120.11

ANEXO 01.

DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD - ANALISIS DEL SECTOR

Dando cumplimiento a lo preceptuado en el Artículo 2.2.1.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015, deber de análisis de las Entidades Estatales, la Entidad Estatal debe realizar, durante la etapa de planeación, el análisis necesario para conocer el sector relativo al objeto del Proceso de Contratación desde perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica, y de análisis del Riesgo. Para lo cual se deja constancia en el presente documento así:

1. INTRODUCCIÓN

La función de la adquisición de bienes o servicios debe estar orientada a satisfacer las necesidades de las entidades públicas y a obtener el mayor valor por el dinero público. Las entidades estatales deben entender claramente cuál es su necesidad y como pueden satisfacerla, por lo cual, deben conocer y entender cómo y con quien pueden establecer la relación contractual que permita satisfacer la necesidad identificada. Para el efecto es necesario que las entidades estatales conozcan el contexto en el cual los posibles proveedores desarrollan su actividad.

El artículo 2.2.1.1.1.6.1 del decreto 1082 de 2015, estableció como deber de las entidades estatales el realizar, durante la etapa de planeación, el análisis del sector económico y de los oferentes.

El análisis debe permitir conocer el sector relativo al objeto del proceso de contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica y de análisis de riesgo.

De este análisis la entidad estatal debe dejar constancia en los documentos del proceso contractual el cual será publicado en el portal SECOP II.

2. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD

De conformidad con lo programado en el Plan Institucional de Capacitación – PIC y con la finalidad de dar cumplimiento al mismo, la Subdirección Administrativa Escuela de Capacitación de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, requiere contratar los servicios para la realización de una capacitación en *COMUNICACIÓN EFICAZ Y ACERTIVA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO DEL NIVEL DIRECTIV,* 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.

En concordancia con lo planteado en El Plan Estratégico Institucional "*Más Control Fiscal desde el Territorio, menos desde el Escritorio"* como carta de navegación para el periodo 2022-2025, siendo este un plan incluyente, fundado en el reconocimiento de la diversidad étnica y cultural que caracteriza al Departamento establece el lineamiento estratégico: *"II. LINEAMIENTO ESTRATÉGICO: Fortalecimiento de la Capacidad Institucional"* el cual tiene como objetivo institucional el fortalecimiento del talento humano, los procesos institucionales, el sistema integrado de gestión y la capacidad tecnológica de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca a través de la aplicación integral del MIPG para elevar la competitividad, la confianza y el nivel de satisfacción de las partes interesadas.

La capacitación en *"COMUNICACIÓN EFICAZ Y ACERTIVA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO DEL NIVEL DIRECTIVO"* se brindará a los directivos de la Contraloría con la finalidad de procurar la adquisición y fortalecimiento de conocimientos y aprendizajes relativos al trabajo en equipo y la comunicación eficaz que de acuerdo a sus funciones como líderes de procesos deben implementar.

La comunicación efectiva y asertiva es necesaria en nuestros entornos, donde la claridad y la comprensión mutua son esenciales para el éxito en el ámbito laboral, aun así, muchas personas enfrentan dificultades significativas en este aspecto, que pueden llevar a malentendidos frecuentes, conflictos innecesarios y una productividad reducida. La falta de

habilidades para expresar ideas de manera clara y precisa a menudo se deriva en instrucciones confusas, mal entendidos y relaciones tensas en el ámbito laboral.

De acuerdo a lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública sobre la comunicación asertiva en las entidades; la utilización de un lenguaje claro y sencillo es fundamental para ejercer el liderazgo y fomentar la participación en un equipo de trabajo:

> *"La comunicación eficaz se caracteriza por estar en lenguaje claro, sencillo, puntual, directo y contundente. Es básicamente desaprender que la mejor manera de comunicar es a través de discursos recargados y con exceso de tecnicismos y, por el contrario, hablar con sencillez sin perder el nivel de profundidad de los temas"*

> *"Por su parte, la comunicación asertiva puede ser definida como: "una destreza social (…) por medio de la cual se muestran ideas, opiniones, sentimientos de forma clara, directa, equilibrada, honesta y respetuosa, sin el propósito de lastimar o afectar. Lo fundamental de la asertividad se enfatiza en solucionar las situaciones de una forma cordial, pero el punto esencial consiste en lanzarse y ser decisivo"*

La falta de comunicación efectiva y asertiva en los equipos de trabajo puede llevar a malentendidos persistentes y a conflictos recurrentes, debilitando las relaciones y creando un ambiente laboral de tensión constante que además de disminuir la productividad afecta la motivación y el sentido de pertenencia de los funcionarios hacia sus labores y hacia la entidad; es importante que los líderes de cada proceso mantengan un ambiente laboral adecuado y para ello es primordial la comunicación entre los integrantes de sus equipos.

Abordar y buscar soluciones a los problemas que se generan en un equipo de trabajo es fundamental para mejorar la interacción y la colaboración de sus funcionarios, así como para fortalecer la confianza y la cohesión entre ellos. Es a través de la Comunicación Efectiva y Asertiva como se logra llegar a acuerdos, trazar lineamientos, fijar metas y en general enfrentar las situaciones que se presentan en el día a día laboral.

Por tanto, se hace necesario fortalecer el desarrollo de capacidades conceptuales, metodológicas y prácticas, a través de una capacitación presencial a los directivos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca para que interioricen y refuercen las herramientas comunicativas con sus equipos de trabajo, todo ello impacta de manera positiva la función pública que ejercen, y principalmente facilita la labor de los funcionarios.

Adicional a lo anterior 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".*

3. 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. 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 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."

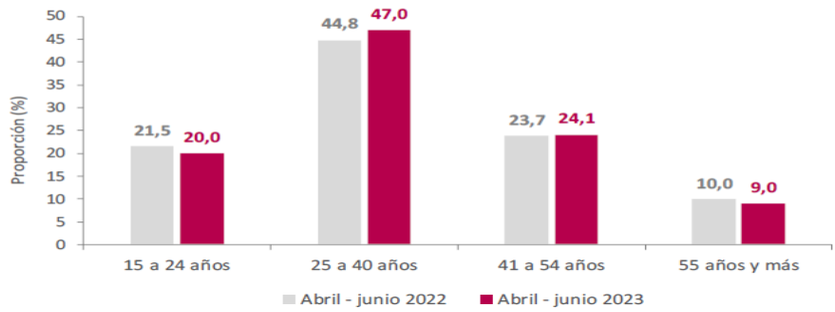
Tabla 2. Proporción de la población según asistencia a cursos de formación para el trabajo
Total nacional
Abril - junio (2022 - 2023)

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.

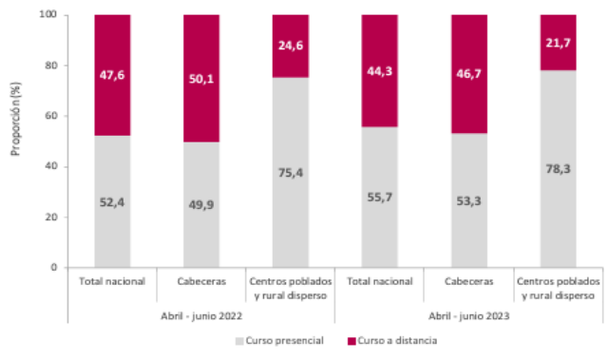
Gráfico 1. Proporción de la población que asistió a cursos de formación para el trabajo según rangos de edad
Total nacional
Abril - junio (2022 - 2023)



Fuente: Boletín Técnico Abril-Junio 2023 - DANE

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%

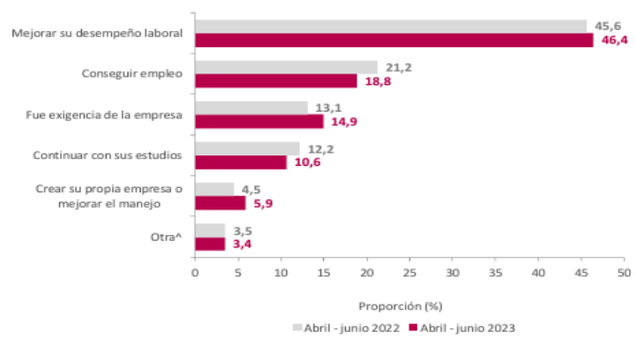
Gráfico 5. Proporción de la población que asistió a cursos de formación para el trabajo según modalidad de los cursos
Total nacional, cabeceras y centros poblados y rural disperso
Abril - junio (2022 - 2023)



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 Otro.
Nota: Datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.

Las capacitaciones juegan un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es uno de los procesos 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 conocimiento y destrezas necesarias y de esa manera se alcancen índices altos de productividad. Además, permite evitar la obsolescencia de los conocimientos del personal.

5. ANÁLISIS DE LA OFERTA

Luego de realizar una búsqueda enfocada en una capacitación que permita reforzar conocimientos sobre la temática *"COMUNICACIÓN EFICAZ Y ACERTIVA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO DEL NIVEL DIRECTIVO"* dirigida a los funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca; se encontraron portafolios como:

- ***FUNDESVALLE:*** Fundación dedicada a trabajar y promover la construcción de una sociedad justa, humana, con valores, mediante la formación de personas que sean capaces de cambiar su propio desarrollo y que sirvan de ejemplo para el cambio social. Generar en nuestra comunidad un impacto positivo, ofreciendo oportunidades de ingreso, generación de empresa y mejoramiento de la calidad de vida.

- ***FUNDACION VALLE DE ATRIZ:*** Esta fundación tiene como objeto principal la promoción, apoyo, gestión y ejecución de proyectos para el desarrollo social, comunitario, en aspectos financieros presupuestarios y actividades y afines que contribuye con el crecimiento y mejoramiento de las personas que habiten el sector escogido por la fundación mediante programas sociales para lo que desarrollara entre otras las siguientes actividades: Promoción de eventos culturales y artísticos Promoción y organización de eventos deportivos Capacitación en términos de género, desarrollo empresarial para mujeres, mujeres cabezas de hogar, adulto y adulto mayor
  Promoción sensibilización y capacitación en convivencia, violencia intrafamiliar, maltrato y temas de seguridad, Capacitación en educación no formal en las diferentes áreas del saber para la formación del empleo y aptitud laboral.

De igual forma, cuenta con experiencia en la prestación de servicios de operación logística, diseño de eventos, diseño, ejecución y transmisión eventos virtuales, suministros de alimentos y bebidas – catering, montaje y operación de eventos en gran formato y organización de convenciones y eventos sociales.

Además, prestar servicios de en temas relacionados con Derecho Humanos, así como, *Realizar la logística, organización de eventos oficiales y sociales masivos de carácter particular o público en todo el territorio nacional. Efectúa la capacitación, de programas del plan de desarrollo y demás programas sociales de las diferentes entidades territoriales*. Celebra acuerdos, contratos y/o convenios con entidades públicas, privadas y personas naturales del nivel local y nacional que permitan desarrollar su objeto social…"

Una vez realizadas varias búsquedas enfocadas en capacitaciones acerca de temas relacionados con Supervisión de contratos, para los servidores públicos de la Entidad, además del fortalecimiento de las competencias importantes para el desarrollo de sus competencias, se recibió la propuesta del LA FUNDACION VALLE DE ATRIZ., sobre la capacitación "*COMUNICACIÓN EFICAZ Y ACERTIVA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO DEL NIVEL DIRECTIVO"* quien cuenta con experiencia ejecutando contratos de formación y capacitación

6. ANALISIS ECONOMICO

De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, frente a los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido previamente varias ofertas. Sin embargo, para determinar el valor estimado del contrato se 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.

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

TEMA	**COMUNICACIÓN EFICAZ Y ACERTIVA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO DEL NIVEL DIRECTIVO**	
EJECUTOR	FUNDESVALLE	FUNDACION VALLE DE ATRIZ
PARTICIPANTES	25	25

VALOR CAPACITACION	$41.600.000	$ 40.000.000
CANT. HORAS	08	08
VR/ PERSONA	$1.664.000	$1.600.000
VR/ HORA	$ 208.000	$200.000
CIUDAD	Cali	Cali
MODALIDAD	Presencial	Presencial

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

NUMERO DE CONTRATO	OBJETO	VALOR	CONTRATISTA
CPS 011-2023	Prestar el servicio de capacitación para los funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle, sobre "LENGUAJE CLARO PARA LA EFICIENCIA DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y LA ATENCIÓN EFECTIVA A LOS CIUDADANOS EN LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DE VALLE DEL CAUCA"	$ 60.000.000	FUNDACIÓN CENTRO INTEGRAL CIDPAC
CPS- 005-2021	PRESTAR EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN PARA VEINTIOCHO (28) PERSONAS (FUNCIONARIOS QUE HACEN PARTE DE LA PLANTA DE CARGOS DEL NIVEL DIRECTIVO DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA), SOBRE "GERENCIA Y TRANSFORMACION PUBLICA".	$ 25.000.000	TANIA MARYURI VELASQUEZ VALENCIA
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

c) Consulta Secop de contratos de otras entidades con similares objetos.

No.	# DE PROCESO	NOMBRE DEL CONTRATANTE	RESUMEN DEL OBJETO PRINCIPAL DEL CONTRATO	VALOR
1	SP -214-2024	MUNICIPIO DE GALAPA	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIOANL ESPECIALIZADOS PARA LA REALIZACIÓN DE CAPACITACIONES EN TEMAS RELACIONADOS CON LA ATENCIÓN Y SERVICIO AL USUARIO/ CLIENTE DIRIGIDAS A LOS DIFERENTES FUNCIONARIOS	$ 36.000.000
2	SMFDS-CAP-002-2024	GOBERNACIÓN DE RISARALDA	PROMOVER LA ESTRATEGIA "ESCUELA DE LIDERAZGO" EN EL DESARROLLO DEL COMPONENETE GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES A TRAVÉS DE CAPACITACIONES, ACOMPAÑAMIENTO Y ATENCION PSICOSOCIAL	$50.000.000
3	309235-311908/2024	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	REALIZAR CAPACITACIONES EN EL MARCO DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS BLANDAS A TRAVÉS DE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN LUDICAS PARA LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA PALMIRA	$ 47.811.872

d) Para este fin la CONTRALORIA, solicito cotización, para la capacitación sobre el tema "*COMUNICACIÓN EFICAZ Y ACERTIVA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO DEL NIVEL DIRECTIVO"* para los funcionarios de la Contraloría Departamental Del Valle del Cauca.

OBJETO	VALOR
PRESTAR EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN PARA FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA, SOBRE "*COMUNICACIÓN EFICAZ Y ACERTIVA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO DEL NIVEL DIRECTIVO"*	$ 40.000.000

Para determinar el valor estimado del contrato de conformidad con las actividades encaminadas al cumplimiento del mismo, se ha tomado como base y referencia los valores promedios de contrataciones anteriores, el objeto contractual a desarrollarse, el plazo de ejecución, la idoneidad y la experiencia con la que debe contar el futuro contratista que se requiere para cubrir la necesidad actual.

El presupuesto oficial para el presente proceso de selección, de conformidad con el estudio de mercado efectuado por la Entidad, es la suma de **CUARENTA MILLONES DE PESOS M/CTE ($40.000.000,00),** 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 Apropiación Presupuestal 2.1.2.02.02.008.18 *"Capacitación Administrativa",* según Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 2024000192 del 10 de diciembre de 2024, expedido por la Subdirección Administrativa para Recursos Físicos y Financieros, por valor total de CUARENTA MILLONES DE PESOS M/CTE ($40.000.000,00).

7. ANALISIS DEL RIESGOS

Artículo 2.2.1.2.1.5.4 Decreto 1082 de 2015: En concordancia con lo establecido por el artículo 4 de la Ley 1150 de 2007, respecto del proceso de selección, y el deber de mantener la igualdad o equivalencias entre derechos y obligaciones surgidos al momento de proponer o de contratar de que tratan los artículos 27, 28 de la Ley 80 de 1993, correspondiente a la ecuación contractual y al equilibrio económico, la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, considerará que los riesgos previsibles que pueden generar la ruptura del equilibrio económico del contrato objeto del presente proceso de contratación son los siguientes:

N°	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción (Que puede pasar y, como puede ocurrir)	Consecuencia de la Ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Calificación	Prioridad
1	Especifico	Externo	Ejecución	Operacional	Demora o incumplimiento en la prestación del servicio	Insatisfacción de la necesidad de la entidad	1	3	4	Bajo
2	Especifi	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

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

2	Contratista	Seguimiento Permanente	1	2	3	No	Supervisor del Contrato	Duración del Contrato	Finalización del contr	Revisó	Permanente
4	Contratista	Seguimiento Permanente	1	2	3	No	Supervisor del Contrato	Duración del Contrato	Finalización del contr	Revisó	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.

Para Constancia se firma en Santiago de Cali, el dieciocho (18) de diciembre de 2024.

(Original firmado)
EDGAR MAURICIO CALERO MORENO.
Subdirector Administrativo Escuela de Capacitación

	Nombre	Cargo
Proyectó:	Margarita María Romero	Profesional Universitario (E)
Revisó	María Cecilia Caicedo Orozco Edgar Mauricio Calero Moreno	Director Administrativo de Gestión Humana y financiera Subdirector Administrativo Escuela de Capacitación
Aprobó	Pedro Pablo Parales 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.		

Carrera 6 entre Calles 9 y 10. Edificio de la Gobernación del Valle del Cauca - Piso 6
Conmutador: (+57 2) 882 2488 / 888 1891 / 883 1099 - Línea de atención al ciudadano: 880 0304
www.contraloriavalledelcauca.gov.co / Correo: contactenos@contraloriavalledelcauca.gov.co
Redes Sociales /ContraloriaValledelCauca @ContraloraValle
Descarga la app "VALLE DENUNCIA"