Popayán, 6 de julio 2026

Doctora,
DIANA MELISA MURIEL
Secretaria Planeación
Gobernación del Cauca.

Asunto: Solicitud de ajuste No. 1 al proyecto denominado" MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL A TRAVÉS DEL INCREMENTO DE LAS ACCIONES ADMINISTRATIVAS Y TÉCNICAS DE LA SECRETARÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DEL CAUCA." Código BPIN: 20250000045026.

Cordial saludo,

Respetuosamente se solicita a su oficina realizar el ajuste No. 1 del proyecto del asunto, el cual consiste específicamente en las siguientes modificaciones técnicas para la vigencia 2026.

Ajuste N°1.

1. **Ampliación de dedicación mensual (de 11 a 12 meses):** Modificar el periodo de ejecución programado, incrementándolo de once (11) a doce (12) meses para la vigencia 2026, en los perfiles asociados a las siguientes actividades:

   - **Actividad 1:** Perfiles P1, P4, P5, P13, P14, P16 y P23.
   - **Actividad 2:** Perfil P28.
   - **Actividad 3:** Perfil P49.
   - **Actividad 5:** Perfiles P71, P84 y P87.

2. **Adición y creación de perfiles:** En la Actividad 1, realizar la adición de un (1) perfil a los ya existentes **P15, P16** y **P22**, respectivamente. Asimismo, se solicita la creación

e inclusión de nuevos perfiles, los cuales se identificaran como **P124**, y para la actividad 5 los perfiles **P125 Y P126.**

3. **Ajuste de requisitos de formación (Flexibilización de perfil):** Modificar las condiciones del **Perfil 60 (Actividad 4)**, con el fin de incorporar en los requisitos de formación académica la expresión: *"o áreas administrativas o afines o áreas de la economía o afines"*, optimizando así los criterios de selección. Modificar las condiciones de le **perfil 61 (Actividad 4),** con el fin de incorporar en los requisitos de formación académica la expresión "*y/o áreas contables y/o áreas económicas*", Optimizando así los criterios de selección. Modificar las condiciones del **Perfil 116 (Actividad 6),** con el fin de incorporar en los requisitos de formación académica la expresión: *"o persona natural que haya cursado mínimo 4 semestres de una carrera profesional en Ingeniería de sistemas o áreas afines*", Optimizando así los criterios de selección.

En aras de respaldar metodológicamente la conveniencia de esta propuesta, se detalla seguidamente la argumentación técnica, presupuestal y jurídica que justifica la adición de tiempo para los perfiles objeto de modificación y creación en la segundo semestre de la vigencia 2026. Dicha sustentación se fundamenta en la necesidad de alinear la capacidad operativa de los grupos de trabajo de la Secretaría General con el ciclo anual de gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), asegurando que las metas e indicadores del proyecto no se vean comprometidos durante el cierre de la vigencia.

1. JUSTIFICACIÓN TÉCNICA

La Secretaría General de la Gobernación del Cauca se rige como un pilar fundamental en la estructura administrativa departamental, su mandato principal es la dirección, formulación y ejecución de políticas, programas y proyectos transversales que garantizan el adecuado, eficiente y eficaz funcionamiento de la administración, impactando directamente en la gestión del talento humano y la administración de los recursos físicos y tecnológicos.

Entre sus responsabilidades misionales, la Secretaría General lidera la gestión integral del capital humano al servicio de la Administración Central, esto incluye desde la planificación estratégica de la planta de personal y la elaboración de manuales de funciones, hasta la ejecución de procesos clave como la selección, inducción, capacitación, bienestar social, seguridad y salud en el trabajo, y la administración del sistema de nómina y prestaciones sociales. Asimismo, es la encargada de mantener actualizado el sistema de información del personal activo y pensionado, asegurando el cumplimiento de la normatividad vigente.

En los últimos años, la Gobernación del Departamento del Cauca, a través de la Secretaria General ha logrado unos resultados significativos en el incremento del índice de desempeño institucional (IDI) de la Gobernación del Cauca, este incremento no es un hecho aislado, sino el resultado directo del fortalecimiento institucional liderado por la Secretaría General, al ser la dependencia articuladora de los recursos humanos, físicos, tecnológicos y documentales, su alineación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) ha permitido transformar la cultura organizacional, optimizar el gasto público y elevar los estándares de servicio al ciudadano.

Estos avances se destacan debido al fortalecimiento de las políticas claves en la secretaria general, la Secretaría General ha dejado de ser una instancia netamente operativa para convertirse en un actor estratégico, cuya gestión transversal en la formalización de procesos, modernización documental y desarrollo institucional ha sido el pilar fundamental para que la Gobernación del Cauca registre un incremento en su Índice de Desempeño Institucional (IDI).

No obstante, si bien se han alcanzado avances significativos, los resultados actuales resultan insuficientes para sostener y elevar dichos estándares a largo plazo, esta limitación técnica y operativa se debe principalmente a la falta de personal calificado en las diferentes áreas estratégicas de la Secretaría General, lo que genera una sobrecarga laboral, atomización de funciones y un riesgo inminente de estancamiento en la eficiencia institucional de toda la entidad.

Por esta razón, se hace estrictamente necesario y prioritario proceder con la realización del ajuste solicitado, el cual encuentra discriminado de la siguiente manera:

ACTIVIDAD 1: Fortalecer la coordinación y articulación de los procesos administrativos y misionales a cargo de la Secretaría General.

Para la actividad 1, se solicita realizar un ajuste, el cual consiste en un incremento de tiempo de once (11) a doce (12) meses para la vigencia 2026, para los siguientes perfiles:

PERFIL	CANTIDAD	MESES REQUERIDOS INICIALMENTE	ADICIÓN DE MESES	TOTAL DE MESES
		PERIODO 0		
PERFIL 1: Profesional en derecho con estudios de nivel de posgrado con experiencia profesional mínima de un	6	11	1	12

(1) año.				
PERFIL 4: Profesional en derecho, con nivel de posgrado, con experiencia profesional mínimo de un (1) año.	1	11	1	12
PERFIL 5: Profesional en áreas de las ciencias sociales o contables o áreas administrativas o afines con nivel de posgrado, con experiencia profesional mínimo un (1) año.	1	11	1	12
PERFIL 13: Profesional en derecho, con experiencia profesional mínima de un (1) año.	1	11	1	12
PERFIL 14: Profesional en derecho, con experiencia profesional mínima de un (1) año.	1	11	1	12
PERFIL 16: Profesional en áreas de la Administración o contables o afines, con experiencia profesional, mínimo un (1) año.	3	11	1	12
Perfil 23: Profesional en Administración Pública, o afines Ciencia Política, Derecho, Gestión Empresarial, o afines, con experiencia laboral mínima de 1 año.	1	11	1	12

Tabla1. Perfiles para adición de tiempo.

La ampliación de estos perfiles permitirá una contratación oportuna y adecuada del personal, favoreciendo una asignación más precisa de funciones, responsabilidades y competencias, esta medida no solo contribuirá al fortalecimiento de la estructura organizacional, sino que también mejorará la gestión de los proyectos, en particular en lo relacionado con el seguimiento financiero, asegurando el uso eficiente de los recursos y el cumplimiento de los plazos y presupuestos establecidos, el aumento de 11 meses a 12 meses se justifica principalmente por la necesidad de la contratación y cierre de procesos los cuales van desde el mes de enero hasta el mes de diciembre de la vigencia 2026.

Así mismo se solicita para esta actividad adicionar un perfil al **P15**, un perfil en **P16** y un perfil al **P22** de la siguiente manera.

PERFIL	CANTIDAD REQUERIDA INICIAL	CANTIDAD PARA ADICIONAR	CANTIDAD FINAL

	PERIODO 0		
PERFIL 15: Profesional en ciencias económicas o contables o administrativas o áreas afines, con mínimo un (1) año de experiencia profesional.	2	1	3
PERFIL 16: Profesional en áreas de la Administración o contables o turismo o afines, con experiencia profesional, mínimo un (1) año.	3	1	4
PERFIL 22: Bachiller titulado con mínimo 6 meses de experiencia laboral.	1	1	2

Tabla2. Perfiles a adicionar.

Para adicionar estos tres perfiles se tiene en cuenta que para la presente vigencia solo se requieren por 6 meses, como se evidencia en el presupuesto anexo a esta solicitud.

El **Perfil 15** actual cuenta con 9 obligaciones de alta demanda, un solo profesional no cuenta con la capacidad operativa para responder simultáneamente a:

- El análisis de mercado y financiero de *todos* los procesos de selección de la entidad.
- El trámite mensual de cuentas de cobro de proveedores, más el pago diario de servicios públicos y catastro de todas las sedes.

La adición de un nuevo perfil no obedece a la creación de nuevas funciones, sino al incremento en el volumen de operaciones de la entidad. Dividir esta carga en dos perfiles garantiza que los procesos de selección no se retrasen y que los pagos a proveedores se realicen dentro de los términos legales, evitando intereses de mora.

Desde la perspectiva de control interno y auditoría, no es técnicamente recomendable que el mismo profesional que realiza el estudio de mercado y el análisis financiero de un proceso de selección (Obligaciones 1 y 2), sea el encargado de proyectar el acta de liquidación y tramitar las cuentas de pago de ese mismo contrato (Obligaciones 3, 4 y 8). Un profesional se concentrará en la fase precontractual (Estudios de mercado, análisis financieros, análisis comerciales y solicitudes de CDP), y el otro profesional se concentrará en la fase de ejecución y liquidación (Trámite de cuentas, servicios públicos, catastro, matrículas de vehículos, actas de liquidación y respuestas a entes de control), contar con dos perfiles permite cruzar información, reducir el margen de error humano y blindar jurídicamente a la entidad ante posibles hallazgos de los órganos de control.

El perfil 16 La ampliación de tres (3) a cuatro (4) profesionales del en la Secretaría General se justifica técnicamente por la alta complejidad, diversidad y sensibilidad de las once (11) obligaciones asignadas, las cuales abarcan desde la estructuración y evaluación financiera de procesos contractuales hasta la liquidación de sentencias judiciales y la consolidación presupuestal de funcionamiento e inversión.

Actualmente, la capacidad instalada de tres personas es insuficiente frente al volumen operativo y la demanda externa de otras dependencias, lo que genera cuellos de botella y eleva el riesgo de incurrir en errores de evaluación, demoras en la ejecución y posibles detrimentos patrimoniales por el pago tardío de fallos judiciales.

La incorporación de un cuarto profesional permitirá redistribuir las cargas de trabajo de manera estratégica, creando células especializadas. Mientras tres profesionales se concentran en la gestión precontractual, el gasto y los proyectos regionales, el nuevo perfil asumirá con exclusividad las liquidaciones contractuales y judiciales, optimizando los tiempos de respuesta institucionales y blindando legal y financieramente a la entidad.

El Perfil 22 tiene asignadas obligaciones que exigen presencia física externa e interna al mismo tiempo, un solo recurso se enfrenta a un conflicto logístico insuperable en el día a día por las siguientes razones:

Mensajería Externa vs. Interna (Obligación 1 y 3): Cuando el contratista debe salir del despacho a realizar mensajería externa (notificaciones, radicación en otras entidades públicas, bancos o correo postal), el Despacho de la Secretaría General se queda sin cobertura para la mensajería interna y la radicación o seguimiento de documentos en las demás dependencias de la Gobernación.

Apoyo a Eventos (Obligación 2): La preparación y ejecución de los eventos a cargo de la Secretaría General requieren la presencia fija y permanente del personal logístico antes, durante y después del acto. Si el único perfil disponible está apoyando un evento, se paraliza por completo el flujo de radicación de documentos y la mensajería del despacho.

Justificación por Cobertura: La adición de un nuevo perfil garantiza que la Secretaría General nunca se quede sin cobertura operativa. Mientras un perfil realiza las rutas externas de mensajería, el otro asegura la atención inmediata de los requerimientos internos y el soporte logístico en el despacho.

Finalmente, para esta actividad se solicita la adición de un perfil, el **P124** el cual se requiere principalmente para el apoyo de las actividades descritas a continuación:

PERFIL	ACTIVIDADES	UNIDAD	CANTIDAD	MESES REQUERIDOS VIGENCIA 2026
PERFIL 124: Profesional en administración de empresas o áreas afines con posgrado con experiencia profesional mínima de un (1) año.	Apoyar la planificación y realización de los eventos internos y externos de la Gobernación del Cauca, cuando con entidades de los sectores público – privado. Apoyar las funciones de protocolo institucional de la Oficina de Prensa, a través de la realización de minuto a minuto, orden del día, precedencias y listas de asistentes y participantes. Presentar los eventos que se le deleguen en la entidad y fuera de ella, cuando dichas agendas tengan relación directa con la Gobernación del Cauca y sus secretarías. Apoyar el montaje de eventos, la creación de conceptos, decoración y alistamiento de los mismos, cuando así se requiera. Atender las avanzadas de entes nacionales tanto de los sectores público como privado, para la organización de actos oficiales que tengan relación con el gobernador del Cauca. Asesorar a las secretarías y entidades descentralizadas en la realización de eventos en calidad de enlace entre la Gobernación del Cauca y dichas dependencias. Convocar agendas de medios de comunicación y ruedas de prensa del Gobierno Departamental cuando se requiera. Apoyar la organización de atenciones, gestión de souvenirs y envío de los mismos a entidades y	Mano de obra calificada	1	6

	aliados de la Gobernación del Cauca en fechas especiales y visitas oficiales.			

Tabla 3. Perfil a crear.

La Gobernación del Cauca, por su naturaleza como el máximo ente administrativo del departamento, interactúa constantemente con ministerios, embajadas, agencias de cooperación internacional, gremios privados y la comunidad, actualmente, la secretaria general cuenta con personal enfocado en la producción de contenidos (periodistas, fotógrafos, diseñadores), pero carece de un perfil estratégico-operativo dedicado exclusivamente a la gestión del protocolo y el enlace institucional.

La creación del **Perfil 124** (Profesional con posgrado) es fundamental porque las funciones descritas no son puramente periodísticas; requieren competencias en gestión de proyectos, administración de recursos y relaciones públicas de alto nivel, tales como:

Manejo de Precedencias (Obligación 2): La determinación del orden jerárquico de las autoridades en un evento (Gobernador, Ministros, Alcaldes, Generales de la República) es un asunto de alta diplomacia que, de manejarse incorrectamente, puede generar incidentes institucionales.

Coordinación de Avanzadas Nacionales (Obligación 5): Cuando la Presidencia, Ministerios o entes internacionales visitan el departamento, se requiere un profesional con capacidad de negociar y coordinar agendas de seguridad, logística y tiempos directamente con los equipos nacionales.

Justificación del Nivel Académico (Profesional con Posgrado). El perfil exige un título profesional en Administración de Empresas o áreas afines, **con posgrado**. Este requisito académico está plenamente justificado por la complejidad de las responsabilidades:

Visión Gerencial y Presupuestal (Obligaciones 1, 4 y 8): La planificación de eventos institucionales masivos, la creación de conceptos de diseño/decoración y la gestión de *souvenirs* institucionales implican administrar proveedores, optimizar recursos públicos y planificar cronogramas bajo metodologías ágiles. Un profesional con posgrado garantiza el rigor administrativo para que los montajes cumplan con la ley de contratación y las directrices de austeridad del gasto.

Rol de Enlace y Asesoría (Obligación 6): El contratista operará como el articulador central (Enlace) entre el despacho del Gobernador y todas las secretarías de la Gobernación (Salud, Educación, Infraestructura, etc.) y entes descentralizados. Se requiere un nivel de formación de posgrado para asesorar con autoridad técnica a los secretarios de despacho en la correcta estructuración de sus eventos oficiales.

Representación Institucional y Vocería (Maestro de Ceremonias / Presentador)

El perfil contempla la responsabilidad de **presentar eventos oficiales** (Obligación 3) tanto

dentro como fuera de la entidad.

El presentador de un evento de la Gobernación del Cauca es la "voz y el rostro" del Gobierno Departamental en escenarios públicos, esto requiere un profesional con excelente expresión oral, manejo de crisis en vivo, comprensión del Plan de Desarrollo Departamental y una formación integral que asegure que la imagen del Gobernador y sus secretarías esté blindada y representada con el más alto estándar de idoneidad.

Sinergia con Medios y Gestión Integral de Crisis
Al asignarle el apoyo en la convocatoria de ruedas de prensa y agendas de medios (Obligación 7), este perfil se convierte en el puente perfecto entre la logística del evento y la Oficina de Prensa. Esto garantiza que las declaraciones del Gobernador ocurran en entornos controlados, con el protocolo adecuado y optimizando el impacto mediático de la gestión.

La creación del Perfil 124 es técnicamente necesaria para modernizar y profesionalizar las relaciones públicas y el protocolo de la Gobernación del Cauca. Su incorporación subsana el vacío operativo existente entre la comunicación informativa y la logística institucional, asegurando que cada aparición del Gobierno Departamental cumpla con los estándares de excelencia, eficiencia administrativa y decoro que exige la función pública.

ACTIVIDAD 2: Incrementar el avance en la legalización y protección jurídica de los predios a cargo del departamento.

Igualmente se solicita ante su despacho realizar el ajuste, el cual consiste en un incremento de tiempo de once (11) a doce (12) meses para la vigencia 2026 el perfil 28.

PERFIL	MESES REQUERIDOS INICIALMENTE	ADICIÓN DE MESES	TOTAL DE MESES
	PERIODO 0		
Perfil 28: profesional en áreas de las ciencias sociales con posgrado, experiencia profesional mínima de 2 años contados a partir de la tarjeta profesional.	11	1	12

Tabla 4. Perfil para adición de tiempo.

Para el perfil 28 del grupo de bienes inmuebles, es pertinente dar continuidad al Convenio Adquirido entre la Gobernación del Cauca y USAID "Oficina de tierras Móviles" consistente

en apoyar la legalización de predios urbanos, según lo que arroje el estudio de los predios caracterizados en los diferentes municipios del departamento del Cauca, es por esto que se requiere que se contrate de manera continua este perfil, garantizando el apoyo jurídico necesario para el departamento del Cauca.

ACTIVIDAD 3: Incrementar los niveles de soporte de la infraestructura tecnología de la Gobernación del Cauca.

Igualmente se solicita ante su despacho realizar el ajuste, el cual consiste en un incremento de tiempo de once (11) a doce (12) meses para la vigencia 2026 al siguiente perfil:

PERFIL	MESES REQUERIDOS INICIALMENTE	ADICIÓN DE MESES	TOTAL DE MESES
	PERIODO 0		
PERFIL 49: Ingeniero Físico y/o en Electrónica y telecomunicaciones de núcleo básico del conocimientos, Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines, con posgrado, con mínimo un (1) año de experiencia laboral.	11	1	12

Tabla 5. Perfil para adición de tiempo.

La conformación de un equipo de profesionales especializados no es solo una necesidad operativa, sino una inversión estratégica para el futuro del departamento, el incremento del tiempo de estos perfiles será el motor para cerrar brechas digitales, optimizar la prestación de servicios y alinear a la Gobernación con las políticas nacionales de Gobierno Digital, aprobando diferentes proyectos enfocados en TI que requiere la entidad y realizando su seguimiento desde la ejecución hasta el cierre de los proyectos, es por esto que se hace necesario la adición de tiempo para la vigencia 2026.

ACTIVIDAD 4: Optimizar la gestión documental de los instrumentos archivísticos

Se solicita ajustar el perfil 60 y el perfil 61, de la siguiente manera:

ITEM	PERFIL INICIAL	PERFIL AJUSTADO
1	Tecnólogo en áreas de Sistemas o afines o persona natural que haya cursado nueve (9) semestres de una carrera en las áreas	Tecnólogo en áreas de sistemas o afines o áreas administrativas o afines o áreas de la economía o afines o persona natural que haya cursado nueve (9) semestres de una carrera en las áreas de la

	Administrativas con experiencia laboral mínimo de seis (6) meses.	administración con experiencia laboral mínimo de seis (6) meses.
	Técnicos en áreas de Gestión Documental o afines y/o áreas de la administración y/o áreas archivísticas y/o afines. Experiencia laboral mínimo 6 meses.	Técnicos en áreas de Gestión Documental o afines y/o áreas de la administración y/o áreas archivísticas y/o afines *y/o áreas contables y/o áreas económicas*. Experiencia laboral mínimo 6 meses.

Tabla 6. Ajuste de perfiles.

Para cumplir con los principios de transparencia, planeación y selección objetiva establecidos en el artículo 23 de la Ley 80 de 1993, se hace necesario precisar el perfil 60 del proyecto de fortalecimiento institucional de la Secretaría General del Cauca, incorporando la expresión *" o áreas administrativas o afines o áreas de la economía o afines*" en los requisitos de formación. Esta modificación busca armonizar el perfil y darle más alcance ya que algunas de las actividades van orientadas a apoyar la elaboración de inventarios documentales en las fases de archivo, apoyar el control de los inventarios documentales en cada una de las fases de archivo, por nombrar algunas de ellas. Así mismo para el perfil 61 a el cual se le incorpora la expresión *"y/o áreas contables y/o áreas económicas"* en los requisitos de formación. Esta modificación busca armonizar el perfil y darle más alcance ya que algunas de las actividades van orientadas a Apoyar la ordenación de los documentos en unidades de conservación, respetando la secuencia de los trámites que los produjo. Los documentos previamente clasificados se ordenarán teniendo en cuenta las unidades documentales al interior de cada asunto o serie.

El cambio propuesto no constituye una variación sustancial del objeto, valor o naturaleza del contrato, sino que garantiza una correcta interpretación jurídica y administrativa al permitir la participación de profesionales idóneos cuya titulación se ajuste a la normativa vigente; de esta manera, se eliminan ambigüedades técnicas, se asegura la coherencia con el plan de inversión y se brinda un soporte legal sólido a la etapa precontractual y de ejecución, salvaguardando así el cumplimiento de las metas institucionales y los principios rectores de la contratación estatal.

ACTIVIDAD 5: Mejorar las condiciones de bienestar laboral y mejorar el sistema de seguridad y salud en el trabajo para los servidores públicos del departamento.

Igualmente se solicita ante su despacho realizar el ajuste, el cual consiste en un incremento de tiempo de once (11) a doce (12) meses para la vigencia 2026 de los siguientes perfiles de la **actividad.**

PERFIL	MESES REQUERIDOS INICIALMENTE	ADICIÓN DE MESES	TOTAL DE MESES
	PERIODO 0		
PERFIL 71: profesional en áreas de la ingenieras o áreas de la administración, experiencia profesional mínima de dos (2) años	11	1	12
Perfil 84. Profesional en Salud Ocupacional o áreas a fines con experiencia profesional mínima de un (1) años.	11	1	12
PERFIL 87: Técnico en salud ocupacional y/o a fines, con experiencia laboral mínima de un (1) año, persona natural que haya cursado 5 o 6 semestres de una carrera profesional en el área de seguridad y salud en el trabajo.	11	1	12

Tabla 7. Perfiles para adición de tiempo.

Esta actividad representa un pilar estratégico dentro de la gestión del talento humano de la Gobernación del Cauca, enfocada en valorar y proteger su capital más importante: sus servidores públicos. El objetivo es consolidar un entorno laboral que no solo cumpla con la normativa vigente, sino que promueva activamente el bienestar integral de cada persona, reconociendo que un equipo sano, seguro y motivado es fundamental para la prestación de un servicio público de excelencia.

Se requiere la contratación del **Perfil 71** por doce meses continuos para garantizar el cumplimiento de obligaciones legales de carácter ininterrumpido. Su permanencia asegura la actualización en tiempo real del SIGEP y el trámite oportuno en CETIL, evitando investigaciones de Función Pública y acciones de tutela por derechos pensionales. Asimismo, su perfil analítico es indispensable durante toda la vigencia fiscal para la liquidación inmediata de sentencias judiciales, prestaciones y vacaciones de servidores públicos. Una interrupción en este servicio paralizaría procesos administrativos críticos y expondría a la Gobernación a millonarias sanciones financieras e intereses por mora.

Así mismo se requiere la contratación del **Perfil 84** por 12 meses para garantizar la ejecución e implementación continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme al Decreto 1072 de 2015. Su permanencia ininterrumpida asegura la cobertura legal ante accidentes laborales, afiliaciones a la ARL, mediciones anuales de

indicadores e inspecciones de riesgo en las sedes. Suspender este servicio desprotegería a los trabajadores y expondría a la Gobernación del Cauca a graves sanciones del Ministerio del Trabajo.

La ampliación del plazo de ejecución de 11 a 12 meses para el **Perfil 87** es técnicamente indispensable para garantizar la continuidad, integralidad y cumplimiento normativo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Gobernación del Cauca. Debido a que el ciclo de los estándares mínimos y los planes de capacitación de la Brigada de Emergencia son anuales, limitar el contrato a 11 meses dejaría al área desprovista de un soporte operativo clave durante el último mes de la vigencia. Este periodo final es precisamente el más crítico para la consolidación de plataformas, la verificación de informes finales, el archivo de certificados y el trámite administrativo de cuentas de cobro. Por lo tanto, prorrogar este mes garantiza el cierre óptimo del año fiscal, aprovecha la curva de aprendizaje del técnico contratado y blinda a la entidad ante posibles sanciones del Ministerio del Trabajo por vacíos en la gestión del riesgo laboral.

Finalmente, para esta actividad se solicita la adición de dos perfiles, el **P125 Y p126** el cual se requieren principalmente para el apoyo de las actividades descritas a continuación:

PERFIL	ACTIVIDADES	UNIDAD	CANTIDAD	MESES REQUERIDOS VIGENCIA 2026
Perfil 125. Profesional en administrador (a) de empresas. Experiencia profesional mínima de un (1) año.	Apoyar técnica y administrativamente la implementación y seguimiento del procedimiento de gestión del cambio, conforme a la Resolución 0312 de 2019, evaluando el impacto de cambios internos y externos sobre el SG-SST y apoyando la definición de acciones que garanticen su continuidad y mejora. 2.Apoyar la actualización, control y seguimiento de las matrices de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (IPVR), asegurando su coherencia con los procesos institucionales y articulando la participación de líderes de proceso y trabajadores.	Mano de obra calificada	1	6

	3. Apoyar la formulación, seguimiento y verificación de los planes de intervención y planes de mejoramiento del SG-SST, orientados al control de los riesgos laborales identificados, garantizando su socialización y cumplimiento por parte de las dependencias responsables. 4. Apoyar la planeación, ejecución y seguimiento administrativo de las acciones de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, de acuerdo con los estándares mínimos del SG-SST, dejando los respectivos soportes técnicos y administrativos. 5. Apoyar la planeación y seguimiento del programa de vigilancia y control de factores ambientales laborales, priorizando las mediciones requeridas según los riesgos identificados y verificando el cumplimiento de los cronogramas establecidos. 6. Apoyar el seguimiento administrativo a las actividades de mantenimiento preventivo y correctivo de la infraestructura, equipos y herramientas, contribuyendo al control del riesgo y al cumplimiento de las condiciones locativas exigidas por el SG-SST. 7. Apoyar la construcción, seguimiento y análisis de indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST, en cumplimiento de los estándares mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019. 8. Apoyar la consolidación, análisis y presentación de			

	informes gerenciales del SG-SST, que permitan evidenciar el avance, cumplimiento normativo y toma de decisiones por parte de la alta dirección. 9. Apoyar la elaboración de informes técnicos, administrativos y análisis estadísticos relacionados con el desempeño del SG-SST, como insumo para la mejora continua del sistema.10. Apoyar la gestión administrativa de licencias, permisos, registros y trámites asociados a seguridad y salud en el trabajo, garantizando el control documental y el cumplimiento de los requisitos legales.			
Perfil 126. Abogado con posgrado. Un año (1) de Experiencia profesional.	1.Apoyar la revisión de solicitudes de bonos pensionales presentadas por las administradoras de pensiones. 2. Realizar los marcadores en el sistema de la oficina de bonos pensionales del Ministerio de Hacienda. 3.Proyectar actos administrativos de reconocimiento de bonos pensionales, autorizaciones de pago por Fonpet y acusación del gasto por pago. 4.Objetar el cobro de bonos pensionales cuando no estén a cargo del Departamento. 5.Actualizar la base de trámite de bonos pensionales. 6.Presentar los informes que periódicamente se requieran y adicionales a que sean solicitados sobre el tema. Contrato de Concurrencia: 7. Apoyar el trámite de solicitudes relacionadas con pensiones, sustituciones de beneficiarios del	Mano de obra calificada	1	6

	citado contrato 8. Apoyar el trámite de firma del contrato de fiduciaria mercantil que periódicamente de adelanta. 9.Apoyar la elaboración y presentación de informes que se requieran. 10. Apoyar el trámite para la respuesta de solicitudes presentadas relacionadas con el desarrollo de dicho contrato.			

Tabla 8. Elaboración propia.

La incorporación del **Perfil 125** es técnicamente necesaria para el cumplimiento de la Actividad 5, centrada en la planeación y seguimiento del programa de vigilancia y control de factores ambientales laborales, al ser un profesional en administración con un año de experiencia, posee las competencias de planeación y control de recursos necesarias para coordinar con proveedores externos y laboratorios la programación de mediciones higiénicas (como ruido, iluminación o material particulado). Este perfil garantiza que la priorización de los recursos financieros y logísticos se realice con base en los riesgos críticos identificados en las matrices IPVR, asimismo, su formación le permite estructurar y supervisar el estricto cumplimiento de los cronogramas establecidos para las mediciones ambientales, asegurando que la entidad cuente con un control documental administrativo sólido y trazable ante auditorías o inspecciones de entes de control bajo la Resolución 0312 de 2019.

La creación del **Perfil 126** se justifica técnicamente debido a la rigurosidad jurídica y el impacto fiscal que implica el desarrollo de la Actividad 5, la cual exige la actualización constante de la base de datos de trámites de bonos pensionales, el reconocimiento de pasivos pensionales es un macroproceso altamente sensible donde cualquier desfase o error de registro puede traducirse en costosas demandas, demoras en el reconocimiento de derechos y sanciones para la entidad. Un abogado con posgrado y experiencia cuenta con los conocimientos sustantivos en derecho laboral y de la seguridad social indispensables para interpretar de forma correcta las solicitudes de las administradoras de fondos y reflejar su estado legal preciso en el sistema, su perfil especializado asegura que el historial y la bitácora documental de cada expediente se mantengan depurados, al día y blindados legalmente, mitigando los riesgos jurídicos asociados a la gestión del régimen de prima media y la concurrencia pensional.

ACTIVIDAD 6: Fortalecer la implementación de mecanismos de vigilancia y control del desempeño institucional

Se solicita ajustar el perfil 116, de la siguiente manera:

ITEM	PERFIL INICIAL	PERFIL AJUSTADO
1	Técnico en áreas de Sistemas o afines y/o áreas de Gestión Documental afines y/o áreas contables o afines. Con experiencia laboral mínima de seis meses.	Técnico en áreas de Sistemas o afines y/o áreas de Gestión Documental afines y/o áreas contables o afines *o persona natural que haya cursado mínimo 4 semestres de una carrera profesional en Ingeniería de sistemas o áreas afines*. Con experiencia laboral mínima de seis meses.

Tabla 9. Ajuste de perfil.

Para cumplir con los principios de transparencia, planeación y selección objetiva establecidos en el artículo 23 de la Ley 80 de 1993, se hace necesario precisar el perfil 116 del proyecto de fortalecimiento institucional de la Secretaría General del Cauca, incorporando la expresión *" o persona natural que haya cursado mínimo 4 semestres de una carrera profesional en Ingeniería de sistemas o áreas afines* "en los requisitos de formación. Esta modificación busca armonizar el perfil y darle más alcance ya que algunas de las actividades van orientadas a apoyar en el seguimiento de los planes de mejoramiento Internos y Externos que sean asignados, también apoyar en los seguimientos a los requerimientos y peticiones, quejas, reclamos, y denuncias, que sean asignados por nombrar algunas de ellas.

Finalmente, la presente solicitud de ampliación de tiempo para los perfiles objeto de modificación y creación se fundamenta en la necesidad imperativa de garantizar la continuidad técnica, operativa y jurídica de los procesos transversales que lidera la Secretaría General de la Gobernación del Cauca. Al unificar la ampliación a doce (12) meses para este grupo de perfiles estratégicos, la entidad busca atender los siguientes aspectos técnicos y metodológicos de la inversión pública:

1. **Garantía del Principio de Anualidad y Cierre de Vigencia:** Las funciones asignadas a estos perfiles no se interrumpen al término del mes once, ya que concentran una alta carga operativa y de responsabilidad durante las últimas semanas del año calendario. Restringir su permanencia a 11 meses generaría un vacío institucional crítico en diciembre, afectando actividades esenciales como la consolidación de informes de gestión, las liquidaciones contractuales, el cierre de los estados

financieros, los respaldos de la infraestructura tecnológica y la atención de requerimientos de entes de control externos.

2. **Mitigación del Riesgo Patrimonial, Jurídico y Operativo:** Estos roles desempeñan un papel fundamental en el blindaje legal y la operatividad de la Administración Central (tales como el apoyo jurídico contractual, el soporte de la infraestructura TIC, el saneamiento de bienes inmuebles, la gestión documental institucional y los mecanismos de vigilancia interna). Suspender sus actividades un mes antes de finalizar el ciclo anual elevaría exponencialmente el riesgo de parálisis administrativa, rezagos en la defensa judicial y la vulnerabilidad de los activos de información de la Gobernación.
3. **Sostenibilidad del Índice de Desempeño Institucional (IDI - MIPG):** La Secretaría General tiene a su cargo el cumplimiento y la mejora continua de las dimensiones que evalúa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) a través del FURAG. Dado que el levantamiento de evidencias, las auditorías internas y el reporte de la información institucional se estructuran sobre un ciclo de doce meses completos, se requiere la disponibilidad ininterrumpida de este equipo técnico para asegurar el sostenimiento y avance de la entidad en el escalafón de desempeño nacional.

En conclusión, el ajuste propuesto no altera la naturaleza, los objetos, ni las metas definitivas del proyecto; por el contrario, optimiza la cadena de valor de la alternativa seleccionada, permitiendo que la capacidad técnica de la Secretaría General se alinee de manera idónea con las dinámicas reales del cierre anual de la administración pública territorial.

2. JUSTIFICACION FINANCIERA

Las modificaciones técnicas planteadas para el segundo semestre de la vigencia 2026 se encuentran articuladas de manera proporcional, coherente y directa con la estructura presupuestal del proyecto, se constata explícitamente que la presente solicitud no genera un incremento en el presupuesto total aprobado para la vigencia 2026, manteniendo inalterado el techo presupuestal asignado al proyecto.

Los rubros requeridos para viabilizar la ampliación de tiempo, adición y creación de perfiles operativos en las **Actividades 1, 2, 3 y 5** corresponden estrictamente a un ejercicio de **redistribución presupuestal interna**, esta optimización de recursos se genera a partir de los saldos liberados durante el primer semestre del año, periodo en el cual no se ejecutó la contratación de algunos perfiles relacionados en la siguiente tabla:

PERIFL	CANTIDAD	MESES NO CONTRATADOS	HONORARIOS	TOTAL
10	2	6	$ 4.200.000	$ 50.400.000
12	1	6	$ 3.800.000	$22.800.000
17	1	6	$ 3.800.000	$22.800.000
21	1	1	$ 2.500.000	$ 2.500.000
37	1	6	$ 3.800.000	$22.800.000
39	1	6	$1.800.000	$ 10.800.000
41	1	4	$ 4.200.000	$ 16.800.000
44	1	6	$ 3.800.000	$22.800.000
48	1	6	$ 4.200.000	$ 25.200.000
64	1	2	$ 3.800.000	$ 7.600.000
TOTAL				**$ 204.500.000**

Tabla 9. Perfiles no contratados en el primer semestre de la vigencia 2026.

La no contratación de estos perfiles durante la primera mitad del año obedeció a dinámicas de priorización de la planeación institucional y a la suficiencia operativa temporal de los equipos de soporte, bajo este escenario, y con el fin de garantizar la máxima eficiencia en la ejecución de la inversión pública, se redireccionan estos recursos remanentes equivalentes a **Doscientos cuatro millones quinientos mil pesos MCTE ($204.500.000)** para financiar el déficit operativo del cierre de vigencia.

Específicamente, este capital financiará la ampliación de once (11) a doce (12) meses de los perfiles estratégicos continuos, así como la adición e inclusión de los perfiles transversales indispensables para mitigar la sobrecarga laboral y el riesgo patrimonial de la entidad, de acuerdo con el siguiente desglose:

PERFIL	CANTIDAD	MESES A ADICIONAR	HONORARIOS	TOTAL
1	6	1	$ 4.200.000	$ 25.200.000
4	1	1	$ 4.200.000	$ 4.200.000
5	1	1	$ 4.200.000	$ 4.200.000
13	1	1	$ 3.800.000	$ 3.800.000
14	1	1	$ 3.800.000	$ 3.800.000
16	3	1	$ 3.800.000	$ 11.400.000
23	1	1	$ 3.800.000	$ 3.800.000
28	1	1	$ 4.200.000	$ 4.200.000

49	1	1	$ 4.200.000	$ 4.200.000
71	1	1	$ 3.800.000	$ 3.800.000
84	1	1	$ 3.800.000	$ 3.800.000
87	1	1	$ 2.500.000	$ 2.500.000
15	1	6	$ 3.800.000	$ 22.800.000
16	1	6	$ 3.800.000	$ 22.800.000
22	1	6	$ 1.800.000	$ 10.800.000
124	1	6	$4.200.000	$ 25.200.000
125	1	6	$ 3.800.000	$ 22.800.000
126	1	6	$ 4.200.000	$ 25.200.000
	TOTAL			**$ 204.500.000**

Tabla 10. Desglose de perfiles a adicionar.

De esta manera, el proyecto guarda estricta coherencia y alineación con las directrices de eficiencia, seguimiento y desempeño fiscal establecidos por el Departamento Nacional de Planeación (DNP), optimizando la ejecución de la inversión pública y asegurando la sostenibilidad del Índice de Desempeño Institucional (IDI) en el cierre del ejercicio.
Por lo anterior la nueva estructura financiera del proyecto de acuerdo con las actividades de la M.G.A. es la siguiente:

ESTRUCTURA FINANCIERA AJUSTADA.
PROYECTO: "MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL A TRAVÉS DEL INCREMENTO DE LAS ACCIONES ADMINISTRATIVAS Y TÉCNICAS DE LA SECRETARÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DEL CAUCA"

ACTIVIDAD	VALOR TOTAL	PERIODO 0	PERIODO 1
		AJUSTADO	
ACTIVIDAD 1. Fortalecer la coordinación y articulación de los procesos administrativos y misionales a cargo de la Secretaría General.	$ 3,016,100,000	$ 1,527,800,000	$ 1,488,300,000
ACTIVIDAD 2. Incrementar el avance en la legalización y protección jurídica de los predios a cargo del departamento	$ 1,814,400,000	$ 872,700,000	$ 941,700,000
ACTIVIDAD 3. Incrementar los niveles de soporte de la infraestructura tecnología de la Gobernación del Cauca	$ 931,600,000	$ 455,300,000	$ 476,300,000
ACTIVIDAD 4. Optimizar la gestión documental de los instrumentos	$ 1,425,600,000	$ 712,800,000	$ 712,800,000
ACTIVIDAD 5. Mejorar las condiciones de bienestar laboral y mejorar el sistema de seguridad y salud en el trabajo para los servidores públicos del departamento	$ 4,003,900,000	$ 2,027,200,000	$ 1,976,700,000
ACTIVIDAD 6. Fortalecer la implementación de mecanismos de vigilancia y control del desempeño institucional	$ 3,007,400,000	$ 1,503,700,000	$ 1,503,700,000
VALOR TOTAL DEL PROYECTO	**$ 14,199,000,000**	**$ 7,099,500,000.00**	**$ 7,099,500,000.00**

Estructura financiera aprovada:

ESTRUCTURA FINANCIERA. PROYECTO: "MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL A TRAVÉS DEL INCREMENTO DE LAS ACCIONES ADMINISTRATIVAS Y TÉCNICAS DE LA SECRETARÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DEL CAUCA"			
ACTIVIDAD	**VALOR TOTAL**	**PERIODO 0**	**PERIODO 1**
ACTIVIDAD 1. Fortalecer la coordinación y articulación de los procesos administrativos y misionales a cargo de la Secretaría General.	$ 2,976,600,000	$ 1,488,300,000	$ 1,488,300,000
ACTIVIDAD 2. Incrementar el avance en la legalización y protección jurídica de los predios a cargo del departamento	$ 1,883,400,000	$ 941,700,000	$ 941,700,000
ACTIVIDAD 3. Incrementar los niveles de soporte de la infraestructura tecnología de la Gobernación del Cauca	$ 952,600,000	$ 476,300,000	$ 476,300,000
ACTIVIDAD 4. Optimizar la gestión documental de los instrumentos	$ 1,425,600,000	$ 712,800,000	$ 712,800,000
ACTIVIDAD 5. Mejorar las condiciones de bienestar laboral y mejorar el sistema de seguridad y salud en el trabajo para los servidores públicos del departamento	$ 3,953,400,000	$ 1,976,700,000	$ 1,976,700,000
ACTIVIDAD 6. Fortalecer la implementación de mecanismos de vigilancia y control del desempeño institucional	$ 3,007,400,000	$ 1,503,700,000	$ 1,503,700,000
VALOR TOTAL DEL PROYECTO	**$ 14,199,000,000**	**$ 7,099,500,000.00**	**$ 7,099,500,000.00**

El Manual de procedimientos para la gestión de proyectos de inversión pública en Colombia, publicado en enero de 2023, refiere en el numeral 6.3.1 que "Aunque las reglas de ajustes en el PGN y recursos propios de las entidades territoriales no imponen un límite para las variaciones de costos como sí se tiene en el Sistema General de Regalías, se deben tener presentes las reglas específicas para esta fuente contempladas en la norma". En cualquier caso, el presente ajuste no implica más del 50 % del valor total de ninguna actividad y del proyecto en general, se centra en la necesidad de ajustar la ampliación de tiempo, adición y ajuste en los requisitos de estudios de algunos perfiles, lo cual implica una redistribución en el presupuesto, mas no una ampliación de el valor total de la vigencia 2026 de el proyecto.

3. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.6.4.4 del Decreto 1082 de 2015, sustituido por el Decreto 2104 de 2023, los proyectos de inversión pública podrán ser objeto de ajustes siempre que las modificaciones propuestas no cambien el alcance del proyecto, entendido este por sus objetivos general y específicos, sus productos y su

localización.

En el presente caso, el ajuste solicitado corresponde a modificaciones relacionadas con la ampliación del tiempo de ejecución de algunos perfiles, la creación y adición de perfiles profesionales, la flexibilización de algunos requisitos de formación y la redistribución interna de recursos entre actividades, sin que ello implique modificación del objetivo general, los objetivos específicos, el producto, la meta o la localización del proyecto.

Con el fin de cumplir con los requisitos exigidos, adjunto los siguientes documentos:

- Presupuesto detallado ajustado No.1
- Cadena de valor ajustada No.1
- Concepto técnico ajustado No.1
- Concepto sectorial ajustado No.1
- Concepto de viabilidad de dependencia ajustada No.1

Atentamente,

FRANKY DARIO ALMARIO BRAVO
Secretario General

Proyectó: Julieth Ruiz_ Ingeniera Contratista S.G
Revisó: Diana Marcela Vasquez- Abogada contratista S.G