Proceso No. _____

Fecha de Elaboración: Enero 08 del 2021.

En desarrollo de lo señalado en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y reglamentado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015 que determina que los estudios y documentos previos son el soporte para elaborar el proyecto de pliegos, los pliegos de condiciones, y el contrato. Deben permanecer a disposición del público durante el desarrollo del proceso de contratación.

El presente estudio contiene los siguientes elementos generales además de los indicados para cada modalidad de selección:

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE LA ENTIDAD ESTATAL PRETENDE SATISFACER:

Conforme al artículo 305 de la Constitución Política, corresponde al Gobernador dirigir la acción administrativa del Departamento, asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo.

Nombre del proyecto: *"FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO DECENTE Y EQUIDAD LABORAL PARA LA REACTIVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA DEL VALLE DEL CAUCA 2020-2023"*
El proyecto se enmarca en el Plan de Desarrollo "Valle Invencible" 2020-2023 (Ordenanza 539 del 5 de junio de 2020).

Línea de acción 503 - Fortalecimiento Institucional: Se enfoca en el establecimiento de acciones para el fortalecimiento interno de la Gobernación del Valle del Cauca, de tal forma que se pueda ejecutar adecuadamente el Plan de Desarrollo, de acuerdo con las iniciativas contempladas en el Programa de Gobierno, y el Plan de Ordenamiento Territorial Departamental. En tal sentido, contempla la definición de acciones para una estructura adecuada que permita un óptimo funcionamiento de la entidad, servidores públicos competentes, insumos y equipos adecuados, control disciplinario y control interno, prestación efectiva del servicio público y atención al ciudadano, entre otros aspectos, que generen valor público a la actuación de la Gobernación del Valle del Cauca.

50301. Programa: Valle del Cauca: institucionalidad con resultados: Fortalecimiento de las capacidades institucionales con esfuerzos mancomunados hacia el logro de objetivos, satisfacción integral del cliente interno, mejoramiento de la gestión y el desempeño institucional, promoción de la participación desde y hacia la ciudadanía y grupos de valor, partiendo de la colaboración, transparencia y dinamización de los procesos y el desarrollo de actividades que generen cambios concretos, visibles y de valor público.

5030101. Subprograma: Modelo integrado de planeación y gestión - MIPG con integridad y calidad: Seguir avanzando en la implementación de MIPG, con la Modernización de la infraestructura

física y tecnológica, la estructura organizacional, diseño o ajuste de políticas, procesos y procedimientos, articulación institucional e interinstitucional, formulación e instrumentalización de políticas, fortalecimiento de la gestión de las capacidades institucionales, así como transparencia, integridad, facilidades para rendición de cuentas, fortalecimiento del sistema de control interno y mejorar e innovar los procesos de gestión pública integral, con el fin de contribuir en la gestión pública efectiva.

Meta de Resultado: MR50301030: Cumplir el 100% el índice de madurez de la política de prevención del daño antijuridico en la atención de los asuntos legales que sean de competencia del Departamento Administrativo de Jurídica del Departamento del Valle del Cauca durante el periodo de gobierno.

Meta de Producto: MP503010100301: Formular al 100% la política pública de trabajo decente y equidad laboral teniendo en cuenta la Ordenanza 508 de 2019, para la reactivación económica en el periodo de gobierno.

Con el objetivo de cumplir los propósitos y metas trazados, la Secretaria de Desarrollo Económico y Competitividad - Subsecretaria de Competitividad e Innovacion, se ha visto en la necesidad de identificar la problemática presentada en el sector la cual se ha plasmado en la MGA" (Manual conceptual - Metodología general ajustada del DNP - Departamento Nacional de Planeación) y en la que se evidencia las siguientes causas y consecuencias del problema:

Causas directas del problema:

- Ausencia de estrategias conjuntas para fomentar el trabajo decente en el departamento.
- Baja articulación interinstitucional local y regional para fomentar el trabajo decente y la equidad laboral en el Valle del Cauca.

Causas indirectas del problema:

- Poco interés del sector empresarial en el trabajo decente y la equidad laboral.
- Desconocimiento de los derechos del trabajador.
- Impactos negativos de la pandemia del COVID19 en el desarrollo económico y social.
- Poca capacidad local para implementar proyectos de fortaleciendo del trabajo decente.
- Debilidad del mercado laboral a nivel local.
- Formación para el trabajo inefectiva y desarticulada de las nuevas tendencias de la economía digital.
- Altos índices de informalidad laboral.

El no contar con acciones de mejoramiento generaría las siguientes consecuencias:

Consecuencias directas:

- Disminución en el potencial de generar nuevos puestos de trabajo y oportunidades de ingresos en el Valle del Cauca.
- Baja capacidad técnica de los actores del departamento para realizar acciones efectivas para impulsar el trabajo decente y la equidad laboral.

Consecuencias indirectas:

- Aumento de los conflictos laborales en el territorio.
- Incremento de la injusticia social y la desigualdad.
- Altas tasas de desempleo y subempleo.
- Desarticulación del mercado laboral local y departamental.
- Mano de obra poco calificada, actualizada e innovadora.
- Prevalencia de la economía informal y la desprotección social

Dando solución al problema planteado, se presentan como alternativas de solución:

Alternativa A: Fortalecer la capacidad institucional de los actores locales y regionales para mejorar el mercado laboral del Valle del Cauca en articulación con la Gobernación, y promover así la reactivación y transformación económica por medio de: Aumentar la demanda de trabajadores; Promover una formación para el trabajo efectiva; Impulsar el diálogo social como estrategia de resolución de conflictos laborales; Formalizar nuevas empresas; Sensibilizar en el respeto a los derechos de los trabajadores.

Alternativa B: Fortalecer la capacidad institucional de Gobernación para mejorar el mercado laboral del Valle del Cauca, y promover así la reactivación y transformación económica.

Se selecciona la alternativa A, ya que se considera que para impulsar el trabajo decente y la equidad laboral se requiere de un enfoque bottom up que parte del fortalecimiento de la institucionalidad a nivel local. Esto se ajusta más a las nuevas tendencias de descentralización y a la necesidad de ajustar las acciones gubernamentales a las necesidades específicas de cada población del territorio del Valle del Cauca.

Cadena de valor del proyecto:

Objetivo Especifico	Producto	Actividades
1. Formular y promover la política pública de trabajo decente y equidad laboral del Valle del Cauca	Documento de Política Pública formulado, aprobado y promovido en el Departamento del Valle del Cauca.	1. Realizar los procesos de promoción a través de la creación y entrega de material publicitario necesario para la socialización de la política pública en todo el departamento. Igualmente realizar procesos de difusión a través de diferentes redes sociales adscritas a la SEDEC y Gobernación que permitan la y visibilizacion de la Política Publica de Trabajo Decente y Equidad Laboral.
		2. Coordinar, acompañar y desarrollar los diferentes procesos necesarios de la construcción de la política pública de trabajo decente y equidad

		laboral tales como: Recopilación de información de las diferentes regiones, actores y/o entidades que permita crear el diagnostico situacional del Departamento plasmando sus necesidades y problemáticas mas sentidas, identificar estrategias pertinentes que den solución a las problemáticas relacionadas con temáticas de trabajo decente, construir el documento macro de la política que recopile y justifique todos los objetivos específicos y lineamientos estratégicos plasmados en la ordenanza No. 508, y demás procesos que se sean necesarios para para llevar a cabo la construcción de dicha política.
2. Fortalecer la articulación interinstitucional con actores del departamento para fomentar la reactivación y la transformación económica con equidad laboral.	Entidades Públicas, privadas y academia articuladas en pro del cumplimiento, socialización y promoción de la política pública de trabajo decente y equidad laboral del Departamento del Valle del Cauca.	3. Realizar eventos que tengan como temática central el marco de los lineamientos estratégicos de la Política Pública de Trabajo Decente y la Equidad Laboral del Valle del Cauca, en donde participen actores fundamentales tales como empresarios, académicos, representantes del sector público, entre otros. Dichos eventos servirán igualmente para la socialización de los resultados más importantes generados en el proceso de construcción de dicha política.
		4. Realizar reconocimiento a dos empresas de la región que brindan alternativas laborales dignas y decentes a los vallecaucanos, reconociendo así por parte de la Gobernación del Valle el compromiso de las empresas que promueven estrategias de vinculación laboral como una forma de erradicación de la segregación social, lo cual servirá de referencia a otras empresas vallecaucanas.

DE CARÁCTER TÉCNICO.

Respecto al mercado laboral, hoy en día en el departamento hay muchos proyectos y estrategias que se están utilizando. Resaltan los proyectos que se han realizado desde los sistemas municipales de empleo, la Secretaría de Desarrollo Económico Departamental y sus pares municipales, la CRC, las Cámaras de Comercio del Valle (con proyectos como "Clusters en Acción"), el ACOPI y el Comité Intergremial Empresarial del Valle. Sin embargo, es fundamental aclara que estas estrategias no han sido suficientes considerando las cifras de desempleo en el departamento. Y como ya se ha mencionado, para el 2020 el escenario es mucha más desalentador por causa del impacto del COVID19 en el empleo. Sobresalen también proyectos de financiación y emprendimiento (impulsadas por diversas

instancias como entidades financieras, las Secretarías de Desarrollo Económico –sobresaliendo el programa ValleINN-, Bancóldex, InfiValle y entidades sin ánimo de lucro –como la Fundación Carvajal o la FIMLM-) y los proyectos creados por los sistemas municipales de empleo, las Cámaras de Comercio, el Concejo Departamental de Estadísticas, la Agencia Pública de Empleo (SENA), el DANE, ACOPI y el ORMET. Sin embargo, el mercado laboral tiene grandes dificultades en el sector rural y en el sector informal. Respecto al sector público, hay diversos proyectos desde el Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional del Valle, la Contraloría General, la Agencia Nacional de Contratación Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Respecto a la educación para el trabajo, se han realizado esfuerzos por abordar esta temática desde diversos espacios, desde la perspectiva de la academia (con los esfuerzos del RUPIV), desde la iniciativa de los estudiantes (con diversos grupos como REDES o AIESEC), desde el Gobierno Nacional (Sistema Nacional de Cualificaciones) y desde el escenario regional (Sistema Internacional Uniforme de Ocupación). Hay pocos proyectos de articulación entre la educación media y el mercado laboral. En el 2020 por otra parte se han ahondado esfuerzos para impulsar la adaptación laboral. En este punto la coyuntura del COVID-19 ha evidenciado los retos que enfrenta la economía del Valle para adaptarse rápidamente a los traumas, y para adoptar las nuevas tendencias impuestas por la Economía del siglo XXI y por la Cuarta Revolución Industrial. En términos generales, las grandes empresas han logrado adaptarse, pero las MiPymes han sido particularmente vulnerables y han tenido serias dificultades de adaptabilidad. En lo que va del2020, en el departamento la mayoría de propuestas han sido impulsadas desde el CODECTI y MinTic.

Respecto a los derechos de los trabajadores, son muchos los actores que han realizado actividades, sobresaliendo la Defensoría del Pueblo, las personerías y diversas organizaciones sociales e internacionales. En particular en el tema de oportunidad de trato y de oportunidades, el Valle ha tenido muchos avances, en particular desde la Ley 1482 de 2011 y desde la creación del Observatorio contra la Discriminación Racial departamental en el 2019, dirigido por la Secretaría de Asuntos Étnicos del departamento. Con todo este tema es muy complejo, ya que la discriminación es difícil de medir, pero se hace evidente en las desigualdades y en la segregación de facto que hay entre diversos grupos sociales en el departamento.

Respecto a la formalización laboral, en el Valle son diversas las estrategias que se han implementado. Sobresale la gestión de ACOPI, de las Cámaras de Comercio de la región, así como la labor del Ministerio de Trabajo por medio de los acuerdos de formalización laboral. Respecto a los trabajadores migrantes, existen diversas herramientas de formalización como la RUTEC y PEPFF (Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización). También están las labores de la Secretaría de Desarrollo Económico, que por medio de sus programas de emprendimiento incentiva a nuevas empresas a formalizarse. Así como algunos proyectos de la Secretaría de Ambiente, Agricultura y Pesca, como el que busca la formalización de la minería artesanal en el Valle. Pero, es fundamental adoptar las nuevas recomendaciones del CONPES 3956.

Finalmente, hay diversos proyectos para mejorar la capacidad de las instituciones para agilizar los trámites relacionados con la formalización y dar facilidades para el registro mercantil, la concesión de

licencias, el registro único tributario, y muchas otras diligencias. En este orden de ideas, en el Valle (particularmente en Cali) se ha tenido progreso. Esto porque en el departamento se cuenta con una vasta red de Cámaras de Comercio que prestan sus servicios de una manera eficiente; en contraste con otros departamentos, por mucho el Valle es el que más cámaras de comercio tiene con una cifra de siete –Cali, Buenaventura, Buga, Cartago, Palmira, Sevilla y Tuluá- Esta es una gran fortaleza comparativa del Valle. Además de la labor de las Cámaras de Comercio de la región, resaltan los esfuerzos por fortalecer instituciones como la DIAN en el departamento.

Desde comienzos de la vigencia 2020, la Subsecretaria de Competitividad e Innovación ha venido liderando el proceso de la construcción de la política publica de trabajo decente y equidad laboral del Valle del Cauca, siguiendo a cabalidad con las directrices y lineamientos plasmados en la ordenanza No. 508 de Abril de 2019 emitida por la honorable Asamblea Departamental. El equipo técnico de la dependencia basados en la metodología sugerida por el Ministerio de Trabajo, construyo los capítulos: Marco conceptual, el marco normativo y la caracterización del mercado laboral del Valle del Caca; tres avances importantes que generaron insumos técnicos, estadísticos y económicos. Igualmente, se realizó la planeación estratégica, la construcción de un plan de trabajo y la articulación efectiva de los diferentes actores principales en este proceso como los son: la OIT, el Ministerio de Trabajo y el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo (ORMET), igualmente se ha construido el diseño del componente estratégico, el cual será un insumo para realizar las mesas de trabajo del primer objetivo denominado: "Generar empleo e ingresos". También se pudieron realizar con éxito las diferentes mesas subregionales, en donde se recopilo las necesidades y problemáticas más sentidas en relación a trabajo decente en el territorio.

Algunos de los avances más representativos son los siguientes:

FASES DE CONSTRUCCIÓN	ACTIVIDADES	% DE EJECUCIÓN
Fase No. 1: Fundamentación Teórica de la Política Pública.	Construcción del Marco Conceptual, Marco Normativo Nacional e Internacional, Caracterización del Mercado Laboral (contexto regional, contexto político administrativo, contexto demográfico), Indiciadores del Mercado Laboral, Contextualización Trabajo Decente en el valle del Cauca, Garantía de los principios Fundamentales y derechos en el Trabajo (Trabajo Femenino, Trabajo Infantil, Adulto Mayor, Equidad de género, Dialogo Social), Mapeo de Actores y su Participación.	100%
Fase No. 2: Mapeo de actores, árbol de problemas y	• Identificación y construcción del mapa de actores (Entidades públicas, privadas y academia).	100%

componente estratégico.	• Construcción de árbol de problemas (Causas y consecuencias).	

FASES DE CONSTRUCCIÓN	ACTIVIDADES	% DE EJECUCIÓN
Fase No. 3: Mesas regionales de participación y recolección de información de actores	1. Mesa Subregión Norte (Realizada el 29 de Septiembre de 2020).	100%
	2. Mesa Subregión Centro (Realizada el 15 de Octubre de 2020).	100%
	3. Mesa Subregión Buenaventura (Realizada el 05 de Noviembre de 2020).	100%
	4. Mesa Subregión Sur (Realizada el 29 de Noviembre de 2020).	100%
	5. Mesa de experto evento programado con la CRC – Noviembre 2020.	100%
	6. Aplicación de encuesta (Mas de 150 encuestas realizadas).	70%
Fase No. 4: Análisis de información, formulación de estrategias y propuestas.	Formulación estrategias de acuerdo a lineamientos establecidos.	0%

2. OBJETO A CONTRATAR:

Prestar los servicios profesionales como Administradora de empresas, especialista en Administración Pública, en la Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad, prestando apoyo a los diferentes procesos ligados al proyecto "FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO DECENTE Y EQUIDAD LABORAL PARA LA REACTIVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA DEL VALLE DEL CAUCA 2020-2023", con el propósito de alcanzar el logro de los objetivos y metas trazadas en el plan de desarrollo de la gobernación del valle del cauca.

2.1 ESPECIFICACIONES DEL OBJETO:

El contratista realizará las siguientes **ACTIVIDADES ESPECIFICAS:**

1. Asistir a las diferentes reuniones y/o capacitaciones (virtuales y/o presenciales), delegadas por el supervisor, el despacho del secretario y demás convocadas por diferentes entidades públicas o privadas de la región. Además, deberá preparar informes escritos sobre los temas tratados, los cuales deberán ser socializados con el grupo de trabajo, dependiendo su importancia.

2. Participar activamente en todos los procesos que involucren la construcción de la política publica de trabajo decente y equidad laboral del Valle del Cauca.

3. Reforzar la capacidad Institucional de la SEDEC para el manejo de los temas de emprendimiento, empresarismo, competitividad e innovación.

4. Gestionar la articulación de los diferentes actores de importancia involucrados en la construcción de la política pública de trabajo decente y equidad laboral, tales como: empresarios, emprendedores, trabajadores, la academia, la OIT, el ORMED, el Ministerio del Trabajo, demás entidades públicas y privadas, entre otros actores.

5. Participar activamente en la formulación de estrategias que permitan dar cumplimiento a las necesidades y problemáticas identificadas en las diferentes mesas subregionales realizadas con las distintas entidades del Departamento, las cuales serán un insumo fundamental en la formulación de la política pública de trabajo decente y se realizaran siguiendo los lineamientos establecidos en la ordenanza 508 de 2019.

6. Realizar las actas con sus respectivas evidencias de las diferentes reuniones que se programen en la dependencia y las que el supervisor designe.

7. Participar y apoyar las actividades que realice la dependencia propia del sistema de gestión de calidad MIPG.

8. Las demás que le sean asignadas por el supervisor y que sean necesarias para el cumplimiento efectivo y oportuno de los objetivos, metas, Visión y Misión de la entidad.

2.2 LUGAR DE EJECUCIÓN: Departamento del Valle del Cauca.

2.3 PLAZO: El plazo de ejecución del presente contrato será desde la suscripción del acta de inicio hasta el día 30 de Abril del 2021.

2.4 CLASE DE CONTRATO A CELEBRAR: Prestación de servicios profesionales.

2.5 PERFIL DEL PROFESIONAL: La Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad - Subsecretaría de Competitividad e Innovación, necesita una persona idónea, que acredite experiencia para la Prestación de Servicios como administradora de empresas y especialista en Administración Publica, en la Secretaria de Desarrollo Económico y Competitividad, para el logro de los objetivos y metas del proyecto: *"FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO DECENTE Y EQUIDAD LABORAL PARA LA REACTIVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA DEL VALLE DEL CAUCA 2020-2023".*

3. MODALIDAD DE SELECCIÓN DEL CONTRATISTA: Contratación Directa.

3.1 JUSTIFICACIÓN: Como el contrato que se pretende celebrar corresponde a un contrato de Prestación de Servicios PROFESIONALES la normatividad legal vigente, permite que el mismo se celebre de manera directa 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.

3.2 FUNDAMENTOS JURÍDICOS: Ley 80 de 1993. -El artículo 2 numeral 4 literal h) de la Ley 1150 de 2007. -El artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015. "Decreto 1082 de 2015. Artículo 2.2.1.2.1.4.9. 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. Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe 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 Estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales. La Entidad Estatal, para la contratación de trabajos artísticos que solamente puedan encomendarse a determinadas personas naturales, debe justificar esta situación en los estudios y documentos previos".

4. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO Y LA JUSTIFICACIÓN DEL MISMO:

VALOR DEL CONTRATO: Para todos los efectos legales y fiscales el valor del contrato será la suma de quince millones doscientos mil pesos m/cte ($ 15.200.000), con cargo al rubro: 1-1001|1154|2-320005101289|4350301010010000|PI43-101289/1/1/01/01

Para calcular el presupuesto de la presente contratación, se efectúo un análisis sobre las actividades requeridas para el cumplimiento del contrato, y se tuvo en cuenta los valores que regularmente se cobran para este tipo de actividades.

Así mismo, se tuvo en cuenta la capacidad, idoneidad, formación académica, experiencia relacionada con el objeto a contratar, y la experiencia que debe reunir la persona que se contrate.

4.1 FORMA DE PAGO: El Departamento del Valle del Cauca pagará así: cuatro (4) cuotas mensuales por valor de tres millones ochocientos mil pesos M/cte ($ 3.800.000) previa presentación de un informe de tareas desarrolladas como requisito para cada uno de los pagos y certificación de cumplimiento a satisfacción expedida por el supervisor del contrato, una vez acreditado que el contratista se encuentra al día en el pago de los aportes relativos al Sistema Integral de Seguridad Social. En todo caso el pago se hará previa disposición de giros de P.A.C.

NOTA: La primera cuota del contrato correspondiente al mes de Enero de 2021 será cancelada una vez se presente un informe relacionado con un plan de trabajo en donde se enfatice en los avances realizados en la formulación de la política pública de trabajo decente y equidad laboral, relacionando actividades realizadas, actores involucrados, entre otros temas de importancia.

4.2 JUSTIFICACIÓN (Variables): De conformidad la circular interna vigente No. 529940, denominada CONTRATACION DE PERSTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES, suscrita por el Director del Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional y la Secretaria General de la Gobernación del Valle del Cauca, sustentada en la Constitución Política de Colombia, Artículos 209 y 269, la Ley 80 de 1993 Estatuto General de Contratación de la Administración Publica y el Decreto Nacional 1737 de 1998 modificado por el artículo 20 del Decreto 2209 de 1998 y Decreto 2785 de 2011 y con el objetivo de justificar el valor de la presente contratación, la entidad procede a fijar la tabla de valores que se debe aplicar para los contratos de prestación de servicios así:

1. SERVICIOS ASISITENCIALES, TECNICOS Y TECNOLOGICOS:

PROFESION	VALOR
Bachiller	$ 1.800.000
Técnico	$ 2.000.000

Tecnólogo	$ 2.200.000

2. SERVICIOS PROFESIONALES:

ACTIVIDAD	TITULO	EXPERIENCIA GENERAL	POSGRADO	VALOR
PROFESIONAL	Profesional, tarjeta o matricula (en los casos en que se requiera)	0 a 12 meses	N/A	$ 3.000.000
PROFESIONAL	Profesional, tarjeta o matricula (en los casos en que se requiera)	Mas de 12 meses	N/A	$ 3.300.000
ESPECIALIZADO	Profesional, tarjeta o matricula (en los casos en que se requiera)	0 a 24 meses	Especialización	$ 3.500.000
ESPECIALIZADO	Profesional, tarjeta o matricula (en los casos en que se requiera)	Mas de 24 meses	Especialización	$ 3.800.000
PROFESIONAL	Profesional, tarjeta o matricula (en los casos en que se requiera)	Mayor a 48 meses	N/A	$ 4.500.000
PROFESIONAL	Profesional, tarjeta o matricula (en los casos en que se requiera)	Mayor a 50 meses	Especialización	$ 5.500.000
PROFESIONAL	Profesional, tarjeta o matricula (en los casos en que se requiera)	Mayor a 50 meses	Maestría y Especialización	$ 7.000.000

5. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MAS FAVORABLE: 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.

6. **ANÁLISIS DEL SECTOR ECONÓMICO:** Ver Anexo 1.

7. **ANÁLISIS DE RIESGO Y LA FORMA DE MITIGACIÓN:** Teniendo en cuenta el alcance del contrato, se estima que en la ejecución del mismo se pueden presentar los siguientes riesgos: Ver Anexo 2

8. **GARANTÍAS A EXIGIR EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN:** Conforme a lo estipulado en el Articulo 2.2.1.2.1.4.5 del Decreto 1082 de 2015, en la contratación directa la exigencia de garantías establecidas en el Título III de las Disposiciones Especiales del citado Decreto no es obligatoria y la justificación para exigirlas o no debe estar en los estudios y documentos previos.

   Teniendo en cuenta lo anterior, el Departamento no exigirá a la contratista la constitución de la garantía, toda vez que antes de realizar cada pago; el supervisor del contrato deberá certificar que el servicio se prestó acorde a lo establecido, por lo cual no hay riesgos que amparar.

9. **LA INDICACIÓN DE SI EL PROCESO DE CONTRATACIÓN ESTA COBIJADO POR UN ACUERDO COMERCIAL:** El numeral 5° del ítem 1.2.3. del Manual Explicativo de los capítulos de contratación pública de los acuerdos comerciales negociados por Colombia para entidades contratantes expedido por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación y expresa: "Todos los contratos realizados mediante la modalidad de contratación directa estipuladas en la Ley 1150 de 2007 no les aplican las obligaciones de los acuerdos internacionales y por lo tanto no se requiere establecer se están o no cubiertos por dichos acuerdos."

   En consecuencia, a la presente modalidad de contratación no se aplicarán las normas especiales que rigen la materia de Acuerdos Internacionales y Tratados de Libre Comercio en los cuales se encuentre vinculado el Estado Colombiano.

10. **DEFINICIÓN DE LA SUPERVISIÓN O LA INTERVENTORÍA:** EL CONTRATANTE, ejercerá la supervisión del Contrato a través del subsecretario de competitividad e innovación, quien tendrá a cargo las funciones señaladas en la Ley 1474 de 2011 y en especial:

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.

En adición a la obligación de contar con interventoría, teniendo en cuenta la capacidad de la entidad para asumir o no la respectiva supervisión en los contratos de obra a que se refiere el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, los estudios previos de los contratos cuyo valor supere la menor cuantía de la entidad, con independencia de la modalidad de selección, se pronunciarán sobre la necesidad de contar con interventoría.

PEDRO ANDRES BRAVO SANCHEZ
Secretario de Desarrollo Económico y Competitividad
Departamento del Valle del Cauca

Fecha: 08 de enero de 2021

Elaboración	Revisión	Aprobación
Nombre: Rubén Andrés Castillo Quevedo	**Nombre:** Lía Patricia Pérez Carmona	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Acta N. 004
Cargo: Subdirector de Contratación	**Cargo**: Directora Jurídica	
Firma:	Firma:	
Fecha: 13/04/2020	Fecha: 17/04/2020	Fecha: 21/04/2020