, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, y documentos de entidades como ANSV y MinAmbiente.

https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pd

Las perspectivas se derivan de **lineamientos, tendencias y necesidades** identificadas oficialmente.

Consolidación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como eje articulador

El sector continuará consolidando la capacitación como una herramienta estratégica del MIPG, ya que los PIC deben alinearse con sus dimensiones, especialmente talento humano, integridad, gestión del conocimiento y control interno.

- Mayor exigencia en **alinear la capacitación con desempeño institucional**, indicadores y metas estratégicas.
- Creciente profesionalización del servidor público como obligación legal y administrativa.

Mayor enfoque en los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (2023–2030)

Los PIC 2026 muestran que el sector orientará sus esfuerzos hacia los seis ejes definidos por el PNFC:

1. Paz total, memoria y DD. HH.
2. Territorio, vida y ambiente
3. Mujeres, inclusión y diversidad
4. Transformación digital y cibercultura
5. Probidad, ética e identidad de lo público
6. Habilidades y competencias

Perspectiva:

- La capacitación no será solo técnica: incorporará enfoque social, ético y ambiental.
- Crecimiento de contenidos sobre inclusión, enfoque de derechos y sostenibilidad.

Aceleración de la formación digital y virtualización de procesos

Los PIC 2026 y documentos sectoriales resaltan el papel central de la **transformación digital y cibercultura** en la formación pública.

Perspectiva:

- Aumento de capacitación virtual, microlearning y plataformas autogestionadas.
- Demanda creciente de competencias digitales para todos los niveles.
- Expansión de escuelas virtuales como la **Escuela Virtual de Seguridad Vial de ANSV**.

Mayor especialización sectorial

El sector muestra una tendencia fuerte hacia la **formación técnica especializada**, adaptada a cada entidad.
Ejemplos:

- ANSV: seguridad vial, gestión del riesgo vial, ética, análisis de datos viales.
- MinAmbiente: sostenibilidad, gestión de recursos naturales.
- Sector minero: transición energética, sostenibilidad.

Perspectiva:

- Crecimiento de programas dirigidos a funciones misionales específicas.
- Mayor contratación de entidades especializadas (universidades, ETDH, expertos sectoriales).

Expansión de diagnósticos técnicos de necesidades y evaluaciones de impacto

Los PIC 2026 muestran un énfasis fuerte en:

- Diagnóstico de necesidades
- Evaluación de desempeño
- Auditorías internas
- Indicadores de impacto de la capacitación

Perspectiva:

- Profesionalización del proceso: capacitación basada en evidencia.
- Mayor exigencia a contratistas para demostrar impacto.

Crecimiento de la demanda formativa basado en brechas identificadas

Según el DANE, la formación para el trabajo mantiene una participación del **5,7 %** de la población adulta en 2025, lo que confirma una demanda sostenida por procesos de cualificación. Boletín técnico DANE – Formación para el Trabajo (GEIH), abril–junio 2025

Perspectiva:

- Mayor presión para ampliar la oferta estatal y contratada.
- Oportunidad para proveedores que ofrezcan programas cortos, modulares y aplicables.

Enfoque en la ética pública, probidad y transparencia

Los PIC 2026 incluyen como prioridad la formación en:

- Ética
- Probidad
- Identidad de lo público

Perspectiva:

- Más programas de integridad, prevención del conflicto de interés y cultura anticorrupción.
- Alineación con las políticas nacionales de transparencia.

Fortalecimiento de talento humano para políticas de transición, cambio climático y movilidad

Planes sectoriales muestran necesidades asociadas a:

- Gestión ambiental y sostenibilidad (MinAmbiente)
- Transición energética (MinMinas)
- Seguridad vial, gestión del riesgo vial, digitalización (ANSV)

Perspectiva:

- La capacitación apoyará la ejecución del **Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026**.
- Mayor demanda de competencias técnicas nuevas (data analytics, movilidad sostenible, gestión del riesgo).

Aumento de alianzas con instituciones educativas y gremios formativos

El sector aprovechará la amplia red de asociaciones:

- ASCUN, ACIET, ASOCOLDEP, ACESAD
- ASENOF para ETDH

Perspectiva:

- Alianzas más robustas entre Estado y sector educativo.
- Más convenios interinstitucionales y programas conjuntos.

Profesionalización del servidor público como política obligatoria

Los PIC 2026 indican que la capacitación ya no es un beneficio, sino un **derecho y un deber**, soportado en normas como el Decreto 1083 del 2015 y el Decreto Ley 1567 del 1998.

Perspectiva:

- Mayor inversión estatal en formación.
- Mayor número de acciones formativas planificadas, ejecutadas y reportadas.

CONCLUSIÓN

El sector de capacitación pública en Colombia en 2026 se proyecta como un sector:

- Más digital
- Más especializado
- Más regulado y basado en evidencia
- Más alineado con prioridades nacionales (ética, sostenibilidad, transición energética, digitalización)
- Con creciente demanda institucional y presión por profesionalización

Estas perspectivas están respaldadas por las tendencias identificadas en los **PIC 2026** y las líneas del **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030**.

1.2.5 VARIABLES MACROECONÓMICAS RELEVANTES

Las variables macroeconómicas que influyen en el sector de formación y capacitación pública en Colombia están principalmente relacionadas con el comportamiento general de la economía y con las políticas fiscales del Estado. **El PIB, la inflación, la tasa de cambio y el presupuesto público disponible** condicionan la capacidad financiera de las entidades para ejecutar sus Planes Institucionales de Capacitación, dado que la formación depende directamente de los recursos asignados en cada vigencia y de los costos de servicios profesionales y tecnológicos afectados por **la inflación y la TRM**. Estos elementos macroeconómicos determinan la magnitud, alcance y modalidad de los programas formativos ofrecidos cada año.

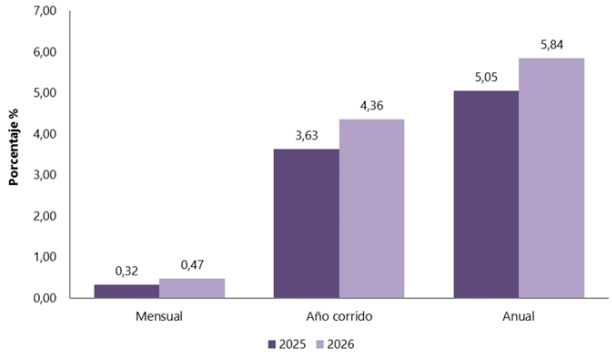
A su vez, variables como la transformación digital, la dinámica del mercado laboral y las prioridades establecidas en los Planes Nacionales de Desarrollo y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 orientan la demanda de nuevas competencias en el sector público —como habilidades digitales, ética, sostenibilidad e inclusión— y presionan a las entidades para actualizar y especializar su oferta de formación. Estos lineamientos estratégicos, mencionados explícitamente en los PIC 2026 y en documentos normativos, se convierten en impulsores estructurales del crecimiento y modernización del sector**.**

1.2.6 ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR (IPC):

Índice de Precios al Consumidor (IPC)

Mayo 2026

Gráfico 1. IPC Variaciones
Total Nacional
Mayo 2025 - 2026



Fuente: DANE, IPC.

https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/precios-y-costos/indice-de-precios-al-consumidor-ipc/ipc-informacion-tecnica

El gráfico correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) para mayo de 2026 evidencia un incremento generalizado de la inflación en Colombia frente al mismo periodo de 2025. En efecto, se observa que la variación mensual pasa de 0,32% en 2025 a 0,47% en 2026, lo que representa un aumento de 0,15 puntos porcentuales. De igual forma, la inflación año corrido (enero a mayo) se incrementa de 3,63% a 4,36%, mientras que la variación anual presenta un aumento más significativo, pasando de 5,05% a 5,84%, es decir, un incremento cercano a 0,79 puntos porcentuales.

Este comportamiento muestra una tendencia de aceleración moderada pero sostenida de los precios en la economía, lo cual sugiere una presión inflacionaria creciente. Aunque el aumento no es abrupto, sí es consistente en todas las mediciones, lo que indica que la inflación se está acumulando progresivamente a lo largo del año. Además, el nivel anual de 5,84% se mantiene por encima de la meta de inflación establecida por el Banco de la República, lo que refleja un entorno de inflación relativamente alto.

1.2.7 TASA REPRESENTATIVA DEL MERCADO (TRM):



Fuente: https://suameca.banrep.gov.co/estadisticas-economicas/informacionSerie/1/tasa_cambio_peso_colombiano_trm_dolar_usd

De acuerdo con la serie histórica de la Tasa Representativa del Mercado (TRM), se observa que, tras los niveles máximos registrados en 2022, el tipo de cambio ha presentado una corrección y posterior estabilización durante 2024, 2025 y comienzos de 2026. En este período, la TRM se ha mantenido en un rango cercano a los $3.600–$3.900 por dólar, ubicándose para junio de 2026 alrededor de $3.459 COP/USD, según la información más reciente disponible.

1.2.8 ANÁLISIS DE LOS GRÁFICOS DEL BOLETÍN ENCUESTA MENSUAL DE SERVICIOS 2026

Encuesta Mensual de Servicios (EMS)
Abril de 2026ᵖ

Gráfico 1. Variación anual de los ingresos nominales, según subsector de servicios
Total nacional
Abril 2026ᵖ / abril 2025



Fuente: DANE, EMS.

DANE - Encuesta mensual de servicios (EMS)

El Boletín Técnico de la Encuesta Mensual de Servicios (EMS) En abril de 2026, El sector servicios mantiene una **tendencia general de crecimiento**, aunque con diferencias importantes entre subsectores. Mientras algunos presentan una expansión dinámica asociada a actividades creativas y empresariales, otros muestran desaceleración, especialmente en servicios de apoyo y logística.

Esto evidencia un escenario económico con **recuperación selectiva y segmentada**, lo cual es clave para entender la dinámica de demanda en procesos contractuales del Estado.

Tabla 1. Variación anual de los ingresos y contribución por tipo de ingresos, según subsector de servicios
Total nacional
Abril 2026[p] / abril 2025

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Ingresos nominales	Ingresos por servicios	Venta de Mercancías	Otros Ingresos
Sección	División	Descripción	Variación (%)	Contribución (PP)		
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	-0,4	-0,9	-0,1	0,6
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	7,4	7,2	-0,0	0,2
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	8,1	6,9	1,4	-0,3
J	Divsión 58	Actividades de edición	21,0	8,1	1,1	11,7
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	63,2	37,7	21,8	3,6
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	8,6	4,2	0,0	4,4
J	División 61	Telecomunicaciones	1,4	2,1	-0,7	0,0
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	8,2	7,4	0,9	-0,1
LN	Sección L. División 68 Sección N. Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	11,4	13,4	-1,8	-0,2
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	12,9	13,2	-0,3	-0,0
M	Clase 7310	Publicidad	8,5	8,4	-0,0	0,0
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	17,0	17,1	-0,1	-0,0
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	-9,5	-9,6	0,0	0,1
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto Call center	-3,0	-3,2	0,0	0,1
P	Grupo 854	Educación superior privada	6,7	5,6	0,1	1,0
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	5,6	5,7	-0,1	0,1
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	11,4	11,5	0,1	-0,1
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	16,7	15,7	-0,5	1,5

El sector servicios en Colombia presenta un **crecimiento positivo pero heterogéneo**, donde:

- Predomina la expansión en actividades intensivas en servicios especializados
- El crecimiento está principalmente impulsado por prestación de servicios más que por venta de bienes
- Algunos subsectores administrativos y logísticos muestran debilidad

Esto evidencia una economía de servicios dinámica, pero con **desempeños diferenciados según el tipo de actividad**, lo cual es relevante para entender la evolución de la demanda institucional y empresarial.

Tabla 2. Variación anual del personal ocupado total y contribución por categoría de contratación, según subsector de servicios
Total nacional
Abril 2026ᵖ / abril 2025

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Personal ocupado total*	Permanente	Temporal directo	Agencias	Misión** Hora cátedra***
Sección	División	Descripción	Variación (%)	Contribución (PP)			
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	-1,2	1,9	-3,7	0,6	--
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	-6,0	-0,6	-0,4	-5,0	--
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	-0,7	0,6	-1,3	-0,0	--
J	Divsión 58	Actividades de edición	-11,3	-6,7	-3,3	-1,2	--
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	18,8	5,5	7,9	5,3	--
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	-0,9	0,2	0,2	-1,3	--
J	División 61	Telecomunicaciones	-7,5	-5,3	0,2	-2,4	--
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	1,2	-0,1	0,7	0,6	--
LN	Sección L. División 68 Sección N. Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	-2,0	0,2	-0,5	-1,7	--
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	-2,0	0,2	-2,5	0,3	--
M	Clase 7310	Publicidad	-7,4	-1,5	-6,2	0,4	--
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	-2,7	0,3	-1,0	0,3	-2,3
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	-11,1	-7,4	-3,7	0,0	--
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto Call center	-11,3	-4,7	-5,6	-1,0	--
P	Grupo 854	Educación superior privada	-0,8	0,2	-1,0	-0,1	0,2
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	-2,4	-1,5	-0,2	-0,7	--
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	-0,2	-0,7	0,4	0,1	--
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	-3,3	-1,4	-1,5	-0,5	--

El sector servicios presenta en abril de 2026 un **contexto de crecimiento económico sin generación proporcional de empleo**, caracterizado por:

- Reducción del personal en varios subsectores
- Ajustes en la estructura de contratación
- Concentración del crecimiento en actividades especializadas

Esto evidencia un proceso de **optimización operativa y transformación del mercado laboral**, donde el aumento de ingresos no necesariamente se traduce en mayor empleo.

1.2.9 COMERCIO EXTERIOR

Tras la revisión de las bases oficiales de comercio exterior del DANE, DIAN, MINCIT y DNP, no se encontró ninguna categoría, subpartida arancelaria, grupo de exportación o importación asociada específicamente a servicios de capacitación, formación, educación para el trabajo o entrenamiento laboral.
Esto se debe a que el comercio exterior colombiano registra solo bienes y algunos servicios transables específicos, pero no clasifica ni mide la exportación de servicios educativos o de capacitación como categoría independiente.

1.2.10 CONSIDERACIONES PARA LA ANSV

Con base en el análisis del sector de **"***CAPACITAR AL PERSONAL DE LA AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL (ANSV) DE ACUERDO CON EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026".*
La ANSV debe estructurar el proceso garantizando claridad en su alcance, disponibilidad presupuestal y coherencia con los precios de mercado. Es fundamental establecer criterios mínimos de calidad, así como asegurar la pluralidad de oferentes y el cumplimiento de requisitos legales y fiscales. Finalmente, se debe implementar un adecuado control y supervisión para garantizar el correcto funcionamiento del producto y el uso eficiente de los recursos públicos.

1.2.11 CONCLUSIÓN ECONÓMICA

Desde el punto de vista económico, la implementación de **"***CAPACITAR AL PERSONAL DE LA AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL (ANSV) DE ACUERDO CON EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026".* en la ANSV resulta viable siempre que esté respaldada por un estudio de mercado que garantice precios acordes con el sector y disponibilidad presupuestal. Esta modalidad permite optimizar recursos, fomentar la competencia entre proveedores y dinamizar el comercio formal, asegurando eficiencia en el gasto público y adecuada relación costo–beneficio para la entidad.

1.3 JUSTIFICACIÓN TÉCNICA:

El **CONTRATISTA** para dar cumplimiento al objeto del contrato, debe ejecutarse por parte del contratista los cursos especializados, talleres, seminarios y diplomados con lo que se detalla a continuación:

No.	Clasificación	Nombre de la Capacitación	Temáticas
1	Diplomado	**Gestión Integral de la Seguridad Vial y Normatividad Aplicada PESV, ISO 39001, Visión Cero.**	Fortalecer capacidades técnicas y normativas para implementar, auditar y mejorar sistemas de gestión de seguridad vial.

				1. Resolución 40595 de 2022 y PESV. 2. Norma ISO 39001 y articulación con ISO 9001. 3. Estrategias internacionales de Visión Cero. 4. Auditoría y mejora continua.
	2	Diplomado	**Diplomado en Contratación Estatal y Gestión Contractual Avanzada**	Fortalecer las competencias jurídicas y técnicas en contratación estatal, garantizando procesos transparentes, eficientes y ajustados a la normatividad vigente. 1. Principios constitucionales y legales de la contratación pública. 2.Cadena de valor – Ejecución de los proyectos de inversión. 3.(Régimen de contratación Ley 80 de 1993 y régimen privado de la ANSV) 4. Modalidades de selección y riesgos contractuales. (Daño antijuridico). 5. Régimen de inhabilidades e incompatibilidades. 6. Herramientas digitales para la gestión contractual (SECOP II). 7. Supervisión de contratos, responsabilidades y alcance 8. Ruta jurídica ante presuntos incumplimientos:

				informes, requerimientos y multas. 9. Cierre definitivo y organización del expediente contractual (archivo y trazabilidad). 10. Taller práctico: Simulación de un proceso de incumplimiento: desde la identificación del hallazgo hasta su resolución.	
	3	Curso Especializado	**Actualización en Derecho Disciplinario y Responsabilidad de Servidores Públicos**	Actualizar a los servidores en el régimen disciplinario vigente, fortaleciendo la prevención de faltas y la correcta aplicación de sanciones. 1. Sujetos disciplinables. 2. Cumplimiento de compromisos, funciones y deberes contenido en la Ley, los manuales y la Constitución. 3. Régimen de prohibiciones. 4. Régimen de incompatibilidades. 5. Conflictos de interés y ética en la gestión pública (ética pública como componente de prevención disciplinaria). 6. Atención al ciudadano como deber disciplinario: desarrollo jurisprudencial y normativo sobre la atención al ciudadano como parte del cumplimiento	

				funcional (atención oportuna de PQRSD).
	4	Seminario Intensivo	**Seminario en Procesos Contencioso-Administrativos y Cobro Coactivo**	Fortalecer la capacidad de defensa judicial y de recuperación de cartera pública mediante la actualización en procesos contencioso-administrativos y cobro coactivo. 1. Procedimiento ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo: -Demanda y proceso contencioso administrativo. -Medios de control (nulidad y restablecimiento del derecho, acción popular, reparación directa y nulidad simple). -Estrategias de defensa judicial de la entidad. -Aspectos prácticos en la redacción de documentos jurídicos. -Análisis de casos aplicados. 2. Proceso de cobro coactivo: -Procedimiento de cobro coactivo y etapas procesales. -Medidas cautelares. -Normatividad vigente aplicable.

				-Taller práctico: simulación de un proceso de cobro coactivo.
	5	Curso Especializado	**Ciberseguridad y Seguridad de la Información en el Sector Público**	Fortalecer las competencias de los servidores en la protección de la información institucional, la gestión de riesgos digitales y la implementación de buenas prácticas de ciberseguridad. 1. Principios de ciberseguridad en el sector público. 2. Normatividad colombiana en seguridad de la información. 3. Amenazas y vulnerabilidades más comunes. 4. Protocolos de respuesta ante incidentes. 5. Taller práctico: simulación de ataque y plan de contingencia.
	6	Seminario Intensivo	**Seminario de Actualización Tributaria y Planeación del PGN**	Actualizar a los servidores en normatividad tributaria vigente y en la planeación, programación y ejecución del Presupuesto General de la Nación (PGN), asegurando la correcta gestión financiera de la entidad. 1. Actualización tributaria nacional y distrital. 2. Información exógena 2025. 3. Planeación y programación del PGN. 4. Ejecución presupuestal y

				control fiscal. 5. Taller práctico: Simulación de programación presupuestal. 6. Gestión integral de proyectos de inversión pública (Abordando desde la formulación hasta la ejecución, seguimiento y cierre de los proyectos) 7. Análisis desde la naturaleza de la entidad en las diferentes etapas del flujo de caja del proyecto y el presupuesto asignado.	
	7	Curso-Taller	**Técnicas Básicas de Mecánica Automotriz.**	Capacitar a los servidores en mantenimiento preventivo básico para reducir riesgos mecánicos. 1. El Sistema de Frenado: El "Salvavidas" Técnico 2. Gestión Técnica de Neumáticos y Suspensión 3. Sistema Eléctrico y de Iluminación 4. Fluidos y Corazón del Motor (Revisión de Niveles) 5. Diagnóstico Sensorial: El Conductor como Auditor Técnico 6. Interpretación de la Instrumentación (El Tablero) 7. Protocolo de "Varada Segura" y Primeros Auxilios Mecánicos (Maniobra de	

				Emergencia, Señalización Reglamentaria, Taller de Cambio de Neumático, Auxilio Eléctrico)
	8	Curso Especializado	**Sistemas de Información y Gerencia de Documentos**	Desarrollar competencias en la gestión documental y el manejo de archivos electrónicos, garantizando la trazabilidad, transparencia y eficiencia en la administración de la información. 1. Principios de gestión documental en el sector público. 2. Normatividad vigente (Ley 594 de 2000 y Decreto 1080 de 2015). 3. Sistemas de información documental y cero papeles. 4. Archivo electrónico y preservación digital. (FUID) 5. Taller práctico: diseño de un plan de gestión documental. 6.Taller práctico, Organización de expedientes contractuales.
	9	Curso-Taller	**Gestión del Conocimiento y medición del impacto con perspectiva de género.**	Desarrollar una metodología para gestionar el conocimiento e incorporar indicadores que midan el impacto diferenciado de las intervenciones desde una perspectiva de género 1. Conceptos clave de género y su aplicación en políticas de seguridad vial. 2. Metodología para la

				recolección y análisis de datos con enfoque de género. 3. Diseño de indicadores de impacto diferenciado. (cuantitativos y cualitativos). 4. Taller de análisis, comunicación de resultados y gestión del conocimiento generado. 5.Lenguaje incluyente 6.Ruta de atención integral para víctimas de acoso sexual.	
	10	Curso-Taller	**Herramientas básicas ofimáticas para la gestión eficiente**	Desarrollar competencias en el uso eficiente de herramientas ofimáticas que faciliten la gestión administrativa, documental y comunicativa en la ANSV, contribuyendo a la optimización de los procesos institucionales y al fortalecimiento de la productividad. 1.Introducción al entorno ofimático institucional. 2. Uso funcional de Microsoft Word para la elaboración de documentos oficiales. 3. Manejo de Microsoft Excel para el análisis y control de información. 4. Presentaciones efectivas con Microsoft PowerPoint. 5. Herramientas colaborativas en entornos virtuales (Teams, SharePoint, OneDrive). 6. Buenas prácticas digitales y	

				seguridad en el manejo de información institucional.	
	11	Curso Especializado	**Políticas públicas de ordenamiento territorial con enfoque en movilidad segura.**	Fortalecer los conocimientos de los servidores públicos de la ANSV en la formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas de ordenamiento territorial que integren el enfoque de movilidad segura, en articulación con los principios de la seguridad vial y el desarrollo sostenible 1. Marco normativo y conceptual del ordenamiento territorial en Colombia. 2. Principios y componentes del enfoque de movilidad segura. 3. Integración de la seguridad vial en los instrumentos de planificación territorial. 4. Coordinación interinstitucional y gestión del riesgo vial en el territorio. 5. Casos de buenas prácticas nacionales e internacionales. 6. Herramientas para el análisis y seguimiento de	

			políticas públicas con enfoque territorial.
12	Curso Especializado	**Cultura de paz y resolución de conflictos en entornos laborales y comunitarios**	Promover una cultura institucional basada en la paz, el respeto y la resolución pacífica de conflictos, fortaleciendo las competencias comunicativas y relacionales de los servidores de la ANSV para favorecer entornos laborales armónicos y colaborativos. 1. Conceptos fundamentales de cultura de paz y convivencia. 2. Tipología y causas de los conflictos en el entorno laboral y comunitario. 3. Estrategias y herramientas para la mediación y negociación. 4. Comunicación asertiva y gestión de emociones en la resolución de conflictos. 5. Liderazgo pacífico y trabajo en equipo en el sector público. 6. Prácticas institucionales para la promoción de ambientes laborales saludables

A continuación, se establecen las capacitaciones requeridas en la modalidad virtual para atender las necesidades manifestadas por los funcionarios de planta:

El bloque horario y la frecuencia de las sesiones, se definirá con el contratista de acuerdo con el tiempo de ejecución del contrato, En todo caso, las sesiones se realizarán de lunes a viernes.

Temáticas capacitación	Intensidad Horaria	Destinatarios	Modalidad
Gestión Integral de la Seguridad Vial y Normatividad Aplicada PESV, ISO 39001, Visión Cero.	80 horas	Curso hasta para treinta (30) estudiantes en grupo cerrado	Hibrida mínimo 48 horas Virtual 32 horas Presenciales
Diplomado en Contratación Estatal y Gestión Contractual Avanzada	80_horas	Curso hasta para treinta (30) estudiantes en grupo cerrado	Hibrida mínimo 48 horas Virtual 32 horas Presenciales
Actualización en Derecho Disciplinario y Responsabilidad de Servidores Públicos	20_horas	Curso hasta para treinta (30) estudiantes en grupo cerrado	Presencial
Seminario en Procesos Contencioso-Administrativos y Cobro Coactivo	20_horas	Curso hasta para treinta (30) estudiantes en grupo cerrado	Presencial
Ciberseguridad y Seguridad de la Información en el Sector Público	20_horas	Curso hasta para treinta (30) estudiantes en grupo cerrado	Virtual
Seminario de Actualización Tributaria y Planeación del PGN	16_horas	Curso hasta para treinta (30) estudiantes en grupo cerrado	Presencial
Técnicas Básicas de Mecánica Automotriz	16_horas	Curso hasta para treinta (30) estudiantes en grupo cerrado	Presencial

Sistemas de Información y Gerencia de Documentos	12_horas	Curso hasta para treinta (30) estudiantes en grupo cerrado	Virtual
Gestión del Conocimiento y medición del impacto con perspectiva de genero	16_horas	Curso hasta para treinta (30) estudiantes en grupo cerrado	Presencial
Herramientas básicas ofimáticas para la gestión eficiente	16_horas	Curso hasta para treinta (30) estudiantes en grupo cerrado	Virtual
Políticas públicas de ordenamiento territorial con enfoque en movilidad segura.	12_horas	Curso hasta para treinta (30) estudiantes en grupo cerrado	Presencial
Cultura de paz y resolución de conflictos en entornos laborales y comunitarios	12_horas	Curso hasta para treinta (30) estudiantes en grupo cerrado	Hibrida mínimo 8 horas Virtual 4 horas Presenciales

***La cantidad de destinatarios de las capacitaciones se presentan como máximo por actividad de formación.**

Nota 1. En caso de requerirse capacitación en temáticas diferentes a las inicialmente previstas, se podrá modificar por mutuo acuerdo, sin que esto implique cambios en las tarifas presentadas. Para tal efecto, se faculta al supervisor para que realice dicha modificación de común acuerdo con el Contratista.

Nota 2. Los docentes propuestos por el contratista deberán acreditar un perfil idóneo (académico y de experiencia) y relacionado con la temática de la capacitación. En todo caso, el supervisor se reserva la facultad de aprobar la hoja de vida del docente y/o solicitar el perfil adecuado para gestionar la capacitación en los términos establecidos en el presente documento.

Nota 3. La entidad ha definido las modalidades de ejecución para cada capacitación. No obstante, en caso de que necesidades del servicio exijan la realización virtual de capacitaciones inicialmente definidas como presenciales, se requerirá la autorización previa del supervisor designado por la ANSV. En tal eventualidad, el valor total de la capacitación será ajustado proporcionalmente, de acuerdo con las tarifas unitarias correspondientes a cada modalidad, las cuales deberán estar explícitamente establecidas en la propuesta del contratista. Se aclara que las modalidades presencial y virtual implican costos diferenciados, atendiendo a la logística particular requerida en cada caso.

Nota 4. Cualquier capacitación complementaria, es decir, cualquier temática no considerada dentro del contrato, pero relacionada con su objeto, podrá ser cotizada durante la ejecución de este. Para ello, deberá existir disponibilidad presupuestal y un acuerdo previo entre las partes. En caso de requerir actividades adicionales de capacitación, según la necesidad de la Entidad y diferentes a las incluidas en el presente proceso, el contratista debe presentar una cotización con los precios reales ofertados en el mercado y eventuales descuentos aplicados. El supervisor del contrato aprobará la cotización, garantizando la eficiencia, eficacia y oportunidad del servicio requerido. Si lo considera necesario, el supervisor podrá solicitar una cotización adicional para verificar que los valores se ajusten a las condiciones del mercado.

Nota 5. El supervisor del contrato contará con un apoyo que será debidamente designado para garantizar el adecuado seguimiento de la ejecución contractual.

Nota 6. Las capacitaciones, cursos especializados, talleres, seminarios o diplomados están dirigidos a los servidores públicos de la ANSV, el valor de los mismos se **establece por cada curso dictado, independientemente del número de participantes inscritos**, sin embargo, si no se cuenta con un mínimo de 5 participantes preinscritos el supervisor evaluará la viabilidad del desarrollo de la capacitación, en caso de no ser viable no se ejecutará y por tanto no podrá se pagado al contratista.

Nota 7. El valor del presente contrato corresponde a la ejecución de los cursos contratados, entendido como un valor fijo por curso, el cual cubre la totalidad de costos académicos, logísticos, administrativos y de certificación**,** sin que el número de asistentes genere variación en el precio.

Nota 8. En caso de que la preinscripción de servidores no supere en el doble del número máximo establecido, se podrá ampliar el cupo de participación sin que dicho aumente genere costo alguno para la entidad.

Nota 9. La institución proponente deberá acreditar reconocimiento oficial como Institución de Educación Superior debidamente vigilada por el Ministerio de Educación Nacional y contar con programas con registro calificado vigente en las áreas del conocimiento relacionadas con el

objeto contractual, para acreditar esta condición deberá allegar el Acto Administrativo en donde se acredite el reconocimiento.

Nota 10. El supervisor del contrato podrá requerir al contratista la entrega del material correspondiente a cada sesión, así como el diseño y suministro de una actividad académica o mecanismo de evaluación. Lo anterior con el fin de garantizar que los servidores públicos que no puedan asistir de manera presencial o sincrónica accedan al contenido en modalidad asincrónica y, previa verificación del cumplimiento de las actividades previstas, puedan obtener la respectiva certificación.

Dentro del alcance del objeto del contrato, se deben realizar las actividades establecidas en el presente documento técnico.

De igual manera el futuro contratista se compromete haber efectuado en forma personal un análisis detallado, minucioso y exhaustivo de las especificaciones técnicas contenidas y demás documentos del proceso, lo que indica expresamente que bajo ningún motivo se exonera de la responsabilidad que se acude por el incumplimiento en los servicios ofertados en estas mismas condiciones.

1.3.1 CONDICIONES TÉCNICAS QUE DEBE CUMPLIR EL PROVEEDOR.

Especificaciones Técnicas Adicionales:

1. El contratista deberá elaborar y presentar para aprobación del supervisor del contrato un plan detallado de los diplomados, cursos y talleres a ejecutar, el cual deberá estar fundamentado en el temario entregado por la ANSV a través del supervisor del contrato, dentro de los diez (10) calendarios siguientes a la suscripción del acta de inicio.
2. Para las capacitaciones que se desarrollen bajo la modalidad virtual sincrónica, el contratista deberá asegurar la inclusión de la totalidad de los contenidos necesarios para optimizar el proceso de aprendizaje de los participantes. La duración y la temática específica de estos contenidos deberán ser definidas de manera previa y concertada con el supervisor del contrato, garantizando su pertinencia y alineación con los objetivos de la capacitación.
3. El contratista deberá disponer cuando sea pertinente y con la aprobación del supervisor del contrato, los recursos y el tiempo para establecer rutas de aprendizaje diferenciadas. Estas rutas deberán estar orientadas a atender las diversas necesidades de formación que sean identificadas por la Agencia Nacional de Seguridad Vial (ANSV), asegurando así la efectividad y la pertinencia de los procesos de capacitación.
4. El contratista deberá implementar y facilitar el acceso al supervisor del contrato y a los participantes a herramientas de administración que permitan el seguimiento del progreso individual y grupal, el control de usuarios y la verificación del cumplimiento

de las metas de aprendizaje establecidas para cada capacitación.

5. El contratista deberá garantizar que los participantes tengan acceso, durante un periodo mínimo de seis (6) meses posteriores a la finalización del contrato a las grabaciones de las sesiones sincrónicas (en caso de modalidad virtual) y a todo el material de consulta utilizado, a través de un repositorio virtual de fácil acceso.

   El contratista deberá disponer de un servicio de soporte telefónico en horario de oficina para atender y solucionar de manera oportuna cualquier eventualidad o consulta que surja durante el desarrollo de los procesos formativos.
6. Los docentes propuestos por el contratista deberán acreditar el cumplimiento de las especificaciones técnicas descritos el presente anexo respecto a cada temática de capacitación. El supervisor del contrato se reserva el derecho de revisar y aprobar las hojas de vida presentadas y de solicitar perfiles específicos cuando lo considere necesario para garantizar la calidad de la formación.
7. El contratista deberá demostrar flexibilidad curricular y capacidad de adaptación para atender las necesidades específicas de formación que la Agencia Nacional de Seguridad Vial - ANSV requiera durante la ejecución del contrato
8. Criterios Específicos de Asistencia y Aprobación para Certificación: La expedición de certificados de participación y/o aprobación por parte del contratista estará sujeta a los siguientes criterios específicos:

Para obtener el certificado de aprobación, los asistentes deberán obtener una calificación igual o superior a 3.0 sobre 5.0 en las evaluaciones finales, las cuales consistirán en preguntas de selección múltiple y asistir como mínimo al 80% de la totalidad de las sesiones.

9. El proveedor deberá disponer y garantizar toda la logística necesaria para la correcta implementación de las capacitaciones.
10. Los insumos tecnológicos requeridos para cada capacitación deberán ser coordinados previamente con la ANSV. El proveedor indicará con antelación aquellos elementos estándar como micrófonos, sonido, video beam o computador. En caso de requerirse elementos adicionales o especializados, estos serán suministrados directamente por el proveedor del servicio sin costo adicional para la ANSV.

1.3.2 JUSTIFICACIÓN REGULATORIA:

El artículo 54 de la Constitución Política de Colombia consagra la obligación del Estado de: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".

Por otro lado, la Agencia Nacional de Seguridad Vial, a efectos de fortalecer las capacidades de los servidores públicos y sus colaboradores el Grupo de Talento humano de la Secretaría general para la vigencia 2026, en el marco de sus funciones y en cumplimiento de sus objetivos misionales, con el fin de potencializar la integridad, eficiencia y efectividad en sus procesos, requiere contratar los

servicios de capacitación con el fin de brindar a los servidores públicos de la Entidad, las herramientas necesarias que contribuyan al mejoramiento de sus funciones, fortalecer en forma integral las dimensiones de las competencias laborales, y así generar una mayor contribución en el logro de las metas y objetivos institucionales, lo cual se argumenta a continuación:

El Decreto Ley 1567 de 1968 del artículo 3, literal c, define que se deben formular con una periodicidad mínima de un año y deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional. A su vez el artículo 4 ibidem, señala que:

"(…) la capacitación es 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 igual sentido, el artículo 5 de la norma en comento, determina que los objetivos de la capacitación serán:

"a) contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de las Entidades y Organismos. b) promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público. c) elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos del Estado y de sus respectivas entidades. d) fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales. e) facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa."

Para cumplir estos cometidos, las entidades públicas deberán, en desarrollo del artículo 11° ibidem, apropiar anualmente en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los planes de capacitación que se adopten, y dichos recursos se ejecutarán de conformidad con los respectivos proyectos y programas diseñados.

En complemento con lo anterior, La ley 909 de 2024, articulo 2, literal d, numeral 3, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, contempló como principio de la función pública la capacitación para aumentar los niveles de eficacia en las entidades del estado colombiano.

Así mismo, la Ley 909 de 2024, articulo 34, señala que dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes

y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Por otro lado, el Decreto 1083 de 2015, definió las normas sobre las cuales se deben estructurar los planes institucionales de capacitación en las entidades públicas, así:

1. ***El artículo 2.2.9.2, indica que la finalidad de los programas de capacitación deberá orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.***
2. ***El artículo 2.2.9.3, dispone a su turno lo siguiente:***

"Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación."

A partir de las anteriores disposiciones y en consideración con lo dispuesto en el Decreto 1449 de 20177, se formuló el Plan Institucional de Capacitación de la ANSV, el cual integra la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano que a su vez pertenece a la Dimensión de Talento Humano, la cual tiene como propósito ofrecerle a la Agencia Nacional de Seguridad Vial las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades que hayan sido definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación; Así mismo, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y con la concertación, como principal mecanismo para resolver las controversias laborales.

1.4 MARCO GENERAL DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

Teniendo en cuenta la naturaleza del objeto contractual, la escogencia del contratista se realizará bajo la modalidad de **Selección Abreviada de menor cuantía**, teniendo en cuenta el valor estimado del contrato. La selección abreviada de menor cuantía constituye una modalidad de selección aplicable cuando el valor del contrato no supera el umbral de la menor cuantía definido para la respectiva entidad, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y en los artículos 2.2.1.2.1.2.1 y siguientes del Decreto 1082 de 2015.

De acuerdo al Estatuto General de Contratación de la Administración Pública contenido en las Leyes 80 de 1993, 1150 de 2007, 1450 de 2011, 1474 de 2011, el Decreto – Ley 019 de 2012, el Decreto 1082 de 2015 y las disposiciones que modifiquen o reglamenten aquellas, por virtud de las cuales, la

selección se realizará de manera objetiva, a efecto de adjudicar la propuesta más favorable para los intereses de la ANSV y los fines que ella persigue.

Teniendo en cuenta que la presente contratación busca ejecutar las actividades contempladas en el Plan de Capacitación adoptado por la ANSV para la vigencia 2026 y que el presupuesto estimado para el presente proceso es de $ 193.129.900,00, se advierte que este valor no supera el umbral legalmente establecido para la modalidad de selección abreviada de menor cuantía, de acuerdo con la Circular 01 de fecha 2 de enero de 2026 que fijó la menor cuantía para los procesos de selección durante la vigencia 2026.

Se concluye que la modalidad de selección para la celebración del contrato a que se refiere este Estudio Previo corresponde a la de Selección Abreviada de Menor Cuantía referida en el literal b), numeral 2 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con lo señalado en el Decreto 1082 de 2015.

En efecto, de conformidad con lo establecido en el literal b) del numeral 2º del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, procederá el uso de la "selección abreviada" en frente de la celebración de: "

ARTÍCULO 2. DE LAS MODALIDADES DE SELECCIÓN. La escogencia del contratista se efectuará con arreglo a las modalidades de selección de licitación pública, selección abreviada, concurso de méritos y contratación directa con base en las siguientes reglas:

(…) 2. Selección abreviada. La Selección abreviada corresponde a la modalidad de selección objetiva prevista para aquellos casos en que, por las características del objeto a contratar, las circunstancias de la contratación o la cuantía o destinación del bien, obra o servicio puedan adelantarse procesos simplificados para garantizar la eficiencia de la gestión contractual. El Gobierno Nacional reglamentará la materia

Serán causales de selección abreviada las siguientes:

(…) b) La contratación de menor cuantía. Se entenderá por menor cuantía los valores que a continuación se relacionan, determinados en función de los presupuestos anuales de las entidades públicas expresados en salarios mínimos legales mensuales".

Corolario de lo anterior, se procederá de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.1.2.1.2.20. del Decreto 1082 de 2015 respecto del procedimiento establecido para la selección abreviada de menor cuantía.

Así mismo, se aplicará el artículo 88 de la Ley 1474 de 2011, estableciendo como criterios de selección la ponderación de los elementos de calidad y precio soportados en puntajes o fórmulas señaladas en el pliego de condiciones.

a) CONTEXTO AMBIENTAL

El sector de formación y capacitación institucional corresponde a la prestación de servicios orientados al fortalecimiento de competencias, habilidades y conocimientos del talento humano en entidades

públicas y privadas. Desde la perspectiva ambiental, se trata de un sector clasificado como de **bajo impacto ambiental directo**, dado que sus actividades son principalmente de carácter intelectual, pedagógico y administrativo, sin involucrar procesos productivos industriales ni explotación directa de recursos naturales.

No obstante, el sector tiene una **relación indirecta y estratégica con la sostenibilidad ambiental**, en la medida en que influye en la forma en que las organizaciones adoptan, implementan y fortalecen prácticas responsables desde el punto de vista ambiental.

1. Impactos ambientales asociados al sector

Las actividades propias del sector de formación y capacitación institucional pueden generar impactos ambientales indirectos, principalmente relacionados con el consumo de recursos y el uso de infraestructura y tecnologías, tales como:

- **Consumo de papel e insumos físicos**, derivados de materiales impresos, guías, certificados y documentos administrativos.
- **Consumo energético**, asociado al uso de instalaciones físicas, equipos tecnológicos, plataformas virtuales y dispositivos electrónicos.
- **Movilidad y desplazamientos**, cuando las capacitaciones se realizan de manera presencial, lo que implica emisiones derivadas del transporte de instructores y participantes.
- **Generación de residuos convencionales**, especialmente papel, cartón y residuos electrónicos de bajo volumen.

Dado su alcance y naturaleza, estos impactos son considerados **moderados y fácilmente mitigables** mediante la adopción de buenas prácticas ambientales.

2. Tendencias ambientales del sector

El sector de formación y capacitación institucional ha mostrado una evolución significativa hacia modelos más sostenibles, impulsados por políticas públicas, avances tecnológicos y lineamientos de gestión ambiental institucional. Entre las principales tendencias se destacan:

- **Virtualización de los procesos formativos**, mediante plataformas de aprendizaje en línea, que reducen la necesidad de desplazamientos y el uso de espacios físicos.
- **Digitalización de contenidos**, disminuyendo el consumo de papel y otros insumos.
- **Uso eficiente de recursos**, incorporando prácticas de ahorro de energía y gestión adecuada de residuos en eventos presenciales.

- **Incorporación de enfoques transversales de sostenibilidad**, tanto en las metodologías de enseñanza como en los contenidos impartidos.

Estas tendencias permiten que el sector contribuya de manera activa a los objetivos de sostenibilidad ambiental sin afectar la calidad ni la cobertura de los procesos de capacitación.

3. Marco de política pública y sostenibilidad

Desde el contexto ambiental, el sector se encuentra alineado con las políticas de **gestión ambiental institucional, desarrollo sostenible y compras públicas sostenibles**, en la medida en que promueve:

- El uso racional de los recursos públicos.
- La reducción de la huella de carbono asociada a la gestión administrativa.
- La modernización del Estado mediante el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones.
- El fortalecimiento de capacidades para la implementación de políticas ambientales y de sostenibilidad en las entidades públicas.

En este sentido, la formación y capacitación institucional no solo tiene un impacto ambiental reducido, sino que constituye un **instrumento transversal para la internalización de la cultura ambiental** dentro de las organizaciones.

4. Enfoque ambiental en la contratación del sector

Desde el análisis del sector, se evidencia que el mercado de proveedores de servicios de capacitación cuenta con la capacidad técnica y operativa para desarrollar actividades con **criterios de sostenibilidad ambiental**, tales como:

- Modalidades virtuales o híbridas.
- Entrega de materiales digitales.
- Optimización de recursos logísticos en actividades presenciales.
- Cumplimiento de lineamientos ambientales institucionales.

Por lo anterior, el sector de formación y capacitación institucional permite articular el objeto contractual con los principios de responsabilidad ambiental, eficiencia en el uso de recursos y sostenibilidad, sin generar impactos ambientales significativos.

b) CONTEXTO SOCIAL

El sector de formación y capacitación institucional desempeña un papel fundamental en el desarrollo social, organizacional e institucional, al estar orientado al fortalecimiento del talento humano, la mejora del desempeño laboral y la profesionalización de los servidores públicos y trabajadores del sector privado. Desde la perspectiva social, este sector constituye un instrumento estratégico para el fortalecimiento del Estado, la equidad en el acceso al conocimiento y la mejora de la calidad de los servicios públicos.

1. Aporte al desarrollo del capital humano: La formación y capacitación institucional contribuye directamente al desarrollo del capital humano, entendido como el conjunto de conocimientos, habilidades, competencias y actitudes que permiten a los individuos desempeñar sus funciones de manera eficiente y responsable. En el ámbito público, este sector impacta positivamente en:

- La actualización permanente de competencias técnicas y profesionales de los servidores públicos.
- El fortalecimiento de capacidades para la toma de decisiones informadas y basadas en evidencia.
- El mejoramiento del desempeño institucional y la prestación de servicios a la ciudadanía.

De esta manera, el sector incide de forma directa en la calidad de la gestión pública y en la confianza de la sociedad en las instituciones del Estado.

2. Relación con el bienestar laboral y la inclusión: Desde el enfoque social, el sector de formación y capacitación institucional también está estrechamente vinculado con el bienestar laboral, el desarrollo profesional y la motivación del talento humano. La oferta de programas de capacitación contribuye a:

- Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al conocimiento, independientemente del nivel jerárquico, género, territorio o condición social.
- Reducir brechas de competencias al interior de las organizaciones.
- Fortalecer la estabilidad laboral y la proyección profesional de los servidores públicos.

Asimismo, el sector favorece la adopción de enfoques inclusivos, incorporando metodologías accesibles, modalidades virtuales y contenidos adaptables que permiten ampliar la cobertura y participación en los procesos formativos.

3. Contribución al fortalecimiento institucional y social: La capacitación institucional tiene un impacto social indirecto pero significativo en la ciudadanía, dado que:

- Mejora la capacidad de las entidades públicas para diseñar, implementar y evaluar políticas públicas.
- Incrementa la eficiencia y transparencia en la gestión administrativa.

- Fortalece la cultura organizacional basada en principios éticos, de servicio público y responsabilidad social.
-

En sectores estratégicos como transporte y seguridad vial, la formación del personal institucional incide positivamente en la protección de la vida, la seguridad de las personas y el bienestar colectivo, lo que refuerza su relevancia social.

4. Tendencias sociales del sector: El sector de formación y capacitación institucional ha evolucionado para responder a nuevas demandas sociales, caracterizadas por:

- La necesidad de aprendizaje continuo frente a cambios normativos, tecnológicos y sociales.
- El uso de modalidades virtuales e híbridas, que facilitan el acceso a la capacitación y favorecen la conciliación entre la vida laboral y personal.
- La incorporación de contenidos transversales como derechos humanos, enfoque diferencial, ética pública, servicio al ciudadano y sostenibilidad.

Estas tendencias reflejan un sector dinámico, orientado a responder a los desafíos sociales contemporáneos y a fortalecer la capacidad del Estado para atender las necesidades de la población.

5. Enfoque social en la contratación del sector: Desde el análisis del sector, se identifica que la contratación de servicios de formación y capacitación institucional tiene un alto valor social, en la medida en que:

- Potencia el impacto positivo de la inversión pública en el talento humano.
- Contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales y misionales de las entidades.
- Apoya la construcción de una administración pública más eficiente, equitativa y orientada al interés general.

Por lo anterior, el sector se caracteriza por su relevancia social estratégica, su vocación de servicio público y su contribución directa al fortalecimiento del tejido institucional y social del país.

c) CONTEXTO POLÍTICO E INSTITUCIONAL

El sector de formación y capacitación institucional se encuentra estrechamente vinculado al marco político-administrativo del Estado, en la medida en que constituye un instrumento clave para el fortalecimiento de la gestión pública, la modernización institucional y el cumplimiento de los fines esenciales del Estado. Desde esta perspectiva, el sector responde a lineamientos de política pública orientados al desarrollo del talento humano, la eficiencia administrativa y la mejora continua del servicio público.

1. Rol del sector en la política pública: La capacitación institucional es reconocida como un eje estratégico dentro de las políticas de fortalecimiento institucional y desarrollo del capital humano,

especialmente en el sector público. A través de la formación permanente de los servidores públicos, el Estado busca:

- ✓ Mejorar las capacidades técnicas, administrativas y estratégicas de las entidades.
- ✓ Garantizar el cumplimiento eficiente y oportuno de las funciones misionales.
- ✓ Adaptar la gestión pública a los cambios normativos, tecnológicos y sociales.
- ✓ Fortalecer la gobernanza, la transparencia y la orientación al ciudadano.

En este sentido, el sector de formación y capacitación institucional se articula con las prioridades establecidas en los planes de desarrollo, las políticas de gestión y desempeño institucional y las estrategias de modernización del Estado.

2. Marco institucional aplicable: Desde el punto de vista institucional, el sector se rige por un conjunto de disposiciones que promueven el desarrollo del talento humano en el sector público, entre las cuales se destacan:

- ✓ Los lineamientos de gestión del talento humano, que establecen la capacitación como un componente fundamental del ciclo de empleo público.
- ✓ Los planes institucionales de capacitación (PIC), que definen las necesidades formativas de las entidades en función de sus objetivos estratégicos, misionales y operativos.
- ✓ Los modelos de planeación y gestión institucional, que incorporan la formación como una herramienta para el mejoramiento continuo y el fortalecimiento organizacional.
- ✓ Las directrices de contratación pública, que regulan la adquisición de servicios de capacitación bajo principios de eficiencia, transparencia y selección objetiva.

Este marco institucional consolida la capacitación como un proceso permanente y estructural dentro de la administración pública.

3. Vinculación con la planeación institucional: El sector de formación y capacitación institucional se encuentra directamente alineado con los instrumentos de planeación de las entidades públicas, tales como:

- ✓ Planes estratégicos institucionales.
- ✓ Planes de acción y planes operativos anuales.
- ✓ Planes anticorrupción y de atención al ciudadano.
- ✓ Sistemas de gestión y control interno.

En este contexto, la contratación de servicios de capacitación responde a necesidades previamente identificadas y debidamente planificadas, lo que garantiza su coherencia con los objetivos institucionales y las prioridades de la política pública.

4. Relevancia del sector en entidades del sector transporte y seguridad vial: En entidades del sector transporte y seguridad vial, como la Agencia Nacional de Seguridad Vial, la capacitación institucional adquiere una relevancia política e institucional particular, en la medida en que:

- ✓ Apoya la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas orientadas a la protección de la vida y la seguridad de los ciudadanos.
- ✓ Fortalece las capacidades técnicas para la gestión del riesgo, la regulación y la toma de decisiones.
- ✓ Contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Estado en materia de seguridad vial, movilidad y prevención de la siniestralidad.

Por tanto, el sector se articula directamente con las prioridades del Gobierno Nacional y con el mandato institucional de las entidades responsables de la seguridad y el bienestar de la población.

5. Enfoque político-institucional en la contratación del sector: Desde el análisis del sector, se evidencia que la contratación de servicios de formación y capacitación institucional se configura como una herramienta legítima y necesaria para el cumplimiento de las funciones públicas, bajo criterios de:

- ✓ Planeación adecuada.
- ✓ Racionalidad del gasto público.
- ✓ Cumplimiento de los principios de la función administrativa.
- ✓ Fortalecimiento de la capacidad institucional del Estado.

En consecuencia, el sector de formación y capacitación institucional se enmarca en un contexto político e institucional favorable, caracterizado por el respaldo normativo, la coherencia con los objetivos de política pública y su contribución directa al fortalecimiento del aparato estatal.

a) CONTEXTO ECONÓMICO

El sector de formación y capacitación institucional hace parte de la economía de servicios, específicamente del segmento de servicios profesionales, académicos y de consultoría, orientados al fortalecimiento del capital humano en organizaciones públicas y privadas. Desde el punto de vista económico, se trata de un sector dinámico, competitivo y de bajo nivel de concentración, con una amplia oferta de proveedores y una demanda estable, especialmente en el sector público.

Características económicas del sector: Económicamente, el sector se caracteriza por bajos costos de entrada, dado que la prestación del servicio depende principalmente del conocimiento especializado, la experiencia del talento humano y el acceso a herramientas tecnológicas. Alta participación de pequeñas y medianas empresas así como de universidades, instituciones de educación, fundaciones, consultores independientes y firmas especializadas. Flexibilidad en los modelos de negocio, que incluyen modalidades presenciales, virtuales e híbridas, contratos por evento, por horas, por programas o por planes anuales de capacitación.

Estas condiciones favorecen un mercado competitivo, con diversidad de ofertas y capacidad de adaptación a las necesidades específicas de las entidades contratantes.

Demanda del sector público: En el sector público, la demanda de servicios de formación y capacitación institucional está asociada al cumplimiento de obligaciones legales y administrativas relacionadas con la gestión del talento humano, la profesionalización del servicio público y la mejora continua de la gestión institucional. Esta demanda se materializa principalmente a través de:

- Planes Institucionales de Capacitación (PIC).
- Planes de acción y planes estratégicos.
- Programas de fortalecimiento institucional y modernización del Estado.

Desde el punto de vista económico, la demanda pública es previsible y recurrente, ya que las entidades deben programar recursos presupuestales anualmente para la capacitación de su personal, lo que otorga estabilidad al sector.

Comportamiento de precios y costos: El costo de los servicios de capacitación institucional está influenciado por variables como nivel de especialización del contenido, experiencia y perfil de los formadores, duración y modalidad de la capacitación, número de participantes y uso de plataformas tecnológicas o infraestructura física.

En general, el sector presenta rangos de precios amplios y ajustables, lo que permite a las entidades públicas estructurar sus procesos contractuales de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, sin comprometer la calidad del servicio. La virtualización ha contribuido a optimizar costos, especialmente en gastos logísticos, desplazamientos y materiales.

Impacto de la digitalización en el sector: Desde una perspectiva económica, la incorporación de tecnologías de la información ha generado efectos relevantes en el sector, tales como reducción de costos operativos para proveedores y entidades contratantes, ampliación del mercado, al facilitar la participación de oferentes de distintas regiones, mayor eficiencia en la ejecución contractual y escalabilidad de los programas de capacitación.

La digitalización ha fortalecido la sostenibilidad económica del sector y ha incrementado su capacidad de respuesta frente a las necesidades del Estado.

Relevancia económica para la contratación pública: En el contexto de la contratación estatal, el sector de formación y capacitación institucional representa una inversión estratégica más que un gasto operativo, en la medida en que contribuye al fortalecimiento del desempeño institucional, mejora la eficiencia en el uso de los recursos públicos, reduce costos asociados a errores, reprocesos o fallas en la gestión y genera valor público a través del mejoramiento del servicio a la ciudadanía.

Desde el análisis del sector, se concluye que el mercado ofrece condiciones económicas favorables, con suficiente pluralidad de oferentes, precios competitivos y mecanismos eficientes para la adquisición del servicio, lo que garantiza el cumplimiento de los principios de economía, eficiencia y selección objetiva en la contratación pública

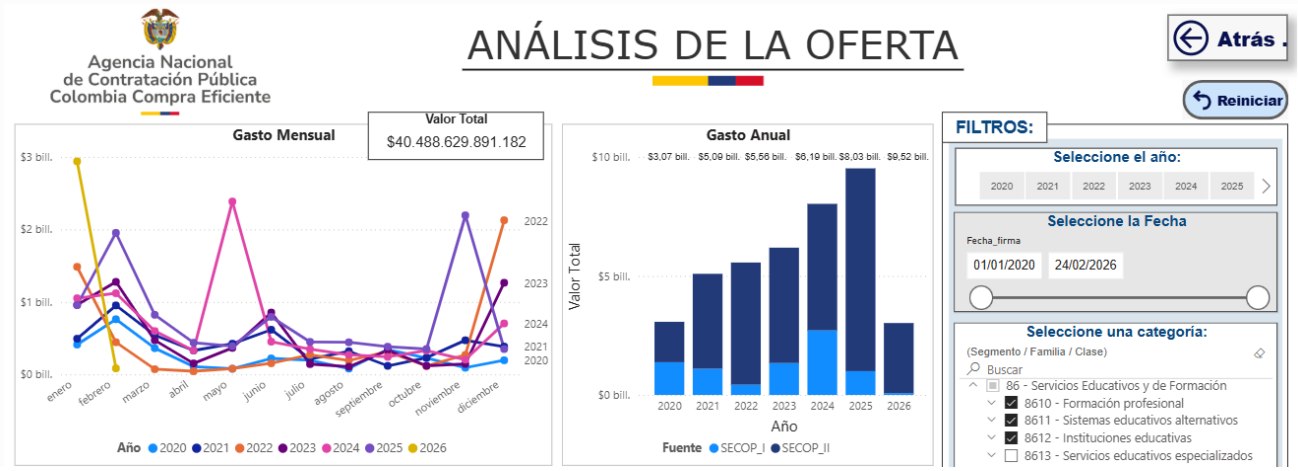
e) CONCLUSIÓN

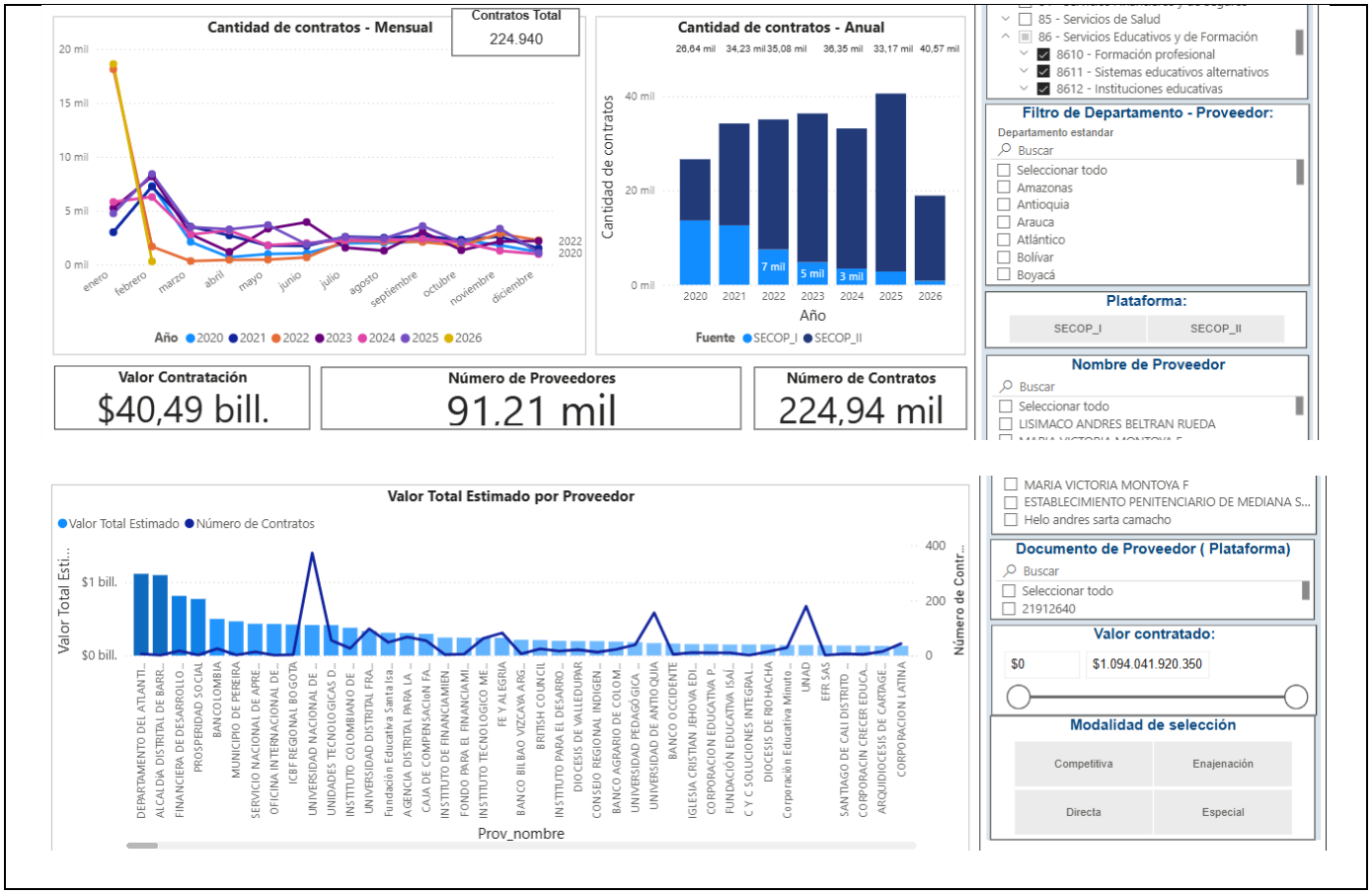
En conclusión, la contratación de Selección Abreviada de menor cuantía para "CAPACITAR AL PERSONAL DE LA AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL (ANSV) DE ACUERDO CON EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026" debe estructurarse considerando los factores económicos, sociales, ambientales e institucionales que inciden en la industria. Una adecuada planeación y estudio de mercado permiten garantizar eficiencia en el gasto público, promover la formalización y el empleo, incentivar prácticas sostenibles y fortalecer la industria nacional, asegurando transparencia y cumplimiento normativo en el proceso contractual.

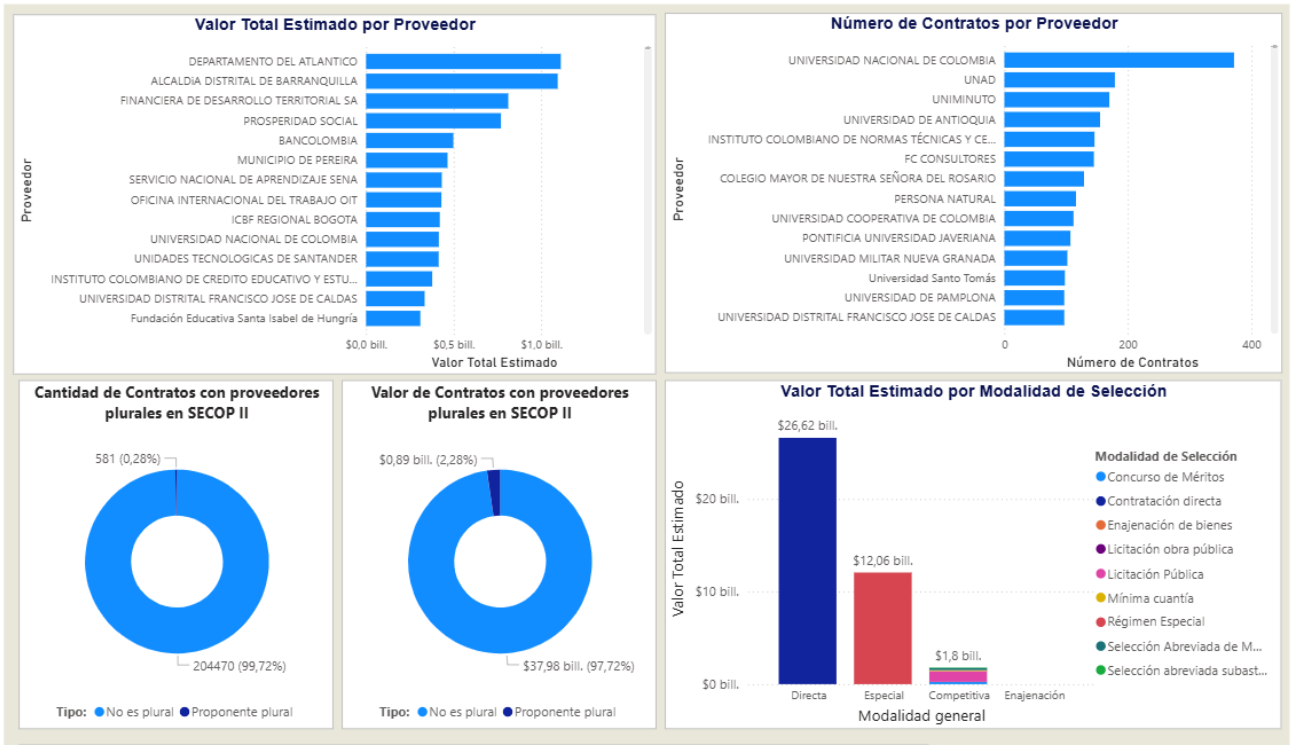
2 MODELO DE ABASTECIMIENTO ESTRATÉGICO

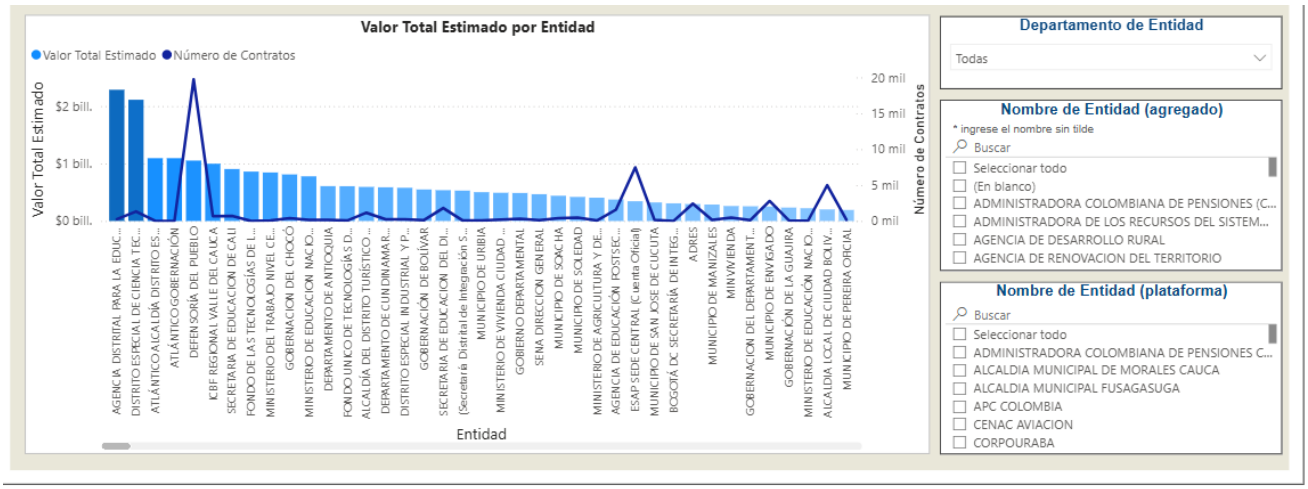
El proceso de contratación se enmarca en el Modelo de Abastecimiento Estratégico, que busca garantizar eficiencia, transparencia y valor público en la adquisición de bienes y servicios. En este contexto, se realizó el análisis del sector (segmento- familia 8611 – 8612 - 8610), identificando un mercado amplio y competitivo, con múltiples oferentes y modalidades de selección abreviada, lo cual respalda la contratación del proceso.

2.1 ANÁLISIS DE LA OFERTA




Cantidad de contratos - Mensual
Contratos Total
224.940
20 mil
15 mil
10 mil
5 mil
0 mil
enero
febrero
marzo
abril
mayo
junio
julio
agosto
septiembre
octubre
noviembre
diciembre
2022
2020
Año 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026
Cantidad de contratos - Anual
26,64 mil 34,23 mil 35,08 mil 36,35 mil 33,17 mil 40,57 mil
40 mil
20 mil
0 mil
Cantidad de contratos
7 mil
5 mil
3 mil
2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026
Año
Fuente SECOP_I SECOP_II
85 - Servicios de Salud
86 - Servicios Educativos y de Formación
8610 - Formación profesional
8611 - Sistemas educativos alternativos
8612 - Instituciones educativas
Filtro de Departamento - Proveedor:
Departamento estandar
Buscar
Seleccionar todo
Amazonas
Antioquia
Arauca
Atlántico
Bolívar
Boyacá
Plataforma:
SECOP_I
SECOP_II
Nombre de Proveedor
Buscar
Seleccionar todo
LISIMACO ANDRES BELTRAN RUEDA
Valor Contratación
$40,49 bill.
Número de Proveedores
91.21 mil
Número de Contratos
224,94 mil
Valor Total Estimado por Proveedor
Valor Total Estimado
Número de Contratos
Valor Total Esti...
$1 bill.
$0 bill.
400
200
0
Número de Contr...
DEPARTAMENTO DEL ATLANTI...
ALCALDIA DISTRITAL DE BARR...
FINANCIERA DE DESARROLLO ...
PROSPERIDAD SOCIAL
BANCOLOMBIA
MUNICIPIO DE PEREIRA
SERVICIO NACIONAL DE APRE...
OFICINA INTERNACIONAL DE ...
ICBF REGIONAL BOGOTA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE ...
UNIDADES TECNOLOGICAS D...
INSTITUTO COLOMBIANO DE ...
UNIVERSIDAD DISTRITAL FRA...
Fundación Educativa Santa Isa...
AGENCIA DISTRITAL PARA LA ...
CAJA DE COMPENSACION FA...
INSTITUTO DE FINANCIAMIEN...
FONDO PARA EL FINANCIAMI...
INSTITUTO TECNOLOGICO ME...
FE Y ALEGRIA
BANCO BILBAO VIZCAYA ARG...
BRITISH COUNCIL
INSTITUTO PARA EL DESARRO...
DIOCESIS DE VALLEDUPAR
CONSEJO REGIONAL INDIGEN...
BANCO AGRARIO DE COLOM...
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA ...
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
BANCO OCCIDENTE
IGLESIA CRISTIAN JEHOVA EDI...
CORPORACION EDUCATIVA P...
FUNDACIÓN EDUCATIVA ISAI...
C Y C SOLUCIONES INTEGRAL...
DIOCESIS DE ROHACHA
Corporación Educativa Minuto ...
UNAD
EFR SAS
SANTIAGO DE CALI DISTRITO ...
CORPORACIN CRECER EDUCA...
ARQUIDIOCESIS DE CARTAGE...
CORPORACION LATINA
Prov_nombre
MARIA VICTORIA MONTOYA F
ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE MEDIANA S...
Helo andres sarta camacho
Documento de Proveedor (Plataforma)
Buscar
Seleccionar todo
21912640
Valor contratado:
$0
$1.094.041.920.350
Modalidad de selección
Competitiva
Enajenación
Directa
Especial





Comportamiento contratación por bienes y servicios de UNSPSC

Año	2020			2021			2022		
Clasificador de Bienes y Servicios - Familia	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participa
8610 - Formación profesional	11582	$825.342.797.059	2,04%	13688	$973.660.605.094	2,40%	13217	$715.297.516.285	1,77%
8611 - Sistemas educativos alternativos	2102	$109.990.737.903	0,27%	2290	$380.631.635.504	0,94%	1867	$365.138.243.906	0,90%
8612 - Instituciones educativas	4289	$1.396.448.818.881	3,45%	5216	$2.033.652.383.043	5,02%	3234	$2.974.643.606.508	7,35%
9315 - Servicios de administración y financiación pública	8666	$742.028.836.112	1,83%	13031	$1.702.478.172.121	4,20%	16761	$1.509.000.440.116	3,73%
Total	**26639**	**$3.073.811.189.955**	**7,59%**	**34225**	**$5.090.422.795.762**	**12,57%**	**35079**	**$5.564.079.806.815**	**13,74%**

Modalidad de selección: para el sector de servicios educativos y de formación—, se evidencia que este es un mercado amplio, dinámico y altamente demandado por las entidades públicas. Entre 2020 y 2026, el valor total contratado supera los $40 billones, con una tendencia creciente del gasto anual hasta 2025, lo que refleja la importancia estratégica que tiene la formación del talento humano dentro de la gestión pública. El número total de contratos (aproximadamente 224.940) y de proveedores (más de 91.000) demuestra un alto nivel de atomización del mercado, lo que favorece la competencia y la pluralidad de oferentes.

En términos de comportamiento contractual, se observa que la contratación directa y los regímenes especiales concentran la mayor parte del valor contratado, mientras que modalidades competitivas tienen una participación menor en valor, aunque siguen siendo relevantes en número de procesos. Asimismo, la mayoría de los contratos se realizan con proveedores no plurales, lo cual es consistente con la naturaleza del sector, donde predominan universidades, instituciones educativas, entidades públicas formadoras y proveedores especializados. Destacan como principales proveedores universidades públicas y privadas, entidades territoriales y organismos con experiencia en formación institucional, lo que evidencia un mercado con actores consolidados y con capacidad técnica acreditada.

Finalmente, el análisis por entidad y por proveedor muestra que la demanda se concentra en entidades del orden nacional y territorial con responsabilidades misionales claras en gestión pública, educación y desarrollo institucional. La participación sostenida del sector en términos de valor y número de contratos confirma que los servicios de formación y capacitación institucional constituyen una inversión recurrente y estructural, necesaria para el fortalecimiento del capital humano del Estado. En consecuencia, el sector ofrece condiciones favorables para la contratación, con suficiente oferta, experiencia demostrada y estabilidad económica, lo cual respalda la viabilidad y pertinencia de procesos contractuales asociados a planes institucionales de capacitación.

Conclusión:

En conclusión, *el análisis evidencia que* el sector de **formación y capacitación institucional** en la contratación pública colombiana es **amplio, estable y altamente competitivo**, con un valor total contratado cercano a **$40,5 billones**, más de **224 mil contratos** y alrededor de **91 mil proveedores**, lo que evidencia una alta atomización del mercado y amplias oportunidades de participación. El comportamiento del gasto presenta una tendencia creciente en los últimos años, con mayor concentración del valor en modalidades como la **contratación directa y el régimen especial**, mientras que persiste una diversidad de procesos y oferentes, principalmente universidades, instituciones educativas y entidades públicas. En términos generales, el análisis confirma que se trata de un sector estratégico para el fortalecimiento del capital humano del Estado, con una demanda recurrente, amplia capacidad instalada de proveedores y condiciones favorables para la ejecución de procesos contractuales orientados a planes institucionales de capacitación.

¿Quién vende?

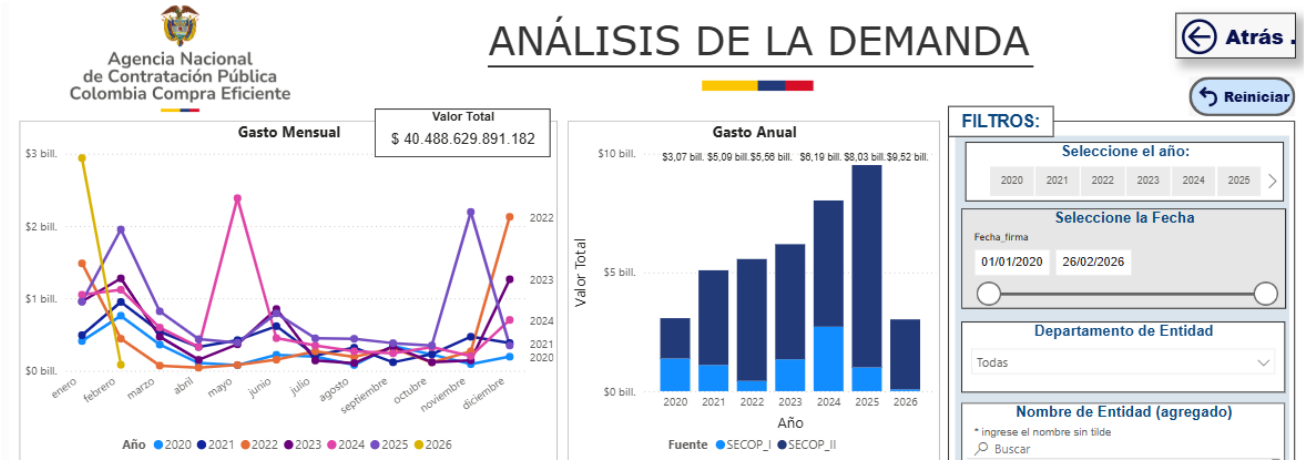
De acuerdo con el modelo de abastecimiento de Colombia Compra Eficiente para los códigos 8611 – 8612 – 8610 (Servicios educativos y de formación, Instituciones educativas, y formación profesional), los proveedores que registran el mayor suministro en relación con el proceso de "CAPACITAR AL

PERSONAL DE LA AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL (ANSV) DE ACUERDO CON EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026".

- Universidad Nacional de Colombia
- UNAD
- UNIMINUTO
- Universidad de Antioquia
- Instituto Colombiano de normas técnicas y certificaciones
- FC Consultores
- Colegio mayor de nuestra señora de del Rosario
- Universidad Cooperativa de Colombia
- Pontificia Universidad Javeriana
- Universidad Santo Tomás

Estos proveedores hacen parte del portafolio habilitado, garantizando condiciones de contratación acordes con los lineamientos establecidos para la compra pública en el país.

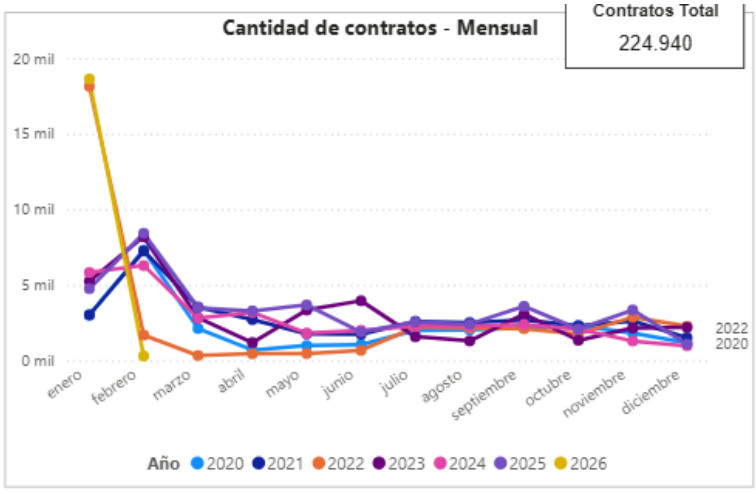
2.2 ANÁLISIS DE DEMANDA Y COMPORTAMIENTO DEL GASTO HISTÓRICO

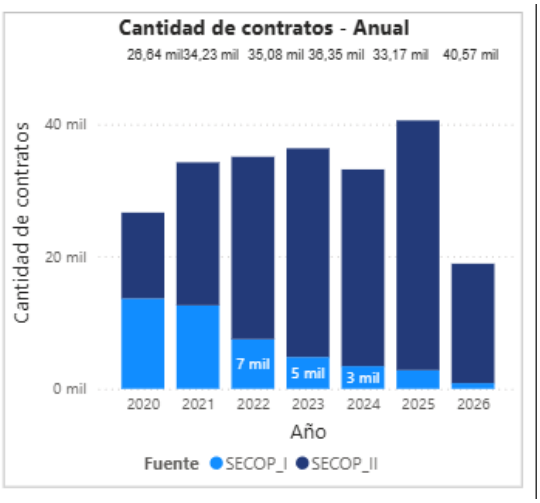


Gasto mensual y anual: El Análisis de la Demanda evidencia que los servicios de formación y capacitación institucional presentan una demanda sostenida y creciente por parte de las entidades públicas, con un valor total acumulado cercano a $40,49 billones para el período comprendido entre 2020 y 2026. El comportamiento del gasto anual muestra una tendencia ascendente, especialmente a partir de 2022, alcanzando su punto más alto en 2024 y 2025, lo que sugiere una priorización progresiva de la inversión pública en el fortalecimiento del talento humano institucional. Esta evolución refleja que la capacitación se consolida como un componente estructural del gasto público y no como un rubro ocasional.

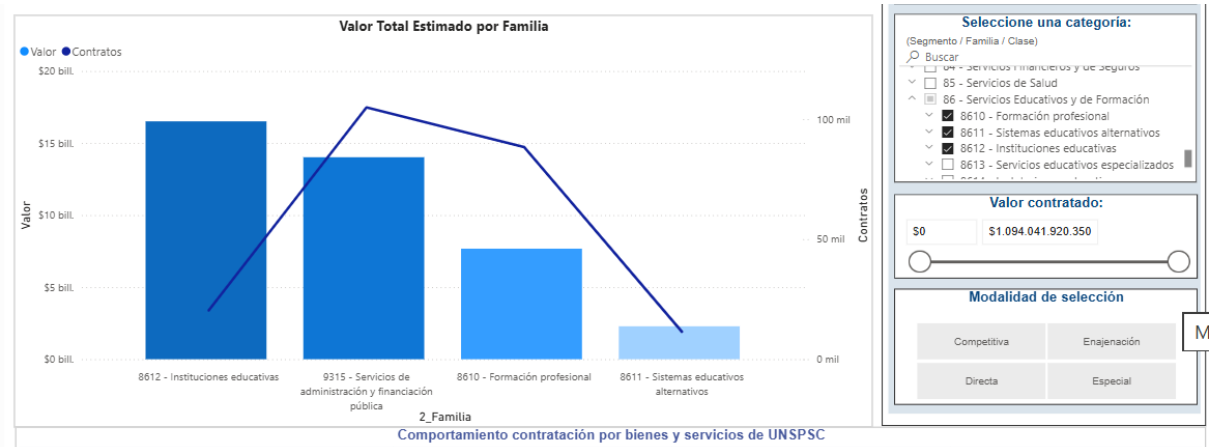
Desde la perspectiva temporal, el gasto mensual presenta un patrón cíclico, con mayores niveles de ejecución concentrados principalmente en los primeros y últimos meses del año, comportamiento

asociado a la programación presupuestal y a los cierres de vigencia fiscal. Este patrón es consistente a lo largo de los años analizados, lo que indica que la demanda responde a dinámicas institucionales previsibles y recurrentes. Asimismo, la estabilidad del gasto intermensual en varios períodos evidencia una planificación regular de los procesos de capacitación, especialmente a través de planes institucionales previamente definidos**.**





Contratos Mensual y anual:
El gráfico muestra que entre 2020 y 2026 se celebraron aproximadamente 224.940 contratos en el sector analizado, evidenciando una alta y constante actividad contractual. La distribución mensual presenta picos recurrentes en los primeros meses del año —especialmente en enero y febrero— seguidos de una estabilización durante el resto de la vigencia, lo que responde a la programación presupuestal de las entidades públicas. Por su parte, la evolución anual refleja una tendencia creciente en la cantidad de contratos, con incrementos sostenidos hasta 2025, cuando se alcanza el mayor volumen, lo que confirma que este sector mantiene una demanda persistente y estructural en el tiempo, asociada a necesidades institucionales recurrentes y planeadas.



Comportamiento contratación por bienes y servicios de UNSPSC

Año	2020			2021			2022		
Clasificador de Bienes y Servicios - Familia	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participa
8612 - Instituciones educativas	4289	$1.396.448.818.881	3,45%	5216	$2.033.652.383.043	5,02%	3234	$2.974.643.606.508	7,35%
9315 - Servicios de administración y financiación pública	8666	$742.028.836.112	1,83%	13031	$1.702.478.172.121	4,20%	16761	$1.509.000.440.116	3,73%
8610 - Formación profesional	11582	$825.342.797.059	2,04%	13688	$973.660.605.094	2,40%	13217	$715.297.516.285	1,77%
8611 - Sistemas educativos alternativos	2102	$109.990.737.903	0,27%	2290	$380.631.635.504	0,94%	1867	$365.138.243.906	0,90%
Total	**26639**	**$3.073.811.189.955**	**7,59%**	**34225**	**$5.090.422.795.762**	**12,57%**	**35079**	**$5.564.079.806.815**	**13,74%**

Valor total estimado por familia de bienes y servicios:

La imagen evidencia que la contratación en el sector se concentra principalmente en cuatro **familias del Clasificador UNSPSC**, siendo **Instituciones educativas (8612)** la de mayor relevancia económica, con el valor total estimado más alto, superando los **$15 billones**, lo que demuestra que las entidades públicas recurren de manera prioritaria a universidades e instituciones formales para el desarrollo de procesos de formación y capacitación. Le sigue la familia de **Servicios de administración y financiación pública (9315)**, que aunque presenta un valor levemente inferior, registra un **mayor número de contratos**, lo que indica una contratación más frecuente, pero de menor cuantía promedio.

La **Formación profesional (8610)** ocupa el tercer lugar tanto en valor como en número de contratos, reflejando su importancia como complemento a la educación formal, especialmente en capacitaciones técnicas y operativas. Por su parte, los **Sistemas educativos alternativos (8611)** muestran una participación significativamente menor, tanto en valor como en volumen contractual, lo que sugiere un uso más limitado o específico de este tipo de soluciones formativas dentro de la contratación estatal.

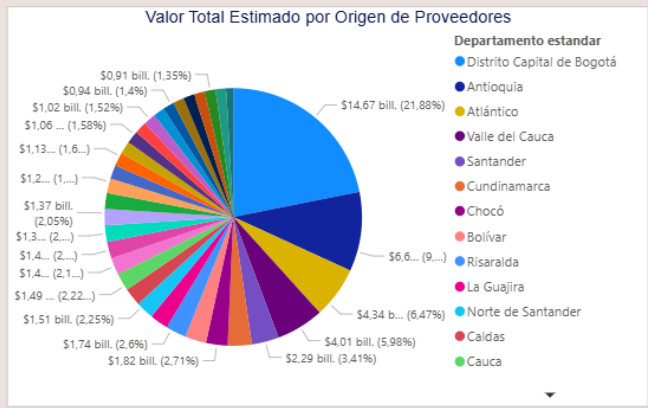
El comportamiento detallado por años (2020, 2021 y 2022) confirma una **tendencia creciente en el valor total contratado**, especialmente a partir de 2021, lo que refuerza la idea de que la formación y capacitación institucional se ha consolidado como un componente estructural del gasto público. En conjunto, la imagen refleja un sector con **alta demanda, diversidad de mecanismos de provisión y predominio de la educación formal**, lo cual sustenta la viabilidad y pertinencia de procesos contractuales orientados al fortalecimiento del talento humano en las entidades públicas.

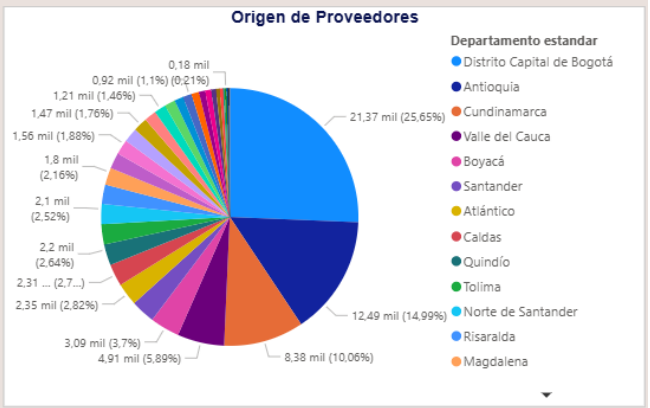


Distribución por proveedor y valor contratado:

La imagen muestra que el sector cuenta con un **alto nivel de atomización de proveedores**, reflejado en un valor total estimado contratado de aproximadamente **$40,49 billones**, distribuidos en cerca de **224.940 contratos**, lo cual confirma la amplia participación de distintos actores en el mercado. El análisis por **valor total estimado por proveedor** evidencia que los mayores montos se concentran en entidades públicas y territoriales, tales como el **Departamento del Atlántico**, la **Alcaldía Distrital de Barranquilla**, la **Financiera de Desarrollo Territorial S.A. (FINDETER)** y **Prosperidad Social**, lo que indica que buena parte de la contratación se ejecuta a través de entidades que, además de demandantes, cumplen funciones formadoras o administradoras de programas institucionales.

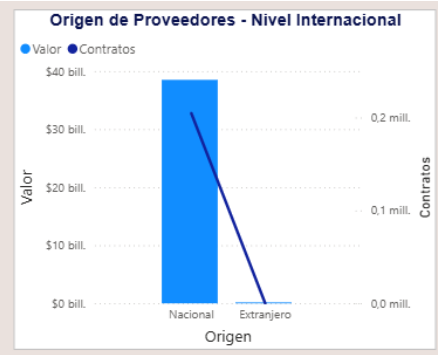
Por su parte, el **número de contratos por proveedor** revela que las **universidades e instituciones educativas** lideran en volumen contractual, destacándose la **Universidad Nacional de Colombia**, la **UNAD**, la **Universidad de Antioquia** y el **SENA**, entre otras. Este comportamiento sugiere que, aunque algunos proveedores concentran altos valores contractuales, el sector se caracteriza por una contratación frecuente de menor cuantía con instituciones académicas, lo cual es coherente con la naturaleza de los procesos de capacitación, que suelen ejecutarse de manera periódica y segmentada. En conjunto, la información confirma que el sector presenta **pluralidad de oferentes, diversidad institucional y un mercado competitivo**, con capacidad suficiente para atender las necesidades recurrentes de formación y capacitación del Estado.

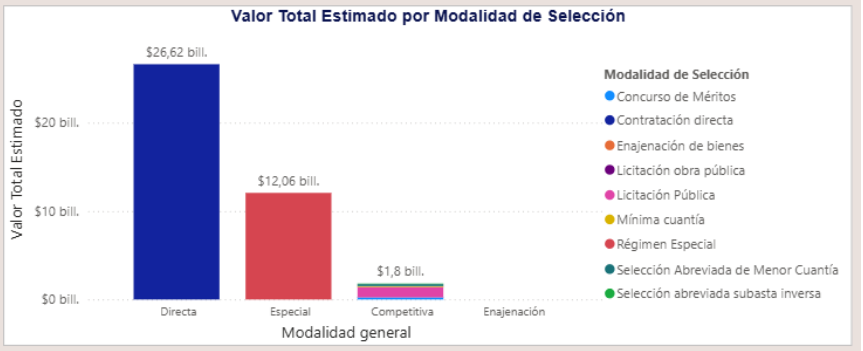




Origen de los proveedores:

La imagen muestra que la contratación del sector de **formación y capacitación institucional** presenta una **concentración territorial significativa tanto en valor como en número de proveedores**, destacándose principalmente el **Distrito Capital de Bogotá**, que concentra cerca del **25,6 % de los proveedores** y alrededor del **21,9 % del valor total estimado contratado**, lo que evidencia su papel central como sede de universidades, entidades públicas y oferentes especializados. Le siguen departamentos como **Antioquia** y **Cundinamarca**, que también presentan participaciones relevantes en ambos indicadores, mientras que otros territorios como Valle del Cauca, Santander y Atlántico muestran una participación media. El resto de los departamentos registra porcentajes menores, lo que indica una **distribución atomizada a nivel nacional**, pero con clara concentración en regiones con mayor capacidad institucional y educativa, confirmando que el mercado es amplio y descentralizado, aunque liderado por los principales centros administrativos y académicos del país.





Modalidad de selección:

La imagen evidencia que la contratación pública del sector de **formación y capacitación institucional** se concentra de manera casi exclusiva en **proveedores de origen nacional**, tanto en términos de valor como de número de contratos, mientras que la participación de proveedores extranjeros es marginal, lo que refleja una **alta capacidad instalada y autosuficiencia del mercado nacional** para atender estas necesidades. En cuanto a la **modalidad de selección**, el

mayor valor contratado se concentra en la **contratación directa**, con un monto aproximado de **$26,62 billones**, seguida del **régimen especial** con cerca de **$12,06 billones**, lo que indica que las entidades públicas privilegian mecanismos ágiles y normativamente habilitados para la contratación de servicios de capacitación. Las modalidades competitivas presentan una participación significativamente menor en valor, lo cual es consistente con la naturaleza especializada, recurrente y misional de estos servicios. En conjunto, la información muestra un sector con fuerte predominio de proveedores nacionales y con una contratación orientada principalmente a modalidades no competitivas, sustentadas en las particularidades legales y técnicas de la formación institucional.

Conclusión: El comportamiento de la demanda y respectivo análisis evidencia que la contratación asociada a los códigos UNSPSC 8611 – 8612 – 9315 – 8610 presenta una necesidad estructural, recurrente y prioritaria para las entidades públicas, reflejada en un alto volumen de contratos y un valor agregado significativo a lo largo del período analizado. La demanda muestra un crecimiento sostenido en términos anuales, con patrones mensuales previsibles asociados a la ejecución presupuestal, lo cual demuestra que estos servicios hacen parte de la planeación institucional y no de requerimientos ocasionales. Asimismo, la fuerte concentración de la demanda en proveedores nacionales y el uso predominante de modalidades ágiles de contratación confirman que el mercado cuenta con capacidad técnica instalada suficiente para atender las necesidades del Estado. En conjunto, las imágenes permiten concluir que existe un escenario favorable y estable para la contratación de servicios de capacitación, plenamente alineado con los objetivos de fortalecimiento del talento humano y el cumplimiento de los fines misionales de las entidades públicas.

2.2.1 ¿CÓMO HA ADQUIRIDO LA ENTIDAD ESTATAL EN EL PASADO ESTE BIEN, OBRA O SERVICIO?

La Entidad ha realizado la siguiente contratación:

Revisando los archivos digitales y físicos, a la fecha se encuentran los siguientes procesos relacionados con el objeto contractual.

¿Cómo adquieren las Entidades Estatales y las empresas privadas este bien, obra o servicio?

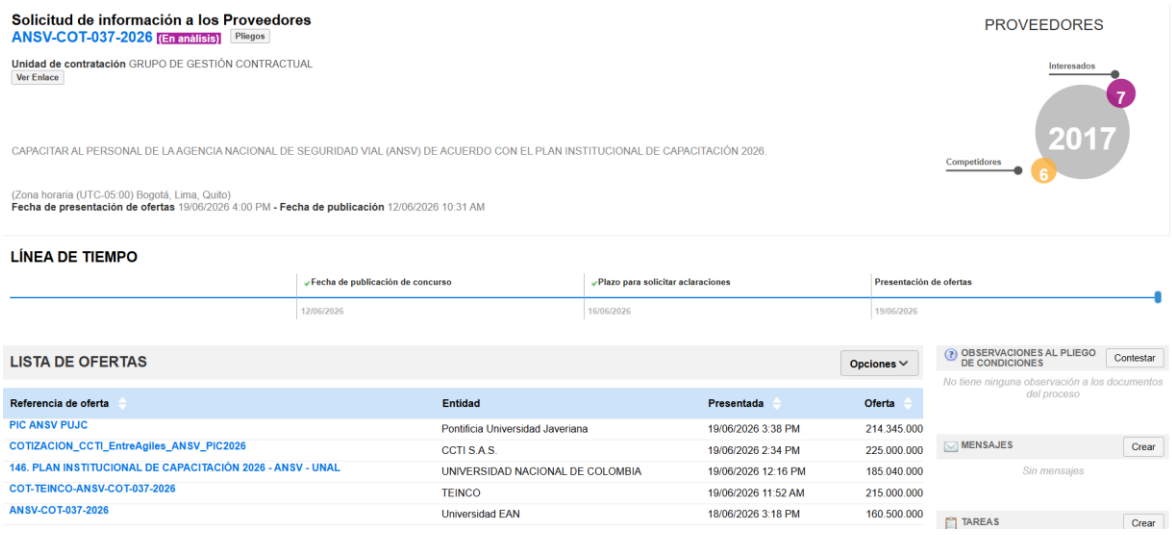
VIGENCIA	NÚMERO DE CONTRATO	OBJETO	VALOR	ENLACE
2025	ANSV-072-2025	CAPACITAR AL PERSONAL DE LA AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL (ANSV) DE ACUERDO CON EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025	$194.500.000	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.8395509&isFromPublicArea=True&isModal=False

VIGENCIA	NÚMERO DE CONTRATO	OBJETO	VALOR	ENLACE
2024	ANSV-026-2024	CAPACITAR AL PERSONAL DE LA AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL DE ACUERDO CON EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	$ 163.364.940	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.6728909&isFromPublicArea=True&isModal=False
2023	ANSV-013-2023	CAPACITAR AL PERSONAL DE LA AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL DE ACUERDO CON EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	$ 115.555.185	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.4587431&isFromPublicArea=True&isModal=False
2022	ANSV-028-2022	CAPACITAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL DE ACUERDO CON EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022.	$ 142.600.004	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.2866828&isFrom
2021	ANSV-030-2021	CAPACITACIÓN EN ASUNTOS DE GESTIÓN PÚBLICA NIVEL ASISTENCIAL, TÉCNICO Y PROFESIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL	$ 28.900.300	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.2058642&isFromPublicArea=True&isModal=False
2021	ANSV-036-2021	CAPACITAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL DE ACUERDO CON EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021.	$ 106.350.000	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.2106284&isFromPublicArea=True&isModal=False

3. ESTUDIO DE MERCADO

Para el presente Estudio de Mercado, la entidad realizó un evento de cotización en la plataforma SECOP II, identificado con el número ANSV-COT-037-2026, mediante el cual se recibieron cinco (5) cotizaciones válidas por parte de proveedores interesados.

- Link:https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.10376008&isFromPublicArea=True&isModal=False



No.	EMPRESA	VALOR COTIZACION	Mi Pyme SI/NO

1	PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	**$214.345.000,00**	NO
2	CCTI S.A.S	**$225.000.000,00**	NO
3	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	**$185.040.000,00**	NO
4	TEINCO	**$215.000.000,00**	NO
5	UNIVERSIDAD EAN	**$160.500.000,00**	NO

A partir del análisis integral de las cotizaciones presentadas por cinco oferentes (Pontificia Universidad Javeriana, CCTI S.A.S., Universidad Nacional, TEINCO y Universidad EAN), junto con los resultados consolidados del análisis de confiabilidad de la muestra para los 12 ítems evaluados, se puede establecer un diagnóstico financiero claro, estructurado y técnicamente sustentado.

En primer lugar, el comportamiento general del mercado evidencia una dispersión significativa en los valores ofertados. El rango total de las propuestas oscila aproximadamente **entre $160,5 millones**, correspondiente a la Universidad EAN, y valores cercanos **a los $225 millones** en el caso de CCTI S.A.S., lo que representa una **diferencia cercana al 40%** entre el valor mínimo y el máximo. No obstante, cuatro de los cinco oferentes (Universidad Nacional, TEINCO, CCTI y Pontificia Universidad Javeriana) tienden a concentrarse en un rango más homogéneo, ubicado entre los **$185 millones y los $215 millones**, lo cual permite identificar este intervalo como el referente real del mercado para este tipo de servicios.

Desde el punto de vista estadístico, el análisis de confiabilidad muestra que, aunque el nivel global es alto **(89,08)**, existen diferencias importantes a nivel individual por ítem. El coeficiente de variación global se ubica en **10,92%,** lo que indica una adecuada consistencia en términos agregados. Sin embargo, al desagregar la información se observan coeficientes de variación elevados en varios ítems (**entre 30% y 47%**), lo cual refleja una alta dispersión en los precios unitarios. Esta situación es especialmente evidente en programas como diplomados y algunos cursos especializados, donde las diferencias entre precios mínimos y máximos son considerablemente amplias.

4. JUSTIFICACIÓN DE LOS REQUISITOS HABILITANTES TÉCNICOS, CUANDO APLIQUE:

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1082 de 2015, los requisitos habilitantes técnicos establecidos en el presente proceso de Selección Abreviada de Menor Cuantía tienen como finalidad verificar la capacidad técnica y la idoneidad de los proponentes para ejecutar adecuadamente el objeto contractual.
En este sentido, dichos requisitos se definen con base en el análisis del sector, las condiciones del mercado y la naturaleza del objeto a contratar, garantizando que los oferentes cuenten con la experiencia, el conocimiento y los recursos necesarios para cumplir con las obligaciones derivadas del contrato. Asimismo, se establecen de manera proporcional, objetiva y acorde con la complejidad del contrato, evitando restricciones injustificadas a la participación y promoviendo la pluralidad de oferentes.

Los requisitos habilitantes técnicos no constituyen factores de calificación, sino condiciones mínimas de participación que permiten a la entidad verificar que los proponentes poseen la experiencia y capacidad necesarias para desarrollar el objeto contractual en condiciones de calidad, oportunidad y eficiencia.
De esta manera, la entidad busca mitigar riesgos asociados a la ejecución del contrato y asegurar la correcta satisfacción de la necesidad identificada, en concordancia con los principios de transparencia, economía, responsabilidad y selección objetiva que rigen la contratación estatal.

Los requisitos definidos son proporcionales al objeto contractual, no constituyen barreras injustificadas a la participación y se limitan a verificar condiciones mínimas necesarias para la ejecución del contrato, en cumplimiento de los principios de economía, transparencia y selección objetiva previstos en la Ley 80 de 1993 y el Decreto 1082 de 2015.

Requisitos habilitantes técnicos: De acuerdo con el análisis del mercado realizado, se evidenció la existencia de Instituciones de Educación Superior y entidades especializadas que cuentan con la capacidad técnica, académica y logística para ejecutar programas integrales de capacitación dirigidos a entidades públicas. En consecuencia, los requisitos habilitantes técnicos exigidos se encuentran orientados exclusivamente a verificar la idoneidad, experiencia y capacidad operativa del futuro contratista, garantizando la adecuada ejecución del objeto contractual, sin constituir barreras injustificadas a la participación. Los requisitos relacionados con la experiencia específica, el reconocimiento oficial como Institución de Educación Superior, el equipo mínimo de trabajo, la formación y experiencia de los docentes, la infraestructura tecnológica y la capacidad logística resultan proporcionales a la complejidad del contrato, considerando que comprende la planeación, organización, coordinación y ejecución de doce (12) actividades de formación en diferentes modalidades (presencial, virtual e híbrida), en áreas especializadas del conocimiento y con la obligación de suministrar recursos pedagógicos, tecnológicos, metodológicos y administrativos durante toda la ejecución contractual. En consecuencia, dichos requisitos permiten garantizar la selección de un contratista con capacidad suficiente para satisfacer las necesidades de la Agencia Nacional de Seguridad Vial, en observancia de los principios de planeación, selección objetiva, igualdad, libre concurrencia y proporcionalidad.

Requisito técnico habilitante	**Justificación técnica**
Experiencia específica del proponente	El contratista deberá acreditar experiencia en la ejecución de contratos cuyo objeto comprenda la prestación de servicios de capacitación, formación, diplomados, seminarios, cursos o programas académicos dirigidos a entidades públicas o privadas. Este requisito permite verificar la capacidad técnica y organizacional del oferente para desarrollar procesos integrales de capacitación similares al objeto contractual.
Reconocimiento como Institución de Educación Superior	Se exige que el proponente acredite reconocimiento oficial como Institución de Educación Superior vigilada por el Ministerio de Educación Nacional y cuente con programas con registro calificado

		vigente relacionados con las áreas del conocimiento objeto del contrato. Lo anterior garantiza la calidad académica, la validez de los procesos de formación y la idoneidad institucional para expedir certificaciones.
	Equipo mínimo de trabajo	El contratista deberá disponer del personal mínimo requerido (coordinador, monitor y capacitadores especializados), con formación académica y experiencia acordes con cada temática. Este requisito asegura la adecuada planeación, coordinación y ejecución de las actividades académicas previstas.
	Formación académica del personal	Cada docente deberá acreditar título profesional y, cuando corresponda, estudios de especialización o maestría en áreas relacionadas con la capacitación que impartirá, garantizando la pertinencia y el nivel técnico de los contenidos desarrollados.
	Experiencia del personal docente	Los capacitadores deberán acreditar experiencia profesional relacionada con la temática asignada y experiencia docente mínima, lo cual garantiza la transmisión adecuada del conocimiento y el cumplimiento de los objetivos pedagógicos definidos por la entidad
	Metodología de capacitación	El contratista deberá implementar metodologías participativas, estudios de caso, talleres prácticos y estrategias de aprendizaje activo, acordes con los objetivos del Plan Institucional de Capacitación. Este requisito garantiza la apropiación efectiva del conocimiento y el fortalecimiento de competencias.
	Capacidad logística	El contratista deberá contar con los recursos administrativos, tecnológicos, pedagógicos y logísticos necesarios para desarrollar las actividades presenciales, virtuales e híbridas, incluyendo materiales, certificados, evaluaciones, memorias y acompañamiento permanente durante la ejecución del contrato
	Cumplimiento de las especificaciones técnicas	El contratista deberá acreditar que cuenta con la capacidad para desarrollar la totalidad de las capacitaciones,

	diplomados, cursos, talleres y seminarios previstos en las modalidades presencial, virtual e híbrida, conforme a las intensidades horarias, temáticas y productos establecidos por la entidad.

5. JUSTIFICACIÓN DE CRITERIOS DE PONDERACIÓN O CALIFICACIÓN, CUANDO APLIQUEN:

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1082 de 2015, la entidad estatal debe establecer criterios de evaluación que permitan seleccionar la oferta más favorable para la entidad, garantizando la aplicación del principio de selección objetiva consagrado en el Ley 80 de 1993.

En este sentido, los criterios de ponderación definidos en el presente proceso de Selección Abreviada de Menor Cuantía tienen como finalidad evaluar de manera objetiva y comparativa las propuestas presentadas por los oferentes habilitados, con el propósito de identificar aquella que represente las mejores condiciones para la entidad en términos de calidad, precio y cumplimiento de las especificaciones técnicas requeridas.

La evaluación de las ofertas se realizará sobre la base de **CIEN PUNTOS (100),** de conformidad con lo establecido en la Ley 1150 de 2007, el Decreto 1082 de 2015 y el Decreto 1860 de 2021**.** La ponderación de las propuestas se realizará teniendo en cuenta elementos de calidad y precio, soportados en puntajes y fórmulas señaladas en el pliego de condiciones aplicando los siguientes factores:

FACTOR DE CALIFICACIÓN	PUNTAJE
OFERTA ECONÓMICA	50 puntos
Factor Técnico	39,5 puntos
Emprendimientos y empresas de mujeres (Decreto 1860 de 2021)	0,25 puntos
Promoción del acceso de las empresas MiPymes al mercado de las compras públicas (Decreto 1860 de 2021)	0,25 puntos
INCENTIVO A LA INDUSTRIA NACIONAL	10 puntos
TOTAL	**100 PUNTOS**

La definición de dichos criterios se fundamenta en el análisis del sector, las condiciones del mercado y la naturaleza del objeto a contratar, procurando que los mismos sean claros, verificables, proporcionales y acordes con la necesidad que se pretende satisfacer. De igual forma, los factores de evaluación permiten valorar aspectos como la oferta económica, las condiciones técnicas adicionales que generen valor para la entidad y otros elementos que contribuyan a la adecuada ejecución del contrato.

En consecuencia, los criterios de calificación establecidos buscan garantizar la transparencia del proceso, fomentar la pluralidad de oferentes y asegurar que la selección del contratista se realice con base en parámetros objetivos que permitan identificar la propuesta más favorable para la entidad, en cumplimiento de los principios que rigen la contratación pública.

6. ANÁLISIS DE INDICADORES CAPACIDAD FINANCIERA Y DE CAPACIDAD ORGANIZACIONAL (REQUISITOS HABILITANTES), CUANDO APLIQUEN:

El presente análisis se desarrolló bajo los lineamientos establecidos en la Guía para la Elaboración del Estudio del Sector (versión V3) y en el Manual de Requisitos Habilitantes expedido por Colombia Compra Eficiente, así como las disposiciones del Decreto 1082 de 2015, artículos 2.2.1.1.1.5.1 y 2.2.1.1.1.5.2, referentes a la evaluación de la capacidad financiera y organizacional de los proponentes.

El manual de estudio del sector establece como eje central la identificación y caracterización de proveedores en el mercado nacional de bienes y servicios, así como el análisis del desempeño de los sectores de la economía real. Para tal efecto, dispone de información oportuna y estructurada, accesible a los interesados en la contratación pública, que funciona como insumo para la evaluación de potenciales oferentes y contratistas.

En este marco, la Secretaría General de la Agencia Nacional de Seguridad Vial realizó un análisis del comportamiento financiero del sector, a partir de la información reportada en el PIE (SIIS – SuperSociedades) con corte a diciembre de 2024, correspondiente a la última muestra disponible. El estudio se centró en empresas clasificadas como Empresas Plenas Individuales, evaluando variables financieras relevantes como liquidez, endeudamiento, rentabilidad y capacidad operativa.

Adicionalmente, se examinó la situación financiera de las empresas que prestan servicios acordes con la necesidad de contratación, clasificadas bajo los siguientes códigos CIIU:

Empresas Plenas Individuales:

P8512 – Educación preescolar
P8543 – Educación de instituciones universitarias o de escuelas tecnológicas
P8551 – Formación para el trabajo
P8559 – Otros tipos de educación n.c.p.

Empresas MIPYMES Individuales:

P8530 – Establecimientos que combinan diferentes niveles de educación
P8551 – Formación para el trabajo
P8521 – Educación básica secundaria
P8512 – Educación preescolar
P8513 – Educación básica primaria

Este análisis permitió establecer un diagnóstico financiero del sector, identificando su nivel de solidez, capacidad de generación de ingresos y sostenibilidad, como elementos clave para la toma de decisiones en los procesos de contratación.

ANÁLISIS DE MUESTRA

Mipymes P8559, P8543, P8530-P8512-P8551					
Indicador	IL	NE	RCI	ROE	ROA
Tamaño de la muestra	**278**	**278**	**278**	**278**	**278**
Mínimo	0	0	-9.04	-0.17	-0.12
Máximo	4.91	1.09	1.19	0.35	0.19
Mediana	2.47	0.34	1.48	0.08	0.04
Promedio	2.78	0.4	1.00	0.12	0.05
Desviación estándar	1.79	0.32	0.71	0.16	0.09
Nivel de confianza	0.95	0.95	0.95	0.95	0.95
Valor t	1.96	1.96	1.97	1.96	1.96
Límite inferior	1.3	0.60	1.00	0.05	0.06
Límite superior	1.4	0.42	1.30	0.13	0.11

Donde: IL - Indice de liquidez / NE - Nivel de endeudamiento / RCI - Razón cobertura de intereses / ROE -Rentabilidad sobre el patrimonio / ROA - Rentabilidad sobre el activo

Plenas individuales y separadas P8559, P8543, P8530-P8512-P8551					
Indicador	**IL**	**NE**	**RCI**	**ROE**	**ROA**
Tamaño de la muestra	18	18	18	18	18
Mínimo	0	0	-4.13	-0.15	-0.11
Máximo	4.44	1.23	18.24	0.39	0.17
Mediana	1.72	0.47	3.08	0.07	0.02
Promedio	2.01	0.53	6.79	0.12	0.03
Desviación estándar	1.46	0.38	8.46	0.17	0.09
Nivel de confianza	0.95	0.95	0.95	0.95	0.95
Valor t	1.99	1.99	2	1.99	1.99
Límite inferior	1,40	0,60	1.1	1,0	1,0
Límite superior	1,70	0.65	1.2	1,0	1,01

Donde: IL - Indice de liquidez / NE - Nivel de endeudamiento / RCI - Razón cobertura de intereses / ROE -Rentabilidad sobre el patrimonio / ROA - Rentabilidad sobre el activo

6.1. REQUISITOS CAPACIDAD FINANCIERA Y CAPACIDAD ORGANIZACIONAL

Los indicadores para verificar por la ANSV, con CUMPLE o NO CUMPLE, serán los siguientes:

CAPACIDAD FINANCIERA				
INDICADOR	CONCEPTO	CONDICIÓN	MARGEN No MiPymes	MARGEN MiPymes
Índice de Liquidez	Activo Corriente/Pasivo Corriente	Mayor o igual	1,40	1.30
Índice de Endeudamiento	Pasivo Total/Activo Total	Menor o igual	0.60	0.65
Razón de Cobertura de intereses	Utilidad Operacional/Gastos de Intereses	Mayor o igual	1.1	1.00
Capital de Trabajo	Activo corriente - Pasivo corriente	Mayor o igual	Mayor o igual al 100% del presupuesto oficial del contrato	

CAPACIDAD ORGANIZACIONAL				
INDICADOR	CONCEPTO	CONDICIÓN	MARGEN No MiPymes	MARGEN MiPymes
Rentabilidad del Patrimonio	Utilidad Operacional/ Patrimonio	Mayor o igual	0,04	0,03
Rentabilidad del Activo	Utilidad Operacional/Activo Total	Mayor o igual	0,03	0,02

6.1.1. CAPACIDAD FINANCIERA REQUERIDA PARA ENTIDADES CLASIFICADAS COMO MIPYMES:

a. Capital de Trabajo:

Se considera como aquellos recursos que requiere la empresa para poder operar, también es el excedente de los activos a corto plazo sobre los pasivos a corto plazo, es una medida de capacidad que tiene una empresa para continuar con el normal desarrollo de sus actividades a corto plazo, dada la condición de este proceso, y la cuantía, la Entidad requieren disponibilidad de recursos a

corto plazo del oferente para garantizar su financiación por lo que se justifica necesidad de incluirlo como indicador adicional en este proceso.

Este indicador representa la liquidez operativa del proponente, es decir el remanente del proponente luego de liquidar sus activos corrientes (convertirlos en efectivo) y pagar el pasivo de corto plazo. Un capital de trabajo positivo contribuye con el desarrollo eficiente de la actividad económica del proponente; con el fin de que haya pluralidad y transparencia en el presente proceso debe ser mayor o igual al100% del presupuesto ofertado. El indicador se calculará teniendo en cuenta la siguiente fórmula:
Capital de trabajo = Activo corriente - Pasivo corriente
Capital de trabajo >= 100% del presupuesto oficial

b. Indicador de Liquidez:

El indicador de liquidez determina la capacidad que tiene un proponente para cumplir con sus obligaciones de corto plazo, el indicador se calculará teniendo en cuenta la siguiente fórmula:

Liquidez: Activo Corriente/ pasivo Corriente: >=1,30

En el caso de Uniones Temporales o Consorcios, este indicador será el resultado de la suma de los activos corrientes de cada integrante multiplicado por su porcentaje de participación dividido entre la suma de los pasivos corrientes de cada integrante, multiplicado por su porcentaje de participación.

$$Liquidez = \frac{(\text{Activo Corriente } (1) \times \ \% \text{ de participación}) + \ (\text{Activo Corriente } (2) \times \ \% \text{ de participación}) + \cdots}{(\text{Pasivo Corriente } (1) \times \ \% \text{ de participación}) + \ (\text{Pasivo Corriente } (2) * \ \% \text{ de participación}) + \cdots}$$

c. Endeudamiento:

El indicador de endeudamiento tiene por objeto medir en qué grado y de qué forma participan los acreedores dentro del financiamiento de la empresa, para la oferta se calculará teniendo en cuenta la siguiente fórmula:

Endeudamiento Total = (Pasivo total /Activo total) X 100

Endeudamiento: <= 0,65

En el caso de Uniones Temporales o Consorcios, este indicador será el resultado de la suma de los pasivos de cada integrante multiplicado por su porcentaje de participación dividido entre la suma de los activos totales de cada integrante, multiplicado por su porcentaje de participación.

$$Endeudamiento = \frac{(\text{Pasivo Total } (1) \times \ \% \text{ de participación}) + \ (\text{Pasivo Total } (2) \times \ \% \text{ de participación}) + \cdots}{(\text{Activo Total } (1) \times \ \% \text{ de participación}) + \ (\text{Activo Total } (2) * \ \% \text{ de participación}) + \cdots}$$

d. Razón de cobertura de intereses:

La razón de cobertura de intereses muestra la capacidad de una empresa para cubrir sus cargos por intereses, con el fin de que haya pluralidad y transparencia en el presente debe ser mayor o igual a 1, la oferta se calculará teniendo en cuenta la siguiente fórmula:

Cobertura de Intereses: Utilidad Operacional/ Gastos de Interés >= 1,00

En el caso de Uniones Temporales o Consorcios, este indicador será el resultado de la suma de la utilidad operacional de cada integrante multiplicado por su porcentaje de participación dividido entre la suma de los gastos de interés de cada integrante, multiplicado por su porcentaje de participación.

$$RCI = \frac{(\text{Utilidad Operacional } (1) \times \%\text{ de participación}) + (\text{Utilidad Operacional } (2) \times \%\text{ de participación}) + \cdots}{(\text{Gastos interes } (1) \times \%\text{ de participación}) + (\text{Gastos interes } (2) * \%\text{ de participación}) + \cdots}$$

Nota: Las empresas que al cierre de su ejercicio económico no registren Gastos Financieros, y que el resultado del indicador de Cobertura de Intereses resulte indeterminado por la operación matemática de dividir entre cero (0), se considera que cumplen con el requisito y se habilitan dentro del proceso de verificación de requisitos habilitantes.

6.1.2. CAPACIDAD ORGANIZACIONAL PARA ENTIDADES CLASIFICADAS COMO MIPYMES:

Los indicadores para verificar por la ANSV, con CUMPLE o NO CUMPLE, serán los siguientes:

a. Rentabilidad del Patrimonio:

El indicador de Rentabilidad del Patrimonio muestra la tasa de rendimiento que obtienen los propietarios de la empresa, respecto de su inversión representada en el patrimonio, en promedio estas empresas cuentan rangos positivos, para la oferta se calculará teniendo en cuenta la siguiente fórmula:

$$Rentabilidad\ del\ Patrimonio = \frac{Utilidad\ Operacional}{Patrimonio} \times 100\%$$

Rentabilidad Del Patrimonio: > 0,03

En el caso de Uniones Temporales o Consorcios, este indicador será el resultado de la suma de la utilidad operacional de cada integrante multiplicado por su porcentaje de participación dividido entre la suma del patrimonio de cada integrante, multiplicado por su porcentaje de participación.

$$RentabilidadPatrimonio = \frac{(\text{Utilidad Operacional } (1) \times \%\text{ de participación}) + (\text{Utilidad Operacional } (2) \times \%\text{ de participación}) + \cdots}{(\text{Patrimonio } (1) \times \%\text{ de participación}) + (\text{Patrimonio } (2) * \%\text{ de participación}) + \cdots}$$

b. Rentabilidad del Activo

El indicador de Rentabilidad del Activo mide los beneficios y utilidades generadas por los activos de la empresa, en promedio estas empresas cuentan rangos positivos, la oferta se calculará teniendo en cuenta la siguiente fórmula:

$$Rentabilidad\ del\ Activo = \frac{Utilidad\ Operacional}{Activo\ Total} \times 100\%$$

Rentabilidad Del Activo: >= 0,02

En el caso de Uniones Temporales o Consorcios, este indicador será el resultado de la suma de la utilidad operacional de cada integrante multiplicado por su porcentaje de participación dividido entre la suma del activo total de cada integrante, multiplicado por su porcentaje de participación.

$$Rentabilidad del Activo = \frac{(\text{Utilidad Operacional } (1) \times \%\text{ de participación}) + (\text{Utilidad Operacional } (2) \times \%\text{ de participación}) + \cdots}{(\text{Activo total } (1) \times \%\text{ de participación}) + (\text{Activo Total } (2) * \%\text{ de participación}) + \cdots}$$

6.1.3. CAPACIDAD FINANCIERA REQUERIDA PARA ENTIDADES NO CLASIFICADAS COMO MIPYMES:

a. Capital de trabajo:

Se considera como aquellos recursos que requiere la empresa para poder operar, también es el excedente de los activos a corto plazo sobre los pasivos a corto plazo, es una medida de capacidad que tiene una empresa para continuar con el normal desarrollo de sus actividades a corto plazo, dada la condición de este proceso, y la cuantía, la Entidad requieren disponibilidad de recursos a corto plazo del oferente para garantizar su financiación por lo que se justifica necesidad de incluirlo como indicador adicional en este proceso.

Este indicador representa la liquidez operativa del proponente, es decir el remanente del proponente luego de liquidar sus activos corrientes (convertirlos en efectivo) y pagar el pasivo de corto plazo. Un capital de trabajo positivo contribuye con el desarrollo eficiente de la actividad económica del proponente; con el fin de que haya pluralidad y transparencia en el presente proceso debe ser mayor o igual al 100% del presupuesto ofertado. El indicador se calculará teniendo en cuenta la siguiente fórmula:
Capital de trabajo = Activo corriente - Pasivo corriente
Capital de trabajo >= 100% del presupuesto oficial

b. Indicador De Liquidez:

El indicador de liquidez determina la capacidad que tiene un proponente para cumplir con sus obligaciones de corto plazo, el indicador se calculará teniendo en cuenta la siguiente fórmula:

Liquidez: Activo Corriente/ pasivo Corriente: >=1,40

En el caso de Uniones Temporales o Consorcios, este indicador será el resultado de la suma de los activos corrientes de cada integrante multiplicado por su porcentaje de participación dividido entre la suma de los pasivos corrientes de cada integrante, multiplicado por su porcentaje de participación.

En el caso de Uniones Temporales o Consorcios, este indicador será el resultado de la suma de los activos corrientes de cada integrante multiplicado por su porcentaje de participación dividido entre la suma de los pasivos corrientes de cada integrante, multiplicado por su porcentaje de participación.

$$Liquidez = \frac{(\text{Activo Corriente } (1) \times \% \text{ de participación}) + (\text{Activo Corriente } (2) \times \% \text{ de participación}) + \cdots}{(\text{Pasivo Corriente } (1) \times \% \text{ de participación}) + (\text{Pasivo Corriente } (2) * \% \text{ de participación}) + \cdots}$$

c. Endeudamiento:

El indicador de endeudamiento tiene por objeto medir en qué grado y de qué forma participan los acreedores dentro del financiamiento de la empresa, para la oferta se calculará teniendo en cuenta la siguiente fórmula:

Endeudamiento Total = (Pasivo total /Activo total) X 100

Endeudamiento: <= 0,60

En el caso de Uniones Temporales o Consorcios, este indicador será el resultado de la suma de los pasivos de cada integrante multiplicado por su porcentaje de participación dividido entre la suma de los activos totales de cada integrante, multiplicado por su porcentaje de participación.

$$Endeudamiento = \frac{(\text{Pasivo Total } (1) \times \% \text{ de participación}) + (\text{Pasivo Total } (2) \times \% \text{ de participación}) + \cdots}{(\text{Activo Total } (1) \times \% \text{ de participación}) + (\text{Activo Total } (2) * \% \text{ de participación}) + \cdots}$$

d. Razón de Cobertura de Intereses:

La razón de cobertura de intereses muestra la capacidad de una empresa para cubrir sus cargos por intereses, con el fin de que haya pluralidad y transparencia en el presente debe ser mayor o igual a 1, la oferta se calculará teniendo en cuenta la siguiente fórmula:

Cobertura de Intereses: Utilidad Operacional/ Gastos de Interés >= 1,1

En el caso de Uniones Temporales o Consorcios, este indicador será el resultado de la suma de la utilidad operacional de cada integrante multiplicado por su porcentaje de participación dividido entre la suma de los gastos de interés de cada integrante, multiplicado por su porcentaje de participación.

$$RCI = \frac{(\text{Utilidad Operacional } (1) \times \% \text{ de participación}) + (\text{Utilidad Operacional } (2) \times \% \text{ de participación}) + \cdots}{(\text{Gastos interes } (1) \times \% \text{ de participación}) + (\text{Gastos interes } (2) * \% \text{ de participación}) + \cdots}$$

Nota: Las empresas que al cierre de su ejercicio económico no registren Gastos Financieros, y que el resultado del indicador de Cobertura de Intereses resulte indeterminado por la operación matemática de dividir entre cero (0), se considera que cumplen con el requisito y se habilitan dentro del proceso de verificación de requisitos habilitantes.

6.1.3. CAPACIDAD ORGANIZACIONAL REQUERIDA PARA ENTIDADES NO CLASIFICADAS COMO MIPYMES:

Los indicadores para verificar por la ANSV, con CUMPLE o NO CUMPLE, serán los siguientes:

a. Rentabilidad Del Patrimonio:

El indicador de Rentabilidad del Patrimonio muestra la tasa de rendimiento que obtienen los propietarios de la empresa, respecto de su inversión representada en el patrimonio, en promedio estas empresas cuentan rangos positivos, para la oferta se calculará teniendo en cuenta la siguiente fórmula:

$$Rentabilidad\ del\ Patrimonio = \frac{Utilidad\ Operacional}{Patrimonio} \times 100\%$$

Rentabilidad Del Patrimonio: > 0,04

En el caso de Uniones Temporales o Consorcios, este indicador será el resultado de la suma de la utilidad operacional de cada integrante multiplicado por su porcentaje de participación dividido entre la suma del patrimonio de cada integrante, multiplicado por su porcentaje de participación.

$$RentabilidadPatrimonio = \frac{(\text{Utilidad Operacional } (1) \times \%\text{ de participación}) + (\text{Utilidad Operacional } (2) \times \%\text{ de participación}) + \cdots}{(\text{Patrimonio } (1) \times \%\text{ de participación}) + (\text{Patrimonio } (2) * \%\text{ de participación}) + \cdots}$$

b. Rentabilidad del Activo:

El indicador de Rentabilidad del Activo mide los beneficios y utilidades generadas por los activos de la empresa, en promedio estas empresas cuentan rangos positivos, la oferta se calculará teniendo en cuenta la siguiente fórmula:

$$Rentabilidad\ del\ Activo = \frac{Utilidad\ Operacional}{Activo\ Total} \times 100\%$$

Rentabilidad Del Activo: **>= 0,03**

En el caso de Uniones Temporales o Consorcios, este indicador será el resultado de la suma de la utilidad operacional de cada integrante multiplicado por su porcentaje de participación dividido entre la suma del activo total de cada integrante, multiplicado por su porcentaje de participación.

$$RentabilidaddelActivo = \frac{(\text{Utilidad Operacional } (1) \times \%\text{ de participación}) + (\text{Utilidad Operacional } (2) \times \%\text{ de participación}) + \cdots}{(\text{Activo total } (1) \times \%\text{ de participación}) + (\text{Activo Total } (2) * \%\text{ de participación}) + \cdots}$$

6.1.4 INDICADORES ADICIONALES PARA ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO (ESAL), CON UTILIDAD OPERACIONAL NEGATIVA

Teniendo en cuenta el análisis del sector se contempla la posibilidad que se presenten Entidades Sin Ánimo de Lucro (ESAL), estas por gozar de beneficios de "Régimen Especial" y por ser entidades cuyo objeto social no tiende a ser lucrativo; existe la posibilidad que el resultado de su Utilidad Operacional sea negativo, en estos casos se verificaran los siguientes indicadores para poder ser evaluados como CUMPLE o NO CUMPLE:

ÍNDICE	CONDICIÓN
Capital de Trabajo: Activo corriente - Pasivo Corriente	Mayor o igual (≥) al 100% del presupuesto
Patrimonio: Activo Total – Pasivo Total	Mayor o igual (≥) al 100% del presupuesto oficial asignado.

Para efectos de determinar la verificación y evaluación Financiera de una Entidad Sin Ánimo de Lucro (ESAL), se contempla que los indicadores que se determinan con base en la utilidad operacional pueden ser menor o igual a cero, si fuere este el caso deberá cumplir con los indicadores de Capital de Trabajo y Patrimonio señalados por la Agencia Nacional de Seguridad Vial.

Lo anterior se establece para determinar que la Entidad Sin Ánimo de Lucro (ESAL) cuenta con la capacidad financiera y organizacional para cumplir con lo requerido en el presente proceso. Se considera que la Entidad Sin Ánimo de Lucro (ESAL) CUMPLE con la capacidad financiera y capacidad organizacional solicitada por la Agencia Nacional de Seguridad Vial- ANSV y que está habilitado para continuar en el proceso de selección, si obtiene en cada indicador los márgenes anteriormente establecidos.

Nota aclaratoria*:*

En los casos en que las empresas a presentarse estén constituidas como Universidades Públicas, para la verificación de la razón cobertura de intereses, se entenderá que cumplen con este indicador independientemente de su resultado.

En los casos en que las empresas a presentarse estén constituidas como Universidades Públicas, para la verificación de la capacidad organizacional, se entenderá que cumplen con este indicador independientemente de su resultado.

Nota 1: Cada uno de los integrantes de un proponente plural, aportará al valor total de cada componente del indicador de acuerdo con su participación en la figura del oferente plural.

Nota 2: Se considera que el oferente cumple con la capacidad financiera y de organización solicitadas, y que está habilitado para continuar en el proceso, si obtiene los resultados mínimos anteriormente establecidos, en cada indicador.

Nota 3: En el evento en que la oferta no cumpla con las condiciones establecidas en el presente numeral se considerará que la oferta será rechazada.

Nota 4: El proponente deberá manifestar de manera expresa el régimen tributario al que pertenece:

6.2. CAPACIDAD FINANCIERA Y ORGANIZACIONAL PROPONENTES NACIONALES O EXTRANJEROS CON DOMICILIO O SUCURSAL EN COLOMBIA

La capacidad financiera de los proponentes nacionales o extranjeros con domicilio o sucursal en Colombia se verificará de forma general con la información prevista en el pliego de condiciones y contenida en el Certificado de Inscripción, Clasificación y Calificación en el Registro Único de Proponentes (RUP), de conformidad con lo establecido en el artículo 6, numeral 6.1 de la Ley 1150 de 2007, articulo 2.2.1.1.1.5.3 del Decreto 1082 de 2015.

Con el fin de verificar la capacidad financiera y capacidad organizacional, el proponente deberá aportar copia del Registro Único de Proponentes – RUP, vigente y en firme, en el que se refleje la información financiera con corte a 31 de diciembre de 2025.

Este certificado deberá haber sido expedido máximo dentro de los treinta (30) días anteriores a la fecha definitiva de cierre del proceso de selección. La información financiera contenida en dicho certificado (RUP) deberá estar actualizada al último cierre fiscal del proponente.

6.3 CAPACIDAD FINANCIERA Y ORGANIZACIONAL PARA PERSONAS NATURALES EXTRANJERAS SIN DOMICILIO EN COLOMBIA Y PERSONAS JURÍDICAS EXTRANJERAS SIN SUCURSAL EN COLOMBIA NO OBLIGADO AL RUP

Los proponentes personas naturales extranjeras sin domicilio en Colombia y personas jurídicas extranjeras sin sucursal en Colombia no obligado al RUP, deberán anexar con su propuesta los documentos que se relacionan a continuación, para efectuar la verificación de la capacidad financiera y organizacional, así:

- Balance general, estado de resultados, así como, las notas a los estados financieros, correspondientes a la aprobación del corte de ejercicio del último periodo contable, de acuerdo con lo establecido en las leyes y normas del respectivo país.
- Los estados financieros del proponente extranjero deberán estar firmados por el Representante legal y el contador de la firma extranjera y vendrán consularizados y visados por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia.
- Los estados financieros expresados en la moneda del país de origen deben estar acompañados de la traducción simple al español, indicando la cifra en dólares y la conversión a pesos colombianos a la tasa representativa del mercado en Colombia (TRM) de la fecha de cierre de estos, la cual debe ser indicada en los mismos. El balance estará discriminado de la siguiente manera:

ACTIVOS: Corriente, no corriente y total
PASIVOS: Corriente, no corriente, total y PATRIMONIO

- Certificación o dictamen de Auditoría Externa del país del proponente, de los estados financieros y sólo se aceptará "dictamen limpio.

El dictamen a los estados financieros vendrá con traducción simple al español.

Entiéndase por dictamen limpio aquel en el que se declara que los estados financieros presentan razonablemente en todos los aspectos significativos, la situación financiera, los cambios en el patrimonio, los resultados de operaciones y los cambios en la situación financiera de la entidad, de conformidad con los principios de contabilidad generalmente aceptados.

Cuando en desarrollo de la verificación financiera requiera confirmar información adicional del proponente, podrá solicitar los documentos que considere necesarios para el esclarecimiento de la información, tales como estados financieros de años anteriores, anexos específicos o cualquier otro soporte. Así mismo, requerir las aclaraciones que considere necesarias.

En el evento de que cualquiera de estos requerimientos no sea aplicable en el país del domicilio del oferente extranjero, el representante legal o el apoderado en Colombia, deberá hacerlo constar bajo la gravedad de juramento, así como, la firma de auditoría externa certificará que no es aplicable el requerimiento efectuado.

Nota 1: Para los oferentes extranjeros, la presentación de los estados financieros es conforme lo establece la Ley de cada País, es de anotar que, al momento de la presentación de las ofertas de los oferentes extranjeros, debe anexar la norma donde indique la fecha límite para la presentación de estos.
Nota 2: En el evento en que la oferta no cumpla con las condiciones establecidas en el presente numeral se considerará que la oferta es no hábil.

7 PROMOCIÓN DE ACCESO A LAS COMPRAS PÚBLICAS, CRITERIOS DIFERENCIALES, AMBIENTALES, FOMENTOS, DIVISIÓN EN LOTES O SEGMENTOS Y COMPRAS LOCALES O CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA LOCAL Y CONVOCATORIA PARA LIMITAR A MIPYME, CUANDO APLIQUEN

La Agencia Nacional de Seguridad Vial procede a realizar el análisis sobre la promoción de acceso a las compras públicas, criterios diferenciales, ambientales, fomentos, división en lotes o segmentos y compras locales o contratación de mano de obra local y convocatoria para limitar a MiPymes:

7.1 MIPYME

De conformidad a lo dispuesto en el Decreto 1860 de 2021 Artículo 2.2.1.2.4.2.18. Criterios diferenciales para MiPymes en el sistema de compras públicas. De acuerdo con el numeral 1 del artículo 12 de la Ley 590 de 2000, según los resultados del análisis del sector, las Entidades Estatales indistintamente de su régimen de contratación, los patrimonios autónomos constituidos por Entidades Estatales y los particulares que ejecuten recursos públicos establecerán condiciones habilitantes diferenciales que promuevan y faciliten la participación en los procedimientos de selección competitivos de las MiPymes domiciliadas en Colombia.

El proponente deberá acreditar la ejecución de máximo cinco (5) contratos suscritos con entidades públicas o privadas, celebrados, ejecutados y terminados, cuyo objeto se encuentre relacionado directamente con el objeto del proceso, en los términos, cuantía y condiciones indicados en este pliego de condiciones.

7.2 Emprendimientos y Empresas de Mujeres

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.1.2.4.2.14. Decreto 1082 de 2015 adicionado por el artículo 3 del Decreto 1860 de 2021 y de acuerdo con lo indicado en el análisis del sector, se

procede a establecer como criterio diferencial la experiencia para emprendimientos y empresas de mujeres en Colombia, así:

El proponente deberá acreditar la ejecución de máximo cinco (5) contratos suscritos con entidades públicas o privadas, celebrados, ejecutados y terminados, cuyo objeto se encuentre relacionado directamente el objeto del proceso o similares.

7.3 Emprendimientos y empresas de personas con discapacidad

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.1.2.4.2.7.3. del Decreto 1082 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto 287 de 2026, y de acuerdo con lo indicado en el análisis del sector, se procede a establecer como criterio diferencial la experiencia para emprendimientos y empresas de personas con discapacidad, así:

El proponente deberá acreditar la ejecución de máximo cinco (5) contratos suscritos con entidades públicas o privadas, celebrados, ejecutados y terminados, cuyo objeto se encuentre relacionado directamente con el objeto del proceso, en los términos, cuantía y condiciones indicados en este pliego de condiciones.

Lo anterior, en la medida en que la naturaleza del servicio a contratar (servicios de capacitación) no limitan la participación de este tipo de organizaciones, siempre que acrediten el cumplimiento de los requisitos habilitantes exigidos. En ese sentido, y en aplicación de las medidas previstas en la normativa vigente, se justifica la incorporación de criterios diferenciales orientados a promover la participación de diferentes actores, sin afectar los principios de selección objetiva.

COMPRAS PÚBLICAS ACCESIBLES

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 287 de 2026] , mediante el cual se fortalecen las medidas de inclusión y accesibilidad en la contratación estatal, se verifica la aplicabilidad de la medida afirmativa de Compras Públicas Accesibles al presente proceso de selección adelantado bajo la modalidad de selección abreviada.

Teniendo en cuenta que el objeto contractual corresponde a Capacitar al personal de la ANSV, se considera procedente incorporar durante la ejecución contractual condiciones que garanticen la accesibilidad y la implementación de ajustes razonables, cuando estos sean requeridos para facilitar la participación de personas con discapacidad en las actividades derivadas del contrato.

La inclusión de esta medida no genera restricciones a la libre concurrencia para los proponentes, sino que corresponde a una obligación asociada a la ejecución del contrato, orientada a promover la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la eliminación de barreras que puedan limitar la participación efectiva de las personas con discapacidad, en concordancia con los principios que rigen la contratación estatal y la normativa vigente en materia de inclusión y accesibilidad.

8 ANEXOS: N/A

9 CONTROL DE FIRMAS

Julieth Andrea Capera Gonzalez

Firmado digitalmente por Julieth Andrea Capera Gonzalez

JULIETH ANDREA CAPERA GONZALEZ
Coordinadora Grupo Gestión Talento Humano

Elaboró: María José Arias Hoyos - Contratista secretaria general-Estructuradora Financiera
Johana Cirley Tacha Rojas - Profesional Especializado- Gestión Talento Humano-Estructuradora Jurídica

María José Arias Hoyos

Firmado digitalmente por María José Arias Hoyos

Johana Cirley Tacha rojas

Revisó: Elizabeth Arbelaez Carvajal - Financiera

ELIZABETH ARBELAEZ CARVAJAL

Firmado digitalmente por ELIZABETH ARBELAEZ CARVAJAL