

120-11.04

ANEXO 3
ESTUDIOS PREVIOS
(10 de diciembre de 2024)

Dando cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 25 numeral 7 de la Ley 80 de 1993, ley 1150 de 2007, en concordancia con el Decreto Único Reglamentario 1082 de 2015, se procede a analizar la conveniencia y oportunidad bajo el siguiente marco.

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE LA CONTRALORIA PRETENDE SATISFACER CON LA CONTRATACIÓN. (Numeral 1º. Del Artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015).

De conformidad con el artículo 2.6.2.2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Educación 1075 de 26 de mayo de 2015, la educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5º de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y, formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción a sistemas de niveles y grados propios de la educación formal.

Que conforme a lo preceptuado en la Ley 909 de 2004, la capacitación de los funcionarios debe estar orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de servicios.

Del mismo modo, el Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública en su Título 9 establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben obedecer a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Que el objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades. Desde el año 1998, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), han formulado y actualizado el Plan Nacional de Formación y Capacitación, fijando las políticas generales, las prioridades y los mecanismos de coordinación, cooperación, asesoría, seguimiento y control, con el fin de orientar a los responsables del talento humano en las entidades públicas en la elaboración de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC), donde se tienen en cuenta las necesidades de los servidores públicos en cuanto a capacitación se refiere.

Actualmente la Contraloría Departamental del Valle del Cauca cuenta con el Plan Institucional de Capacitaciones – PIC 2024, el cual se encuentra articulado con el actual “Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 de la Función Pública”; en el que se considera que el Estado Colombiano requiere que, además de procesos de reforma y modernización de sus estructuras, se implementen ciclos de mejora continua sobre la gestión pública, de tal manera que ésta pueda adaptarse a las dinámicas y necesidades que presenta la sociedad para continuar avanzando en el camino del desarrollo.



Con fundamento en los resultados del Diagnóstico y los lineamientos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 de la Función Pública, se encuentra proyectado dentro del eje temático “CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO” el “SEMINARIO FORTALECIMIENTO DE FUNCIONES Y CAPACIDADES PARA LA CARRERA ADMINISTRATIVA.” como una de las temáticas de mayor relevancia según la aplicación de la respectiva encuesta a los funcionarios de la entidad la cual fue incluida en el PIC -2024.

Que el artículo 27 de la ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” establece:

ARTÍCULO 27. Carrera Administrativa. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Por su parte, la sentencia C-285 de 2015 señala que el sistema de carrera hace parte de todo el entramado constitucional e irradia la concepción de Estado Social y Democrático de Derecho, al punto que la jurisprudencia no ha dudado en calificarlo como un principio fundamental, pilar esencial y eje definitorio de la estructura básica de la Carta Política de 1991.

Que la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hacen exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección por concursos públicos y abiertos.

De igual forma, la Carrera Administrativa en Colombia es un sistema técnico de administración de personal, que regula los procesos de selección, evaluación del desempeño, calificación, capacitación, estímulos y retiro de los servidores públicos y busca la profesionalización del Talento Humano del sector público, teniendo como principio de ingreso y ascenso a los cargos públicos, el mérito, con el fin de fortalecer la transparencia y el buen gobierno del país.

Que el concurso de méritos es el procedimiento idóneo por el cual se garantiza una selección objetiva y transparente del aspirante a ocupar un cargo público, y su finalidad es identificar destrezas, aptitud, experiencia, idoneidad moral y condiciones de personalidad de los aspirantes al cargo con un fin específico: determinar su inclusión en la lista de aspirantes, al igual que fijar su ubicación en la misma.

Que todo concurso de méritos en Colombia se adelanta en cinco etapas distintas que se suceden entre sí: convocatoria, reclutamiento, pruebas, lista de elegibles y periodo de prueba.

En la etapa de pruebas, la entidad que opera el concurso de méritos, debe desarrollar una serie de instrumentos evaluativos, que permitan clasificar a los aspirantes a un cargo determinado, de tal forma que quien termine por ocuparlo, sea quien mayor puntaje obtenga. Las pruebas que usualmente se aplican en los distintos procesos de selección que adelanta el Estado, son las siguientes:

- **Prueba de conocimientos:** se trata de una prueba escrita orientada a valorar los conocimientos técnicos y científicos de una persona, de acuerdo a las necesidades del cargo que se está convocando, es decir, de acuerdo a los conocimientos que debe demostrar la persona que finalmente ocupe el cargo de carrera
- **Prueba de competencias funcionales:** esta prueba escrita, está destinada a evaluar el saber-hacer de los aspirantes, es decir, lo que el aspirante a un empleo determinado debe estar en capacidad de realizar. Mientras que la prueba de conocimientos evalúa los



conocimientos que posee el aspirante a un cargo, la prueba de competencias funcionales valora la capacidad de aplicación de dichos conocimientos (saber-hacer).

- **Prueba de competencias comportamentales:** esta prueba escrita, busca medir de forma objetiva, las variables psicológicas personales de los aspirantes, comparándolas con las competencias requerida por el empleo al cual se ha presentado cada uno, a la luz de los valores institucionales y principios de la entidad pública que convoca al concurso de méritos.
- **Prueba de entrevista:** esta prueba se realiza de forma oral y presencial, buscando valorar habilidades, aptitudes y actitudes de una persona en relación a las competencias que requiere el cargo al cual se inscribió. Tiene la particularidad que no puede ser eliminatoria, de acuerdo a la jurisprudencia del Consejo de Estado.
- **Prueba de análisis de antecedentes:** esta prueba consiste en la asignación de un puntaje a la formación y experiencia de los aspirantes, de conformidad con los documentos que aportaron al momento de las inscripciones al concurso de méritos.

Para fortalecer las capacidades y conocimientos de los funcionarios que tienen un interés por participar en estas oportunidades en búsqueda de oportunidades laborales incluso dentro de la misma entidad, la Contraloría ofrece el seminario *"FORTALECIMIENTO DE FUNCIONES Y CAPACIDADES PARA LA CARRERA ADMINISTRATIVA"* con la finalidad de que los funcionarios estén altamente capacitados, fortaleciendo el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos, lo cual hace que la entidad mejore no solo en sus procesos y procedimientos, si no también sobre optimización de recursos, de la mejora continua y de la alta competitividad frente a las entidades.

Que la misión de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca es la de ejercer control Fiscal al patrimonio público vallecaucano con énfasis en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, contando con un talento humano altamente calificado, transparente y comprometido, con valores enfocados al servicio público y al control social, a fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los vallecaucanos, así como la preservación y conservación del medio ambiente.

Por tanto, la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, dando cumplimiento con el PIC 2024 y de acuerdo a la planificación del mismo, determinó la necesidad de realizar una capacitación en temas de carrera administrativa ante la necesidad de afianzar las capacidades de los funcionarios en la Carrera Administrativa se propone la capacitación en *"SEMINARIO FORTALECIMIENTO DE FUNCIONES Y CAPACIDADES PARA LA CARRERA ADMINISTRATIVA."* para aplicar estos conocimientos en el ejercicio de sus funciones

Se entiende por seminario a una reunión con fines académicos en la que se da cita un número finito de especialistas e interesados en la materia, para intercambiar, comentar, exponer y debatir al respecto durante uno o más días de actividad continua. Se trata de un evento similar a los congresos o encuentros, pero de carácter más intensivo y prolongado en el tiempo.

En general, los seminarios se caracterizan por lo siguiente:

- *Son intensivos y prolongados en el tiempo, pudiendo reunirse periódicamente por un tiempo determinado, por ejemplo, semanalmente a lo largo de un año, o varios días consecutivos, o un fin de semana entero.*
- *Los asistentes a un seminario tienen siempre un tema o un conjunto de temas de interés común, y suelen tener un nivel académico o informativo relativamente similar, de modo de participar en una discusión entre pares o al menos de un muy alto nivel técnico.*
- *El objetivo del seminario es profundizar en el tema elegido echando mano a fuentes muy diversas. Para ello, se llevan a cabo diversas actividades, que habrán sido planificadas y anunciadas por los organizadores desde el principio.*
- *Los resultados de un seminario pertenecen al grupo participante y son su responsabilidad. Suelen recogerse en actas escritas que dejan testimonio de los avances obtenidos¹.*

¹ Fuente: <https://concepto.de/seminario/#ixzz8ZBBfB07f>



Es deber legal de este órgano de control cumplir con lo establecido en la Ley 1416 de 2010 en el artículo 4, el cual establece:

“...Las Contralorías Territoriales destinarán como mínimo el dos por ciento (2%) de su presupuesto para capacitación de sus funcionarios y sujetos de control”.

En virtud de lo anterior, la modalidad de selección que la Entidad adelantará para el presente proceso contractual es contratación directa, porque no existe en la Entidad cargo que tenga asignadas las funciones del contrato a celebrar.

2. LA DESCRIPCIÓN DEL OBJETO A CONTRATAR Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO. (Numeral 2º. Del Artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015).

2.1. OBJETO DEL CONTRATO

Prestar el servicio de Capacitación en la modalidad de seminario sobre *“FORTALECIMIENTO DE FUNCIONES Y CAPACIDADES PARA LA CARRERA ADMINISTRATIVA.”* para los funcionarios de la Contraloría Departamental Del Valle del Cauca.

El objeto del proceso está codificado en el Clasificador de Bienes y Servicios UNSPSC así.

Clasificador de bienes y servicios:

SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO
80000000	80110000	80111500	80111504 Formación o desarrollo laboral

Publicado y debidamente actualizado en la plataforma SECOP II, por la Subdirección Administrativa para los Recursos Físicos y Financieros de conformidad con el Manual de Contratación de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca y se encuentra dentro del Plan de Capacitaciones.

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

OBJETIVO GENERAL

Actualizar a través del *“SEMINARIO FORTALECIMIENTO DE FUNCIONES Y CAPACIDADES PARA LA CARRERA ADMINISTRATIVA.”*, a los funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, en conocimientos y aprendizajes relativos a las sus funciones y a la carrera administrativa

2.2 ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

La capacitación en *“SEMINARIO FORTALECIMIENTO DE FUNCIONES Y CAPACIDADES PARA LA CARRERA ADMINISTRATIVA.”* se brindará en la modalidad presencial con una

duración total de veinticuatro (24) horas teórico - prácticas dirigido a cincuenta (50) funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.

2.2.1 TEMÁTICA A DESARROLLAR:

CONTENIDO TEMÁTICO

- I. Marco normativo, lineamientos Decreto único Reglamentario 815 del 8 de mayo de 2018
- II. Objetivos y alcance de la prueba de competencias comportamentales.
- III. Descripción de Competencias comunes y por nivel jerárquico
- IV. Taller de lectura crítica, sobre bases de juicio situacional sobre competencias comportamentales.
- V. Guía para responder preguntas, tipos de preguntas, estructura, análisis
- VI. Simulacro final.

2.3 OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA

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

- a) El contratista se obliga a realizar un seminario sobre “*SEMINARIO FORTALECIMIENTO DE FUNCIONES Y CAPACIDADES PARA LA CARRERA ADMINISTRATIVA.*”, según las Especificaciones Técnicas del numeral 2.2.
- b) El contratista deberá Suscribir el acta de inicio conjuntamente con el Supervisor del contrato.
- c) Realizar y presentar informes detallados de la ejecución del contrato al Supervisor.
- d) El contratista antes de iniciar la ejecución y para el pago, deberá acreditar los pagos del sistema general de seguridad social salud Pensión, y riesgos laborales y los aportes parafiscales (caja de compensación familiar, SENA e ICBF, cuando a ello haya lugar) respecto de su personal, de acuerdo con al artículo 50 de la Ley 789 de 2002, modificada por la Ley 828 de 2003 y el Decreto 17 02 de 2002

2.4 OBLIGACIONES ESPECÍFICAS A DESARROLLAR

El contratista se obliga a realizar una capacitación de manera presencial para un total de cincuenta (50) funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.

La capacitación/seminario tendría una duración de veinticuatro (24) horas, distribuidas en tres (3) sesiones teórico – prácticas, los cuales se desarrollarían en la modalidad presencial en un auditorio destinado por el contratista para funcionarios designados por la Contraloría; de acuerdo con el cronograma previamente establecido.

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

- a) Evaluar el evento de capacitación una vez finalice, utilizando el formato suministrado por la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, consolidando los datos de la evaluación y entregando el informe correspondiente.
- b) Suministrar puntualmente a la Contraloría Departamental del Valle del Cauca copia del formato de asistencia, y el respectivo seguimiento, especificando fecha y horario.

- c) Hará los ajustes que se requieran en la capacitación, en caso de que sea necesario y previa solicitud por parte de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.
- d) Cumplir con la metodología establecida en la propuesta de trabajo y con el cronograma de actividades avalado por el supervisor del contrato.
- e) Disponer de manera permanente personal de soporte técnico y apoyo logístico que garanticen que el evento se desarrollará sin percances.
- f) Entregar constancias de participación, por asistencia mínimo al 80% de las clases
- g) Entregar material de apoyo, alusivo a la temática desarrollada.
- h) Las demás actividades que se hagan necesarias para el cabal cumplimiento del objeto contractual.

2.5 EXPERIENCIA QUE REQUIERE QUIEN PRESTARÁ ESTE SERVICIO

De acuerdo con la solicitud de contratación, se contratarán los servicios con una persona jurídica con reconocida experiencia en temas relacionados con la docencia. Conforme con lo anterior el contratista deberá estar en la capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y experiencia específica o relacionada mínima de dos (2) años y que satisfagan las necesidades a contratar.

2.6 PLAZO:

Las obligaciones contractuales se cumplirán de acuerdo con la programación de actividades que realiza el contratista, con una intensidad de veinticuatro (24) horas de capacitación, las cuales se contarán a partir de la fecha de suscripción del acta de inicio, en todo caso, sin sobrepasar el 31 de diciembre de 2024.

2.7 VALOR DEL CONTRATO:

El valor estimado por el contrato es de TREINTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$30.000.000) IVA incluido, el cual comprende todas las deducciones y descuentos que la ley determina.

2.8 FORMA DE PAGO:

LA CONTRALORIA pagará al CONTRATISTA (1) solo pago previa certificación del supervisor dentro de los diez (10) días siguientes a la radicación por parte del supervisor del contrato en la Subdirección Administrativa para Recursos Físicos y Financieros de la factura comercial, acompañada de la certificación de cumplimiento a satisfacción del servicio que expida el supervisor del contrato y de la verificación del cumplimiento por parte del CONTRATISTA de las obligaciones con el Sistema General de Seguridad social (Sistema de salud, riesgos Profesionales, pensiones) y Aportes Parafiscales (Cajas de compensación Familiar, ICBF y SENA).

2.9 LUGAR DE EJECUCIÓN:

La capacitación se desarrollará de manera presencial en un Auditorio destinado por el contratista, de tal manera que garantice el éxito de la capacitación.

2.10 TIPO O NATURALEZA DEL CONTRATO:

Atendiendo el objeto a desarrollar, el negocio jurídico de que se trata, se subsume en un contrato de *Prestación de Servicios y de apoyo a la gestión*.

3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE SOPORTAN LA MODALIDAD DE LA SELECCIÓN. (Artículo 2.2.1.1.2.1.1 DECRETO 1082 DE 2015).

El régimen jurídico aplicable al presente proceso de selección que comprende las etapas precontractuales, contractual y postcontractual, es el previsto en el Estatuto General de

Al respecto el literal h) Numeral 4° del Artículo 2 ° de la Ley 1150 de 2007, señala:

"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: (...)

Contratación directa. La modalidad de selección de contratación directa, solamente procederá en los siguientes casos: (...)

h) Para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que sólo puedan encomendarse a determinadas personas naturales."

Por su parte, el Decreto No. 1082 de 2015 establece:

“Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas Personas naturales. Para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la Gestión la entidad estatal podrá contratar directamente con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que haya demostrado la idoneidad y experiencia directamente relacionada con el área de que se trate, sin que sea necesario que haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto deberá dejar constancia escrita.

Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de Naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la entidad; así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales. Para la contratación de trabajos artísticos que sólo pueden encomendarse a determinadas personas naturales, la entidad justificará dicha situación en el Respetivo contrato”.

En virtud de lo anterior, la modalidad de selección que la Entidad adelantará para el presente proceso contractual es la de contratación directa.

4. ANÁLISIS TÉCNICO Y ECONÓMICO QUE SOPORTA EL VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO.

Dando cumplimiento a lo preceptuado en el Artículo 2.2.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015, Deber de análisis de las Entidades Estatales, la Entidad Estatal debe hacer, durante la etapa de planeación, el análisis necesario para conocer el sector relativo al objeto del Proceso de Contratación desde perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica, y de análisis del Riesgo. Para lo cual se deja constancia en el presente documento así:

4.1 ANÁLISIS DE MERCADO.

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

fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

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

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

La capacitación debe estar concebida para detectar los cambios, identificar las necesidades que surgen de éstos y definir una estrategia para enfrentarlos de acuerdo con los objetivos institucionales. La capacitación debe ser entendida como un proceso continuo, dirigido a proporcionar conocimientos y desarrollar competencias destinadas a mejorar el desempeño y la calidad de vida en el trabajo, factores claves que permiten a una institución lograr sus objetivos.

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

4.2 ANÁLISIS DE LA DEMANDA

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

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

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

"Para el total nacional en el trimestre abril - junio 2023, la población de 15 años y más fue de 39.476 miles de personas. De estas, el 6,4% asistió a cursos de formación para el trabajo (2.510 miles de personas), mientras que el 93,6% no asistió (36.966 miles de personas). En el trimestre abril - junio 2022, estas proporciones se ubicaron en 5,3% y 94,7%, respectivamente

Por sexo, en el trimestre abril - junio 2023, de la población de 15 años y más que asistió a cursos de formación para el trabajo el 6,6% eran hombres (1.256 mil hombres) y el 6,1% eran mujeres (1.254 mil mujeres). En el mismo periodo del 2022, estas proporciones se ubicaron en 5,6% y 5,1%, respectivamente."



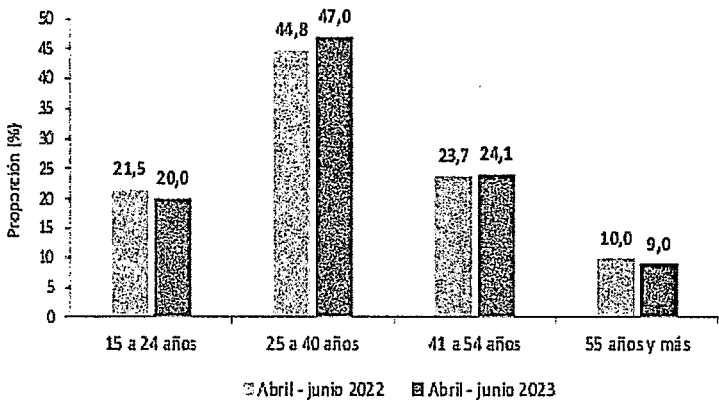
Tabla 2. Proporción de la población según asistencia a cursos de formación para el trabajo
Total nacional
Abril - junio (2022 - 2023)

Proporción (%)	Abril - junio 2022		Abril - junio 2023	
	Asiste o asistió	No asiste o asistió	Asiste o asistió	No asiste o asistió
Población de 15 años y más	5,3	94,7	6,4	93,6
Hombres	5,6	94,4	6,6	93,4
Mujeres	5,1	94,9	6,1	93,9

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

Para el total nacional, en el trimestre abril - junio 2023 el 47,0% de las personas que asistieron a un curso de formación para el trabajo en los últimos 24 meses se encontraban en el rango de edad de 25 a 40 años. Por su parte, el 24,1% correspondió a la población de 41 a 54 años y el 20,0% a la de 15 a 24 años. En el trimestre abril - junio 2022, estas proporciones fueron 44,8%, 23,7% y 21,5%, respectivamente.

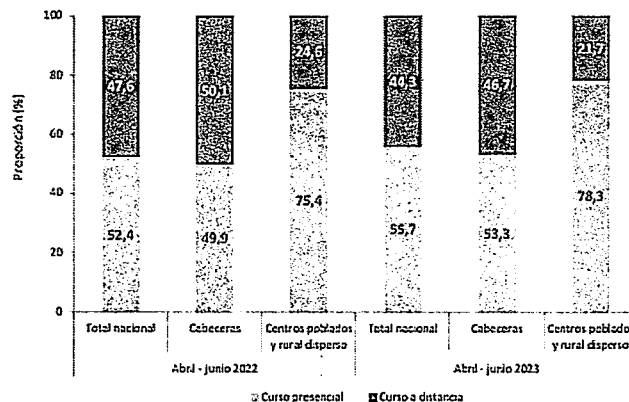
Gráfico 1. Proporción de la población que asistió a cursos de formación para el trabajo según rangos de edad
Total nacional
Abril - junio (2022 - 2023)



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

En el trimestre abril - junio 2023, en el total nacional la proporción de personas que asistieron a cursos de formación presenciales fue 55,7% y que tomaron cursos a distancia fue 44,3%. A nivel de cabeceras estas proporciones fueron 53,3% y 46,7%, respectivamente; mientras que en los centros poblados y rural disperso se ubicaron en 78,3% y 21,7%.

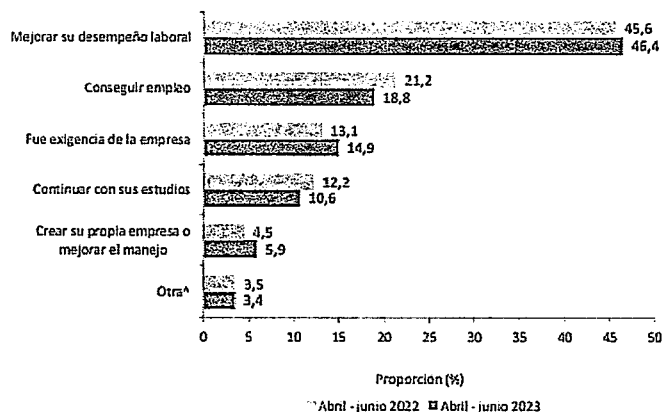
Gráfico 5. Proporción de la población que asistió a cursos de formación para el trabajo según modalidad de los cursos
Total nacional, cabeceras y centros poblados y rural disperso
Abril - junio (2022 - 2023)



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

Para el total nacional en el trimestre abril - junio 2023, las personas que asistieron a cursos de formación para el trabajo manifestaron que su principal objetivo al iniciar el curso fue Mejorar su desempeño laboral (46,4%), Conseguir empleo (18,8%) y Fue exigencia de la empresa (14,9%). En el mismo periodo de 2022, estas proporciones fueron 45,6%, 21,2% y 13,1%, respectivamente.

Gráfico 7. Proporción de la población que asistió a cursos de formación para el trabajo según principal objetivo para tomar el curso
Total nacional
Abril - junio (2022 - 2023)



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

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

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

4.3 ANÁLISIS DE LA OFERTA

Luego de realizar una búsqueda enfocada en un seminario que permita reforzar conocimientos sobre la temática “SEMINARIO FORTALECIMIENTO DE FUNCIONES Y CAPACIDADES PARA LA CARRERA ADMINISTRATIVA.” dirigida a los funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca; se encontraron portafolios como:

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI: Educación continuada y Consultoría Empresarial, de la Universidad Santiago de Cali junto con sus facultades, ofrece a profesionales, funcionarios de entidades del sector público y privado, empresarios y público general, la posibilidad de actualizar y complementar sus conocimientos, habilidades y competencias, contribuyendo así a su desarrollo y formación como individuo y a su proyección en la organización a la que pertenece. Para ello brinda portafolio de educación no formal con cursos y diplomados, encaminados a la transmisión de destrezas y experiencias necesarias para mejorar el desempeño profesional o desarrollo de competencias.

ASOCIACIÓN HABITAT HUMANO: La Asociación Hábitat Humano, es una entidad sin ánimo de lucro, que nace con el propósito de mejorar los niveles de calidad de vida de los colombianos, que trabaja en la elaboración e implementación de proyectos que permitan contribuir al desarrollo social armónico.

ALEJANDRO OCAMPO LOPEZ: Abogado, con cerca de 19 años de experiencia profesional, Magister en Derecho (énfasis en Derecho Público), Especialista en Derecho Administrativo, Diplomado en Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos. Experiencia como litigante en las áreas del derecho Administrativo, Constitucional y Disciplinario. Asesor jurídico externo de entidades de naturaleza pública y privada.

Una vez realizadas varias búsquedas enfocadas en capacitaciones acerca de temas relacionados con el fortalecimiento de funciones y capacidades para la carrera administrativa, para los servidores públicos de la Entidad, además del fortalecimiento de las competencias importantes para el desarrollo de sus competencias, se recibió la propuesta de la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI, sobre el seminario en “SEMINARIO FORTALECIMIENTO DE FUNCIONES Y CAPACIDADES PARA LA CARRERA ADMINISTRATIVA.” la cual cuenta con amplia experiencia como institución educativa en la región.

5. ANÁLISIS ECONÓMICO

De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, frente a los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido previamente varias ofertas. Sin embargo, para determinar el valor estimado del contrato se efectuó por parte de la Dirección Administrativa de Gestión Humana y Financiera el valor de la disponibilidad presupuestal que incluye el estudio de mercado, teniendo en cuenta la necesidad y el objeto a contratar.

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

TEMA	SEMINARIO FORTALECIMIENTO DE FUNCIONES Y CAPACIDADES PARA LA CARRERA ADMINISTRATIVA		
EJECUTOR	UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI	ASOCIACIÓN HABITAT HUMANO	ALEJANDRO OCAMPO LÓPEZ
PARTICIPANTES	50	30	35
VALOR CAPACITACION	\$ 30.000.000	\$ 40.000.000	\$36.000.000
CANT. HORAS	24	50	16

VR/ PERSONA	\$600.000	\$ 1.333.333	\$1.028.600
VR/ HORA	\$ 25.000	\$26.666	\$ 64300
CIUDAD	Cali	Cali	Cali
MODALIDAD	Presencial	Presencial	Presencial

Para este fin la CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA, analizó tres aspectos fundamentales como lo son: **a)** Tabuló contratos de igual o similar objeto realizado por otras entidades en vigencias anteriores; **b)** Los procesos de contratación que para este objeto o similares realizó en años anteriores; y **c)** Solicitud de cotización del experto en “SEMINARIO FORTALECIMIENTO DE FUNCIONES Y CAPACIDADES PARA LA CARRERA ADMINISTRATIVA.” en los servicios requeridos.

a) Consulta Secop II contratos con similares objetos

Numero de Contrato	Entidad Contratante	Objeto	valor
SAMC-165-2024	AGENCIA NACIONAL DEL ESPECTRO	APOYAR A LA ANE EN LA EJECUCIÓN DE ACCIONES DIRIGIDAS A FORTALECER LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES, PROPENDER POR LA MEJORA EN EL CLINA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.	\$43.818.000
MSPS-SMC-022-2023	MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA REALIZACIÓN DE CAPACITACIONES QUE CONTRIBUYAN AL FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES Y FUNCIONALES EN EL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL	\$ 65.955.915
309235-311908/2024	UNVIERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	REALIZAR CAPACITACIONES EN EL MARCO DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS BLANDAS A TRAVÉS DE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN LÚDICAS PARA LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE PALMIRA	\$47.811.872

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

NÚMERO DE CONTRATO	OBJETO	VALOR	CONTRATISTA
CPS-013-2023	TALLER PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES, FUNCIONES Y COMPETENCIAS.	\$40.000.000	CORPORACIÓN CENTRO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL SOCIAL Y SOLIDARIA CAES
CPS-09-2022	PRESTAR EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN PARA CIENTO VEINTE (120) FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA), SOBRE "SENTIDO DE PERTENENCIA, LA EFICIENCIA, LA ADECUADA PRESTACION DE SERVICIO, LOS VALORES Y LA ETICA DEL SERVICIO PUBLICO Y BUEN GOBIERNO Y LEY 2195 DE	\$40.000.000	YEIMI VIVIANA AGUDO RODRIGUEZ

	2022"		
CPS-037-2022	PRESTAR EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN TEÓRICO – PRÁCTICA PARA FUNCIONARIOS DEL NIVEL DIRECTIVO DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA, SOBRE "COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES A NIVEL DIRECTIVO".	\$35.000.000	FUNDACIÓN SER INNOVACION TRANSFORMATIVA - SER INNOVADOR-.

Para este fin la CONTRALORIA, solicito cotización, para la capacitación sobre el tema "SEMINARIO FORTALECIMIENTO DE FUNCIONES Y CAPACIDADES PARA LA CARRERA ADMINISTRATIVA." para los funcionarios de la Contraloría Departamental Del Valle del Cauca"

OBJETO	VALOR
Prestar el servicio de Capacitación en la modalidad de seminario sobre "FORTALECIMIENTO DE FUNCIONES Y CAPACIDADES PARA LA CARRERA ADMINISTRATIVA." para los funcionarios de la Contraloría Departamental Del Valle del Cauca.	\$30.000.000

El presupuesto oficial para el presente proceso de selección, de conformidad con el estudio de mercado efectuado por la Entidad, es la suma de **TREINTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$30.000.000,00)**, IVA Incluido, impuestos, tributos, contribuciones aportes parafiscales o cualquier otro descuento que hubiere de realizarse por ley, y se imputará con cargo al presupuesto de gastos de la presente vigencia fiscal, Código de Apropriación Presupuestal 2.1.2.02.02.008.18 "Capacitación Administrativa", según Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 2024000056 del 12 de marzo de 2024, expedido por la Subdirección Administrativa para Recursos Físicos y Financieros, por valor total de **TREINTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$30.000.000,00)**.

6. ANÁLISIS DEL RIESGO

El análisis se realiza sobre los riesgos previsibles, en cumplimiento del artículo 4 de la ley 1150 de 2007, la asignación de riesgos de le endilga a la parte mejor los controle ya sea el futuro contratista o la entidad; esta asignación se da para mitigar el costo en caso que llega a suceder, y dependiendo de las particularidades de cada riesgo, las partes están en capacidad de establecer los mecanismos de mitigación de su impacto y de su cobertura, así como su asignación de los distintos agentes involucrados.

Para establecer la identificación y cobertura del riesgo en el presente proceso de contratación de la Unidad tuvo en cuenta lo establecido en el manual para la identificación cobertura del riesgo en los procesos de contratación emanado de la Colombia Compra Eficiente – M-ICR-01 u publicado en la página Web de la citada entidad.

7. RIESGOS DE LA CONTRATACIÓN

Nº	Clase de Riesgo	Fuente de Riesgo	Etapas de Riesgo	Tipo de Riesgo	Descripción (Que puede pasar y, como puede ocurrir)	Consecuencia de la Ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Calificación	Prioridad
1	Específico	Externo	Ejecución	Operacional	Demora o incumplimiento en la prestación del servicio	Insatisfacción de la necesidad de la entidad	1	3	4	Bajo
2	Específico	Externo	Ejecución	Operacional	Calidad del servicio	Insatisfacción de la necesidad de la entidad y la comunidad beneficiaria	2	3	5	Bajo
4	General	Externo	Ejecución	Operacional	Incumplimiento en el pago de la Seguridad social del contratista	Incumplimiento del contrato en obligaciones laborales	1	3	4	Medio

Nº	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/ Controles a ser implementados	Impacto después del Tratamiento			Afecta equilibrio económico del contrato	Persona responsable por implementar el control	Fecha estimada en que se inicia el control	Fecha estimada en que se termina el control	Monitoreo y Revisión	
			Probabilidad	Impacto	Calificación					Como	Periodicidad
1	Contratista	Seguimiento Permanente	1	2	3	No	Supervisor del Contrato	Duración del Contrato	Finalización del control	Revisión	Permanente
2	Contratista	Seguimiento Permanente	1	2	3	No	Supervisor del Contrato	Duración del Contrato	Finalización del control	Revisión	Permanente
4	Contratista	Seguimiento Permanente	1	2	3	No	Supervisor del Contrato	Duración del Contrato	Finalización del control	Revisión	Permanente

8. EXIGENCIA DE GARANTÍAS. (ARTÍCULO. 2.2.1.2.1.4.5 DECRETO 1082 DE 2015).

Atendiendo lo dispuesto en el artículo 2.2.1.2.1.4.5 del Decreto 1082 de 2015 el cual expresa que en la modalidad de contratación directa la exigencia de garantías no es obligatoria; por consiguiente, no se exigirá la expedición de garantías para el proceso contractual.

9. LA JUSTIFICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN. (Artículo 2.2.1.2.1.4.9 Decreto 1082 de 2015).

Conforme a lo expresado en el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, los servicios profesionales y de apoyo a la gestión de la entidad pueden contratarse mediante la modalidad de contratación directa con la persona natural o jurídica que este en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que haya demostrado la idoneidad y experiencia directamente relacionada con el área de que se traten, sin que sea necesario que haya obtenido previamente varias ofertas.

En consecuencia, la justificación de los factores de selección que permitan identificar la propuesta más favorable para la entidad, conforme lo estipulado en el artículo 5 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 2.2.1.1.2.2.2 del Decreto 1082 de 2015, no se determinará en el presente estudio previo, toda vez que la modalidad de contratación directa, para prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión no requiere la escogencia entre varias ofertas.

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

Por ello, el propio Estado ha expedido diferentes normas buscando dotar a las entidades con herramientas que permitan dicha selección idónea.

Con la Ley 80 de 1993 se dotó a las entidades de la estructura general y los principios de la contratación estatal. Ahora, con la modificación a la Ley 80 de 1993, a través de la Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015, se pretende la reducción de costos del proceso contractual y con ello el procedimiento de selección elaborado sobre la base de los principios que rigen la contratación pública, en búsqueda del cumplimiento de los fines estatales

Para la presente contratación, teniendo en cuenta el Decreto 1082 de 2015, se tiene que, para la prestación de servicios de apoyo a la gestión, la entidad estatal podrá contratar directamente con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que haya demostrado la idoneidad y experiencia directamente relacionada con el área de que se trate, sin que sea necesario que haya obtenido previamente varias ofertas.

De acuerdo a la solicitud de contratación, se suscribirá el contrato con una persona jurídica que se encuentre en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y haya demostrado la idoneidad y experiencia directamente relacionada con la prestación del servicio que requiere la entidad.

PERFIL DE LA PERSONA JURIDICA A CONTRATAR en su objeto social guarde relación con el objeto a contratar.

Los factores que justifican la contratación es su experiencia, debe contar con una experiencia mínima de dos (2) años y el capacitador deberá tener idoneidad y experiencia en los temas a capacitar, con el fin de llevar a cabo un buen desarrollo del presente objeto contractual.

10. CONTENIDO MÍNIMO DE LA OFERTA O PROPUESTA

a. El contratista debe manifestar como mínimo en su propuesta los siguientes aspectos:

- ✓ Objeto del contrato
- ✓ Término de ejecución
- ✓ Valor de la propuesta
- ✓ Lugar de ejecución y domicilio contractual
- ✓ Obligaciones
- ✓ **NOTA:** Es importante manifestar el régimen al que pertenece.

b. DOCUMENTOS MÍNIMOS A PRESENTAR CON LA PROPUESTA: (revisar según el tipo de contrato)

- Fotocopia de la identificación
- Fotocopia de Tarjeta Profesional (Si aplica)
- Fotocopia de la Libreta Militar (Para varones menores de 50 años)
- Formato Único de Hoja de Vida de la Función Pública diligenciado con Soportes (formación académica y experiencia)
http://www.dafp.gov.co/dmdocuments/formato_hoja_de_vida_version_2.pdf
- Medidas correctivas
- Certificado de antecedentes judiciales (Policía)
- Certificado de responsabilidad fiscal (Contraloría)
- Certificado de antecedentes disciplinarios (Procuraduría)
- Certificado de Junta o Consejo a la que su formación universitaria corresponda.
- Paz y salvo de aportes parafiscales.
- Fotocopia del RUT actualizado.

11. INDICACIÓN DE SI LA CONTRATACIÓN RESPECTIVA ESTÁ COBIJADA POR UN ACUERDO INTERNACIONAL O UN TRATADO DE LIBRE COMERCIO VIGENTE PARA EL ESTADO COLOMBIANO. (NUMERAL 8 DEL ARTÍCULO 2.2.1.1.2.1.1 DEL DECRETO 1082 DE 2015).

De la revisión efectuada se evidencia que el proceso de selección que promueve la contraloría departamental del valle del cauca, no se encuentra cubierto por ningún tratado comercial, de conformidad con el numeral 14 del anexo. 4 "lista de excepciones a la aplicación de los acuerdos comerciales" del manual M-MACPC-13 publicado en el portal www.colombiacompra.gov.co.

12. CLÁUSULAS EXCEPCIONALES

De acuerdo con las facultades otorgadas en la ley 80 de 1.993, LA CONTRALORIA goza de las prerrogativas de: INTERPRETACIÓN, MODIFICACIÓN, TERMINACIÓN UNILATERAL Y DE LA CADUCIDAD del contrato o aceptación de la oferta, de conformidad con los Artículos 14, 15, 16, 17 y 18 de la citada Ley.



13. CLÁUSULA PENAL PECUNIARIA

En caso de declaratoria de incumplimiento del contrato o aceptación de la oferta o de caducidad de los mismos, el CONTRATISTA pagará a LA CONTRALORIA el equivalente hasta de un diez por ciento (10%) del valor total del contrato que se imputará a los perjuicios que este reciba, lo cual no excluye que LA CONTRALORIA pueda también reclamar perjuicios adicionales.

14. SANCIONES Y MULTAS

En el evento de que el CONTRATISTA presente retraso en el cumplimiento del contrato tomando como referencia el plazo que se haya acordado para ello y a su vez LA CONTRALORIA encuentre no procedentes las justificaciones que presente el CONTRATISTA ante esa situación, se impondrá a través de resolución motivada multa equivalente al UNO POR CIENTO (1%) del valor total del contrato sin que estas sobrepasen el diez por ciento (10%) del valor del mismo.

Para estos efectos el Interventor o Supervisor presentará a LA CONTRALORIA un informe motivado (con copia al CONTRATISTA) en donde sustentará la aplicación de la multa respectiva.

LA CONTRALORIA realizará los estudios y análisis del caso y determinará si hay lugar a su aplicación. En ese período, el CONTRATISTA tendrá el derecho a presentar por escrito ante LA CONTRALORIA (con copia al Interventor o supervisor) todos los descargos que considere pertinentes, los cuales, de igual forma, serán analizados por LA CONTRALORIA. Todo lo anterior siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 86 de la Ley 1474 de 2011.

La cantidad total que por concepto de multas deba pagar el CONTRATISTA a favor de LA CONTRALORIA, podrá ser deducida de cualquier saldo pendiente (actas parciales, acta final, etc.), sin que ello implique que se libera de la responsabilidad de cumplimiento de todos los compromisos adquiridos al firmar o aceptar el contrato.

La aplicación de las multas se entiende sin perjuicio de que, en un momento dado, LA CONTRALORIA proceda a declarar la caducidad del Contrato.

LA CONTRALORIA está obligada a enviar a la Cámara de Comercio, la información concerniente al contrato ejecutado, su cuantía, cumplimiento y a las multas y sanciones que en relación con el contrato se hayan impuesto. De igual manera, en el Acta de Liquidación Final del Contrato constará la imposición de tales multas. Cualquier constancia que en el futuro solicite el CONTRATISTA, llevará explícito el monto de las multas que se le hubieren impuesto.

15. CESIÓN DEL CONTRATO

EL CONTRATISTA no podrá ceder en todo o en parte a persona natural o jurídica alguna, los derechos y obligaciones inherentes al presente contrato, salvo autorización previa y expresa de la entidad contratante, en todo caso se atenderá lo dispuesto en el Artículo 41, Inciso 3° de la Ley 80 de 1993.

Con la presentación de la oferta, el proponente acepta que, en el evento de surgir diferencias relacionadas con el desarrollo y la ejecución del contrato, o referentes a actos de la Administración que alteren la relación contractual, las partes acudirán al empleo de los mecanismos de solución de controversias contractuales previsto en la Ley 80 de 1993, demás normas concordantes y de conformidad con los procedimientos legales.

16. SUPERVISION

La supervisión de la ejecución y cumplimiento de las obligaciones contraídas por EL CONTRATISTA a favor de la CONTRALORIA DEPARTAMENTAL, estará a cargo del Subdirector Administrativo Escuela de Capacitación.



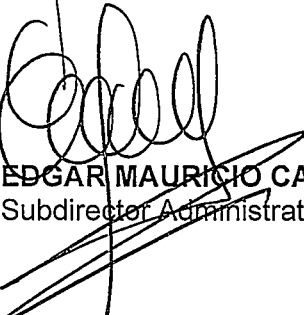
Serán obligaciones particulares del supervisor las siguientes, sin perjuicio de las demás que le asigne la Ley y demás normas:

- a) Velar por el cumplimiento cabal del objeto contractual, dentro del plazo estipulado.
- b) Velar por el pago oportuno a la contratista de los valores acordados.
- c) Elaborar certificación de cumplimiento a satisfacción en los casos que sean necesario para el desarrollo del contrato o el pago respectivo.
- d) Elaborar las actas de iniciación, cortes parciales y liquidación del contrato.
- e) Tener en cuenta que toda aclaración con la CONTRATISTA en relación con el Contrato debe ser por escrito.
- f) Verificar el pago y afiliación de la seguridad social integral de la contratista.

Conforme establece el artículo 83 de la Ley 1474 de 2011: La supervisión consistirá en el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable y jurídico que, sobre el cumplimiento del objeto del contrato, es ejercida por la misma entidad estatal cuando no requieren conocimientos especializados. Para la supervisión, la Entidad estatal podrá contratar personal de apoyo, a través de los contratos de prestación de servicios que sean requeridos.

Para constancia se firma por las partes, el diez (10) de diciembre de 2024, en Santiago de Cali.


MARIA CECILIA CAICEDO OROZCO
Directora Administrativa de Gestión Humana y Financiera


EDGAR MAURICIO CALERO MORENO
Subdirector Administrativo Escuela de Capacitación

	Nombre	Cargo
Proyectó	Margarita María Romero.	Profesional Universitaria (E)
Aprobó	María Cecilia Caicedo Orozco Edgar Mauricio Calero Moreno	Directora Administrativa de Gestión Humana y financiera Subdirector Administrativo Escuela de Capacitación
Revisó:	Pedro Pablo Paraes Pérez	Jefe Oficina Jurídica
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.		

CODIGO:M1P2-03	VERSIÓN 1.0
----------------	-------------