120-11.04

ANEXO 2

ESTUDIOS PREVIOS
(18 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 Articulo 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 5° 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" la capacitación en *"COMUNICACIÓN EFICAZ Y ACERTIVA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO DEL NIVEL DIRECTIVO.",* 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.

De conformidad 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 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"*

En un entorno de trabajo dinámico, los errores de comunicación pueden tener consecuencias serias, que van desde llevar incorrectamente los procedimientos hasta la disminución de la motivación del equipo, los líderes de los procesos en la Entidad juegan un papel fundamental en la implementación de la Comunicación Efectiva y Asertiva, es a través de ellos que se imparten las instrucciones, recomendaciones, correcciones y se destacan las buenas prácticas y los buenos resultados; por ello, es primordial que sean los directivos quienes mejor apliquen este tipo de comunicación y la transmitan constantemente a su grupo de trabajo.

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.

En virtud de lo anterior y ante la necesidad de afianzar capacidades en relación con el trabajo en equipo, se propone la capacitación en *"COMUNICACIÓN EFICAZ Y ACERTIVA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO DEL NIVEL DIRECTIVO."* para aplicar estos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.

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 trabajo en equipo para los funcionarios que integran la Entidad.

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 Articulo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015).

2.1. OBJETO DEL CONTRATO

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."*

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

El proceso de contratación se encuentra previsto en el Plan Anual de Adquisiciones así:

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 de la capacitación en COMUNICACIÓN EFICAZ Y ACERTIVA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO DEL NIVEL DIRECTIVO a los directivos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, en el fortalecimiento de conocimientos y aprendizajes relativos a la comunicación eficaz y asertiva en el trabajo en equipo.

2.2 ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

La Capacitación en "*COMUNICACIÓN EFICAZ Y ACERTIVA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO DEL NIVEL DIRECTIVO",* se brindará en la modalidad presencial y contará con una duración total de ocho (8) horas dirigido a veinticinco (25) funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.

2.2.1 TEMÁTICA A DESARROLLAR:

COMUNICACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN

- Utilizar la retroalimentación y su aplicación en la evaluación de desempeño generando un espacio para el diálogo entre los jefes y colaboradores respecto a las fortalezas y oportunidades de mejoramiento.
- Reconocer métodos para que el personal genere cambios por ellos mismos con base en las sugerencias recibidas, y evitar que éstas sean interpretadas como obligaciones y cargas no deseadas.
- Identificar cuando el interlocutor posee un conflicto, permitir, por medio de la escucha, que asuma el control del mismo y llegue a sus propias alternativas de solución.
- Identificar los confrontamientos para que cuando el personal se sienta afectado por el comportamiento de otra, enseñar como confrontar a esta última sin atacarla, sin agredirla, sin humillarla, generando cambios de actitud en la misma.
- Generar compromisos. Cuando la persona aprende a escuchar y a confrontar con base en la metodología, entonces está preparada para manejar conflictos a través del compromiso.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

- Concepto de inteligencia emocional
  El autoconocimiento
- La autorregulación
- La motivación
- La empatía
- Inteligencia y habilidades sociales
- La inteligencia emocional y el trabajo en equipo

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y NEGOCIACIÓN

- El análisis y la resolución de conflictos
- Competencias que intervienen en el proceso de identificación del conflicto

  - INTELIGENCIA EMOCIONAL
  - COMUNICACIÓN
  - CREATIVIDAD E INNOVACIÓN
  - Pensamiento estratégico
- Desafíos de la negociación
- Perfil del negociador
- Alternativas de solución al conflicto

LIDERAZGO PERSONAL

- Conocimientos que les ayuden a desarrollar su capacidad para sentir, pensar, decir y actuar en forma estratégica y que le permitan la realización como ser humano.
- Habilidades que le permitan tomar distancia de sus creencias más profundas, observarlas y de ser necesario, cambiarlas, de manera tal que los individuos vayan logrando mayores niveles de autonomía, creatividad y libertad, no solo para sí mismo sino para su equipo de trabajo.
- Actitudes positivas hacia la vida misma.
- Aptitudes con el fin de producir decisiones estratégicas que generen valor agregado.

TOMA DE DECISIONES

- PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD
  - ¿CÓMO LOGRARLA?
  - ESTRATEGIA Y EXCELENCIA OPERACIONAL
  - LAS DESTREZAS DIRECTIVAS Y LA TOMA DE DECISIONES
- TOMA DE DECISIONES
  - EVOLUCIÓN Y TEORÍAS
  - PROBLEMAS COMPLEJOS
  - EL PROCESO DE DECISIÓN
- HERRAMIENTAS
  - ARBOLES DE DECISIÓN
  - 6 SOMBREROS

LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

- El modelo D.A.R. de liderazgo
- Modelos Mentales
- Liderazgo como concepto de servicio
- El Ser, Hacer y Saber del liderazgo personal
- Dirección de equipos de alto desempeño
- De grupos a equipos de alto desempeño
- La ecuación de alto desempeño
- De las relaciones a los resultados

2.4 OBLIGACIONES ESPECÍFICAS A DESARROLLAR

El contratista se obliga a realizar una capacitación de manera presencial para un total de veinticinco (25) funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.

La capacitación tendría una duración de ocho (8) horas, en una (1) sesión teórico – práctica, la cual se desarrollará 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) Poner a disposición de un auditorio con capacidad para mínimo veinticinco (25) personas que incluya (video beam, sonido, microfono, silletería, etc).
f) Servicio de catering el cual incluya: Almuerzo, Refrigerios a.m y p.m para veinticinco (25) funcionarios.
g) Brindar a los funcionarios asistentes un espacio de intervención lúdico recreativo alusivo a la temática de la capacitación.
h) Realizar entrega de kit conmemorativo alusivo a la temática de la capacitación.
i) Disponer de manera permanente personal de soporte técnico y apoyo logístico que garanticen que el evento se desarrollará sin percances.
j) Entregar material de apoyo, alusivo a la temática desarrollada.
k) 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 experiencia brindando capacitaciones y procesos de formación. Conforme con lo anterior el contratista deberá estar en la capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y experiencia especifica o relacionada mínima de un (01) año 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 ocho (08) 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 CUARENTA MILLONES DE PESOS M/CTE ($40.000.000,00), 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 Contratación de la Administración Pública Ley 80 de 1993 y Ley 1150 de 2007 reglamentados por el Decreto 1082 de 2015 y demás normas reglamentarias.

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 Respectivo 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 2.2.1.1.1.6.1. 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.

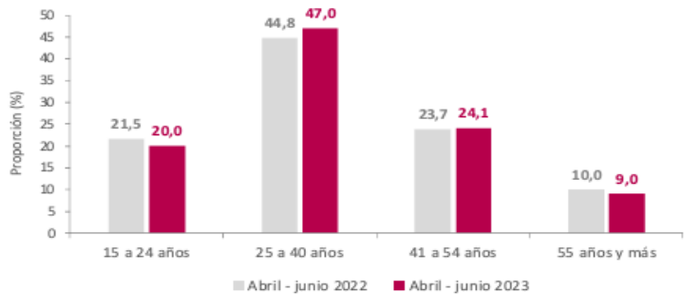
El DANE a través del módulo de formación para el trabajo explora las características de las personas que toman las formaciones según su situación en el mercado laboral en el que realiza un comparativo de los últimos años:

"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."

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.

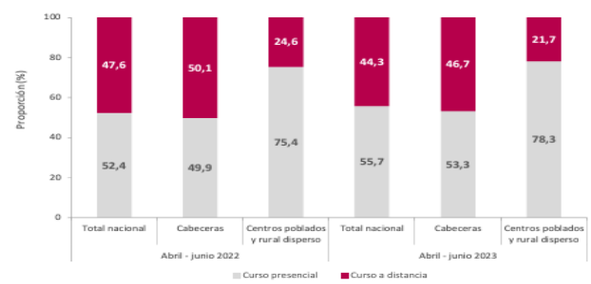
Gráfico 1. Proporción de la población que asistió a cursos de formación para el trabajo según rangos de edad
Total nacional
Abril - junio (2022 - 2023)



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%

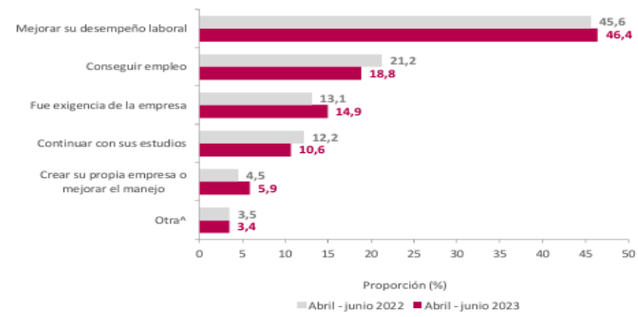
Gráfico 5. Proporción de la población que asistió a cursos de formación para el trabajo según modalidad de los cursos
Total nacional, cabeceras y centros poblados y rural disperso
Abril - junio (2022 - 2023)



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 Otro.
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 obsolencia de los conocimientos del personal.

4.3 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.

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	**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

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 SUPERVISION DE CONTRATOS Y SECOP II en los servicios requeridos.

a) Consulta Secop II contratos 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,	$50.000.000

			ACOMPAÑAMIENTO Y ATENCION PSICOSOCIAL	
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

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 CAPACITACION 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) Solicitud de cotización sobre los servicios requeridos:

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

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).**

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

o	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción (Que puede pasar y, como puede ocurrir)	Consecuencia de la Ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Calific	Priori dad
1	Especi fico	Extern o	Ejecuc ión	Opera cional	Demora o incumplimiento en la prestación del servicio	Insatisfacción de la necesidad de la entidad	1	3	4	Bajo
2	Espe cífico	Exter no	Ejecu ción	Oper acion al	Calidad del servicio	Insatisfacción de la necesidad de la entidad y la comunidad beneficiaria	2	3	5	Bajo
4	Gener al	Extern o	Ejecuc ión	Opera cional	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 el equilibrio económico del contrato	Persona responsable por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el	Fecha estimada en se	Monitoreo y Revisión	
			Probabilidad	Impacto	Calificación					Como	Periodicidad
1	Contratista	Seguimiento Permanente	1	2	3	No	Supervisor del Contrato	Duración del Contrato	Finalización del	Revis	Permanente
2	Contratista	Seguimiento Permanente	1	2	3	No	Supervisor del Contrato	Duración del Contrato	Finalización del	Revis	Permanente
4	Contratista	Seguimiento Permanente	1	2	3	No	Supervisor del Contrato	Duración del Contrato	Finalización del	Revis	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 faculten lograr la selección adecuada de los contratistas que les permitirán la consecución de los mismos.

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

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

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 un (01) año 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 18 de diciembre de 2024, en Santiago de Cali.

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

(Original firmado)
PEDRO PABLO PARALES PÉREZ
Jefe Oficina Jurídica

	Nombre	Cargo
Proyectó	Ingrid Julieth Rivera Pino	Profesional Universitario
Revisó	Pedro Pablo Parales Pérez Edgar Mauricio Calero Moreno	Jefe Oficina Jurídica 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"