1. INFORME DE SUPERVISIÓN	
2. DATOS GENERAL	
MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	DIRECTA.
N° DE PROCESO DE SELECCIÓN	NO APLICA
TIPO DE CONTRATO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES
SECRETARÍA U OFICINA QUE GENERA LA NECESIDAD (RESPONSABLE DE LA ELABORACIÓN DEL ESTUDIO PREVIO)	SECRETARÍA DE GOBIERNO Y DESARROLLO COMUNITARIO
NÚMERO DEL CONTRATO/CONVENIO	088 DEL 2026
FECHA DE SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO/CONVENIO	30 DE ENERO DE 2026
OBJETO DEL CONTRATO/CONVENIO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS A TODO COSTO EN EL AJUSTE DEL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES, CONFORME A LA REALIDAD ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y NORMATIVA VIGENTE, EN CUMPLIMIENTO AL PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO "UNIDOS SI PODEMOS 2024-2027
CONTRATISTA	SF CONSULTORES SAS
NIT/CC	900.750.842-7
REPRESENTANTE LEGAL	JUAN DAVID SILVA ESCALANTE
IDENTIFICACIÓN DEL REPRESENTANTE LEGAL	1.007.250.617
VALOR DEL INICIAL DEL CONTRATO	TREINTA MILLONES DE PESOS ($30.000.000) M/CTE
FORMA DE PAGO O DESEMBOLSOS	MENSUAL
PLAZO TOTAL DEL CONTRATO	SEIS (06) MESES

SUPERVISIÓN E INTERVENTORÍA	NORMA CONSTANZA RIVERA ALVAREZ	SECRETARIA DE GOBIERNO Y DESARROLLO COMUNITARIO (E).

3. DATOS FINANCIEROS

Certificado(s) de Disponibilidad Presupuestal – CDP

N°	2026000113	Valor(es)	$ 30.000.000	Fecha(s)	27/01/2026

Registro(s) Presupuestal(es) – RP

N°	2026000124	Valor(es)	$ 30.000.000	Fecha(s)	30 /01/2026
Rubro(s) presupuestal(es) afectado(s)			2.3		

RELACIÓN DE DOCUMENTOS APORTADOS QUE ACREDITAN PAGOS APORTES A LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES

TIPO DE APORTE	PLANILLA No. 9500222291 MARZO	VALORES PAGADOS
SALUD	NUEVA EPS	$ 71.600
CCF	COMFAMILIAR	$ 71.600
PENSIÓN	COLFONDOS	$ 285.900
ARL	POSITIVA	$ 9.400

4.RELACION ECONÓMICA DEL CONTRATO

CONCEPTO	FECHA	VALOR		SALDO
VALOR INICIAL DEL CONTRATO	30/01/2026	$ 30.000.000		$ 30.000.000
ADICIÓN No. 1 AL CONTRATO				
VALOR FINAL CONTRATADO	30/01/2026	$ 30.000.000		$ 30.000.000
DESCRIPCIÓN DE PAGOS	**FECHA**	**VALOR**	**AMORTIZACIÓN**	**SALDO**
VALOR INICIAL DE CONTRATO	30/01/2026	$ 30.000.000		$ 30.000.000
VALOR ACTA PARCIAL N°1	18/06/2026		$ 5.000.000	$ 25.000.000

VALOR ACTA PARCIAL N°2	25/06/2026		$ 5.000.000	$ 20.000.000
VALOR ACTA PARCIAL N°3				
VALOR ACTA PARCIAL N°4				
VALOR ACTA PARCIAL N°5				
VALOR ADICIONAL				
VALOR ACTA PARCIAL N°6				
VALOR ACTA FINAL				
VALOR FINAL EJECUTADO				
SALDO A FAVOR DEL CONTRATISTA				
SALDO A FAVOR DEL MUNICIPIO				

5.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN OBLIGACIONES CUMPLIDAS POR EL CONTRATISTA

OBLIGACIONES CONTRACTUALES CUMPLIDAS	VALORACIÓN DE EVIDENCIAS	ANEXOS/OBSERVACIONES
1-Cumplir con el objeto del presente Contrato de acuerdo con la propuesta presentada la cual hace parte integral del contrato	Se avanzó satisfactoriamente en la ejecución del objeto contractual mediante el desarrollo de las Fases II y III de la propuesta metodológica. Durante este periodo, se estructuraron los componentes fundamentales del cuerpo del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, garantizando el alineamiento técnico con la normativa nacional vigente y el Plan de Desarrollo Municipal.	Ninguna
2-Realizar la identificación y ubicación del empleo; la cual debe contener lo siguiente: identificación del nivel jerárquico, identificar la denominación del empleo, identificación del código que corresponde a cada empleo, asignar el grado de conformidad con la escala jerárquica del empleo, relacionar el número de cargos dentro de la entidad, ubicar el empleo donde se ubique el cargo (para el caso de la planta global, donde se ubique el cargo), identificar el cargo del Jefe inmediato	Se proyectó la estructura inicial para la identificación y ubicación de los empleos de la planta global de la Alcaldía. Esto incluyó la identificación preliminar de la asignación de niveles jerárquicos y la correspondencia de grados según la escala salarial y organizativa de la entidad, sentando las bases organizacionales para el documento unificado	Ninguna

3-Realizar la Identificación del área o proceso al cual se asigna el empleo: consiste en señalar de manera clara la dependencia/área y, de ser necesario, el proceso en el cual se han de desempeñar las funciones	Se estructuró técnicamente la asignación de los empleos por áreas y dependencias del municipio dentro del cuerpo del manual. Se avanzó en la definición del entorno institucional para que cada cargo responda de forma directa a la lógica de operación por procesos y a la estructura orgánica de la administración	Ninguna
4-Apoyar la Descripción del contenido funcional de cada uno de los empleos de la planta de personal, los cuales deben contener: La descripción del propósito principal y la descripción de las funciones esenciales.	Se definieron los lineamientos técnicos para la descripción del contenido funcional de los empleos. Se inició la redacción de las competencias comportamentales.	Ninguna
5-Apoyar en la realización de la descripción de los conocimientos básicos o esenciales de cada uno de los cargos; consiste en describir los saberes que debe poseer y comprender quien esté llamado al desempeño del empleo para realizar las funciones esenciales tales como: teorías, principios, normas, técnicas, conceptos y demás aspectos.	Se elaboró el componente metodológico para la asignación de conocimientos básicos o esenciales de la planta de personal. Estos saberes se alinearon con los principios y normas técnicas vigentes que debe poseer y comprender cada aspirante o servidor para ejecutar eficientemente sus funciones esenciales	Ninguna
6-Identificar las competencias comportamentales que debe poseer quien sea llamado a desempeñar el empleo; es decir cada uno de los cargos que hacen parte de la planta de personal, de conformidad con lo establecido en el Decreto 815 de 2018.	Se estructuró formalmente el nuevo capítulo del modelo de competencias dentro del manual, adoptando el catálogo unificado del Decreto 815 de 2018. Se definieron los bloques de competencias comunes para todos los servidores públicos (Orientación a Resultados, Transparencia, etc.) y se clasificaron las competencias específicas requeridas para cada nivel.	Ninguna
7-Apoyar la Fijación de los requisitos de formación académica y experiencia para cada uno de los cargos que hacen parte de la planta de personal de la alcaldía municipal de conformidad con lo establecido en el Decreto 785 de 2005. En este proceso se identificarán los núcleos básicos del conocimiento-NBC y la aplicación de las equivalencias para cada cargo.	Se estructuraron las directrices normativas para la fijación de requisitos de estudio y experiencia, tomando como eje el Decreto Ley 785 de 2005. Se diseñó el esquema para realizar el cruce técnico con los Núcleos Básicos del Conocimiento (NBC) y los códigos del SNIES, definiendo además la aplicación de las tablas de equivalencias para la provisión de los empleos	Ninguna

	en el marco normativo del nuevo documento	
13-Contar con personal profesional necesario para la ejecución del contrato	Para garantizar el óptimo desarrollo del objeto contractual, se dispuso de un equipo de trabajo idóneo y con el perfil profesional requerido en materia de talento humano y estructura organizacional	Ninguna
14. Presentar profesionalmente sugerencias, observaciones, recomendaciones frente al Manual de funciones y competencias laborales de la entidad.	A través de la estructuración de los objetivos específicos y el marco legal del nuevo manual, se incorporaron formalmente las recomendaciones estratégicas para mitigar los riesgos detectados en el diagnóstico, tales como la dispersión de funciones y la desactualización de las competencias comportamentales	Ninguna
15-Garantizar que el manual ajustado, garantice a la entidad guiar, estandarizar y optimizar la ejecución de las tareas, asegurando que todos los procesos se realicen de manera eficiente y siguiendo las normas establecidas	El diseño y ajuste metodológico de los perfiles de cargo se estructurará con un enfoque de estandarización de procesos, asegurando que el manual definitivo sirva como una herramienta de gestión eficaz para guiar el desempeño institucional. Con esto, se garantiza la optimización en la ejecución de tareas diarias, alineando el componente del talento humano con los objetivos de eficiencia de la entidad	Ninguna
16-Delimitar responsabilidades., Establecer expectativas reales, Facilitar la toma de decisiones.	A través de la nueva descripción del contenido funcional y los requisitos de experiencia y formación, se busca la delimitación clara de las responsabilidades individuales de la planta de personal. Esto permitirá establecer expectativas reales de rendimiento para cada cargo y provee a la alta dirección una estructura organizada que facilita la toma de decisiones estratégicas en materia de personal	Ninguna

17-Las demás que surjan en el desarrollo del objeto del contrato."	Se atendieron de manera oportuna todos los requerimientos adicionales y revisiones normativas solicitadas por la supervisión o la administración municipal que guardaran relación directa y conexa con la correcta ejecución y feliz término del objeto contractual.	Ninguna

6.JUICIO DEL SUPERVISOR O INTERVENTOR	
Ciudad y fecha de emisión:	El Pital Huila, 25 de junio de 2026
Firma del interventor y/o supervisor:	