

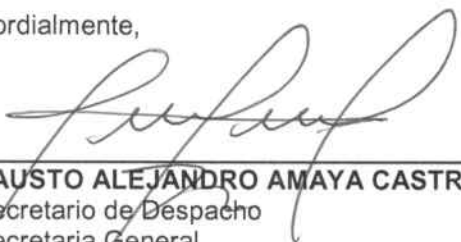
 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHIA	PROCESO GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	SOLICITUD DE COTIZACIÓN O PREVENTA O AVALUO	CÓDIGO	GEC-FT-13-V3
		PÁGINA	3 de 3

Al elaborar su cotización o preventa, por favor tenga en cuenta todos los costos directos e indirectos en que se pueda incurrir, así mismo los impuestos, tasas y contribuciones municipales, departamentales y nacionales, que aplican para este tipo de contratos.

MODELO DE PRESUPUESTO DE LAS CAPACITACIONES

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN				CARACTERÍSTICAS DEL PRECIO
ÍTEM	CAPACITACIÓN	No HORAS	No PERSONAS CAPACITADAS	VALOR
1	SEMINARIO: Inducción / Reinducción Corporativa.	8	750	\$
2	DIPLOMADO: Contratación Pública. (Sistema Electrónico de Contratación SECOP II y tienda virtual.)	80	70	\$
3	DIPLOMADO: Procesos de auditorías de Control Interno y Sistema de Gestión de Calidad (Auditor Interno HSEQ / SG-SST)	80	60	\$
4	DIPLOMADO: Gestión Estatal y Presupuesto Público	80	80	\$
TOTAL				\$

Cordialmente,


FAUSTO ALEJANDRO AMAYA CASTRO
Secretario de Despacho
Secretaria General

Revisó: MARÍA ALEJANDRA NAVARRETE ARTUNDUAGA
Director Técnico
Dirección de Función Pública (C)

Elaboró: FABIÁN RAMÍREZ VARGAS
Profesional Universitario
Dirección de Función Pública – Secretaria General

Anexo: Ficha Técnica con especificaciones.



 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIO PREVIO Y ANÁLISIS DEL SECTOR CONTRATACIÓN DIRECTA	CÓDIGO	GEC-FT-77-V3
		PÁGINA	1 de 20

El presente estudio se elabora, en cumplimiento de los Principios que rigen la Contratación Estatal y en virtud de lo establecido en artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto Único Reglamentario No.1082 de 2015; el cual se desarrolló en los siguientes términos:

DATOS GENERALES	
FECHA DE EMISIÓN DEL ESTUDIO:	
SECRETARÍA QUE ELABORA EL ESTUDIO:	SECRETARIA GENERAL
MODALIDAD DE SELECCIÓN:	CONTRATO INTERADMINISTRATIVO
OBJETO DE LA CONTRATACIÓN:	PRESTACION DE SERVICIOS EN LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES ESTABLECIDAS EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC), DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA - NIVEL CENTRAL.

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE LA ENTIDAD PRETENDE SATISFACER CON EL PROCESO DE CONTRATACIÓN.

El artículo 2 de la Constitución Política de Colombia indica *"Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo"*.

De la misma manera, el artículo 209 de la Constitución Política, establece: *"La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones."*

Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley".

Asimismo, el Artículo 311 de la Constitución Política determina: *"Al municipio como entidad fundamental de la división político-administrativa del Estado le corresponde prestar los servicios públicos que determine la ley, construir las obras que demande el progreso local, ordenar el desarrollo de su territorio, promover la participación comunitaria, el mejoramiento social y cultural de sus habitantes y cumplir las demás funciones que le asignen la Constitución y las leyes."*

Conforme al artículo 315 de la Constitución Política, le corresponde al Alcalde:

" 3. Dirigir la acción administrativa del municipio, asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo....

9. Ordenar los gastos municipales de acuerdo con el plan de inversión y el presupuesto."

A su vez el artículo 5° de la ley 136 de 1994 establece que **"SON PRINCIPIOS RECTORES DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL.**

a) **EFICACIA:** Los municipios determinarán con claridad la misión, propósito y metas de cada una de sus dependencias o entidades; definirán al ciudadano como centro de su actuación dentro de un enfoque de excelencia en la prestación de sus servicios y establecerá rigurosos sistemas de control de resultados y evaluación de programas y proyectos;

b) **EFICIENCIA:** Los municipios deberán optimizar el uso de los recursos financieros, humanos y técnicos, definir una organización administrativa racional que les permita cumplir de manera adecuada las funciones y servicios a su cargo, crear sistemas adecuados de información, evaluación y control de resultados, y aprovechar las ventajas comparativas que ofrezcan otras entidades u organizaciones de carácter público o privado".

Que, en virtud de lo anterior, la Administración Municipal formula el Plan Institucional de Capacitación (PIC), cuyo propósito es el desarrollo de actividades de capacitación dirigidas a los servidores públicos de la Entidad por tanto, se presenta la descripción de necesidad dentro del presente proceso de la siguiente manera:

El sustento normativo a partir del artículo 53 de Constitución Política de Colombia el cual establece: *"El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores."* (...)

Ahora bien, existe nutrida normatividad, que regulan la obligatoriedad para las entidades territoriales, en este caso, de ofertar una serie de capacitaciones, con el propósito de fortalecer las competencias laborales, orientadas al logro de los objetivos de la entidad y entendiendo que el aprendizaje organizacional hace parte integral del desarrollo humano, se deben considerar tres aspectos básicos el SER (su formación), el HACER (su entrenamiento) y el SABER (su capacitación) dicho sustento se ha desarrollado así:

El Decreto Ley 1567 de 1998, *"Por el cual se crean (SIC) el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"* (...)

Con la creación del Sistema Nacional de Capacitación a través del citado Decreto Ley 1567 de 1998 se estableció que los programas de aprendizaje ofertados por las entidades públicas, se enmarcan en la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano. La razón de esto es que los procesos de aprendizaje en las entidades están orientados a la ampliación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades.

El mismo Decreto Ley 1567 de 1998 establece en su articulado...

...“ARTÍCULO 3º. Componentes del Sistema. El sistema está integrado por los componentes que se relacionan a continuación:

...Literal C. Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional.”

“Literal D. Recursos. Cada entidad contará para la capacitación con los recursos previstos en el presupuesto, así como sus propios recursos físicos y humanos, los cuales debe administrar con eficiencia y transparencia, estableciendo mecanismos que permitan compartirlos con otros organismos para optimizar su impacto.

Numeral 3. Entidades. Cada entidad tiene el deber de ejecutar internamente las políticas impartidas por el Gobierno Nacional, formular los planes internos y participar en programas conjuntos con otros organismos para optimizar el uso de los recursos. (...)

Así mismo, Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998. TÍTULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS CAPITULO I Sistema nacional de capacitación. Artículo 65: “Los planes de capacitación institucionales deben responder 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. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.” Artículo 66: “Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia” (...) Artículo 68: “En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, conformarse la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004” (...)

Aunado a lo anterior, la Ley 1064 de 2006. Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación. “Artículo 1o. Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”(…)

Que, La Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública. Da Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos. “La cual debe orientarse al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

Por lo tanto, los programas de capacitación que se desarrollan a través de los Planes Institucionales de Capacitación, deben ser formulados anualmente por las entidades regidas por la Ley 909 de 2004, y deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, en los términos señalados en las normas vigentes y en la presente Circular” (...)

El CONPES 3975 de 2019. Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial. Esta política tiene como objetivo potenciar la generación de valor social y económico en el país a través del uso estratégico de tecnologías digitales en el sector público y el sector privado, para impulsar la productividad y favorecer el bienestar de los ciudadanos, así como generar los habilitadores transversales para la transformación digital sectorial, de manera que Colombia pueda aprovechar las oportunidades y enfrentar los retos relacionados con la Cuarta Revolución Industrial (4RI). El centro de esta política es la transformación digital, ya que este fenómeno está cambiando radicalmente en la sociedad y es uno de los principales motores de la 4RI. Esto conlleva grandes retos para Colombia por la pérdida de oportunidad del país para generar valor económico y social, a través del uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

En este sentido el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, publicó el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2023-2030, donde imparte lineamientos para formular los Planes Institucionales de Capacitación de las entidades y por consiguiente se define como un documento de “carácter técnico, metodológico, conceptual y de diagnóstico para la aplicación de capacitaciones, inducciones, reinducciones y de entrenamiento de los servidores públicos de las entidades del estado”.

La formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano al servicio del Estado juegan un papel importante. Es por eso que se busca que las entidades públicas evolucionen mostrando mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, pero para ello se requiere desarrollar y fortalecer las competencias y capacidades necesarias en los servidores públicos, pues son quienes finalmente las materializan, de igual forma que puedan responder de forma innovadora a los grandes retos económicos, sociales y ambientales que el país afronta, como la construcción de la paz, el aumento de los niveles de equidad y el fortalecimiento de la institucionalidad pública. Es así que promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030).

Desde la perspectiva del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030. Actualizó el modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores públicos al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos o temáticas por competencias laborales como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional y fomenten el valor por el sector público.

Además, los objetivos 1, 2, 3 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, reafirman al **talento humano** como el activo más importante con el que cuenta las entidades, es así que las competencias laborales constituyen un eje de capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos. De manera que se hace necesario para la Alcaldía Municipal de Chía contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo.

Es así, que en cumplimiento a las disposiciones del Decreto Ley 1567 de 1998, la Dirección de Función Pública formula el Plan Institucional de Capacitación PIC, el cual permite implementar un Modelo Pedagógico que, bajo sustentos filosóficos y condiciones institucionales, se logre ejecutar para potencializar el talento humano y se generen nuevos conocimientos organizacionales, en entornos saludables, con personal involucrado y empoderado, cuyo eje rector sea el respeto por la dignidad humana desde el SER a través del HACER, para así lograr el SABER hacer.

Lo anterior, conforme lo establece el Artículo 11 Literal D de la mismo Decreto Ley 1567 de 1998.

(...) **ARTÍCULO 11. Obligaciones de las Entidades.** Es obligación de cada una de las entidades:

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIO PREVIO Y ANÁLISIS DEL SECTOR CONTRATACIÓN DIRECTA	CÓDIGO	GEC-FT-77-V3
		PÁGINA	5 de 20

			servicio, productos y servicios. * Políticas de atención a los grupos de valor, protocolos de servicio, productos y servicios. * Divulgación de la Ley 1010 de 2006, Acoso Laboral, así como régimen salarial y prestacional, entre otras normas.			
2	Contratación Pública. (Sistema Electrónico de Contratación SECOP II y tienda virtual.)	70	Módulo 1. * Fundamentos constitucionales, legales y principios de la contratación estatal. * Marco legal y reglamentario de la contratación pública (Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, Ley 1474 de 2011, Ley 1882 de 2018, Ley 489 de 1998 y otras normas Aplicables). * Funciones y responsabilidades del interventor y supervisor * Quienes intervienen en la Contratación Estatal * Inhabilidades e incompatibilidades Módulo 2 Plan Anual de Adquisiciones (PAA) * Etapas de la gestión contractual. * Elaboración de estudios previos y del sector * Elaboración de estudios previos y del sector * Clasificador de bienes y servicios de Naciones Unidas * Clasificador de bienes y servicios de Naciones Unidas * Avisos de convocatoria y acto de apertura * Revocabilidad de la resolución de adjudicación en los procesos de selección abreviada o licitación pública por error de la administración * Régimen de garantías en la contratación estatal, naturaleza régimen Legal, cobertura y exigibilidad. Modulo3 * Licitación pública. * Selección abreviada (Acuerdos marco de precios, bolsa de productos y subasta). * Concurso de méritos. * Mínima cuantía. * Contratación directa: * Contratos con ESAL * Régimen especial - Decreto 092 – 2017. * Convenios y contratos interadministrativos. * Convenios de asociación. * La urgencia manifiesta como excepción. * Contratos de Ciencia y Tecnología. Módulo 4 * Perfeccionamiento del contrato estatal. * Requisitos de ejecución contractual. * Clausulas exorbitantes en el contrato estatal. * Modificaciones, suspensiones, prórrogas y adiciones (límite y cálculo) de los contratos estatales.	Virtual con Plataforma	(80 Horas) - 40% en horas sincrónicas - 60% en horas autónomas (Material de apoyo y consulta con la realización de evaluación)	DIPLOMADO

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIO PREVIO Y ANÁLISIS DEL SECTOR CONTRATACIÓN DIRECTA	CÓDIGO	GEC-FT-77-V3
		PÁGINA	6 de 20

			*Obligatoriedad de mantener vigente la garantía única de cumplimiento. *Procedimiento y transacción para la imposición de multas, sanciones y cláusula penal. *La conmutatividad del contrato estatal y su equilibrio económico y financiero. La obligación de conservarlo, su ruptura y la obligación de restablecerlo según la ley y la jurisprudencia. *El riesgo de diseño en los contratos estatales para la ejecución de obras. *Efectos de la volatilidad del dólar y la devaluación del peso colombiano en los contratos estatales. *Análisis de la fuerza mayor y la teoría de la imprevisión en los contratos estatales ejecutados con recursos públicos. *La Liquidación del Contrato estatal. ¿Y en los contratos de régimen privado aplica? Módulo 5 *Agencia Nacional de Contratación Estatal - Colombia Compra Eficiente *Marco normativo aplicable (incluyendo las directrices expedidas por la Agencia nacional de Contratación) *Objetivos y principios del Sistema Electrónico de Contratación Pública en Colombia para entidades *Herramientas de Colombia Compra Eficiente. *Definición y diferencias SECOP I, SECOP II, TVEC, *Tipos de registro (proveedor, comprador) *Registro de proveedores y proveedores plurales *Presentación de ofertas y observaciones en el SECOP II. *Seguimiento a Procesos, Novedades, Generación de Reportes, Trámite de Novedades en SECOP II Módulo 6. *Uso del módulo de gestión contractual en el SECOP II. *Registró compradores *Modalidades de contratación y fases técnicas *Conceptos básicos y uso de la Tienda Virtual del Estado Colombiano – TVEC *Aprobación de garantías. Seguimiento a la ejecución contractual. *Manejo de incumplimiento del contratista en el SECOP II. *Solicitud de información a proveedores. *Modalidades de contratación a través del SECOP II.			
3	Procesos de auditorías de Control Interno y Sistema de Gestión de Calidad (Auditor Interno HSEQ / SG-SST)	60	Módulo 1. Sistema de Control Interno Fundamentos * Ley 87 de 1993 * Ley 489 de 1998 * Decreto 1083 de 2015 * Decreto 1499 de 2017 * Decreto 648 de 2017 * Dimensión de Control Interno (Generalidades del	Virtual con plataforma	(80 Horas) - 40% en horas sincrónicas - 60% en horas autónomas (Material de apoyo y consulta con la realización de evaluación)	DIPLOMADO

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIO PREVIO Y ANÁLISIS DEL SECTOR CONTRATACIÓN DIRECTA	CÓDIGO	GEC-FT-77-V3
		PÁGINA	7 de 20

			MIPG) * El Control Interno en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión * Articulación del Sistema de Gestión con el Sistema Nacional de Control Interno * Política de Control Interno * Actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI * Los componentes de Control Interno (Ambiente de Control, Evacuación del Riesgo, Actividades de Control, Información y Comunicación, Actividades de Monitoreo) * Seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano. * Informe de Evaluación del Sistema de Control Interno Contable. * Líneas de Defensa MECI * Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (Implementación en la Entidad) * El Control Interno Contable * Evaluación y Seguimiento * Ley 872 de 2003 * Decreto 1083 de 2015 AUDITOR INTEGRAL DE CALIDAD Módulo 1. INTRODUCCIÓN A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN Objetivos: • Familiarizar a los participantes con las generalidades, lineamientos y conceptos referentes a los sistemas de gestión. • Conocer la metodología de revisión y actualización utilizada por la ISO para las normas del sistema de gestión. Temas: • Proceso de redacción y revisión de normas ISO • Anexo SL Módulo 2. INTERPRETACIÓN DE LA NORMA ISO 9001:2015 Objetivos: Identificar y comprender la estructura de los requisitos de la norma ISO 9001:2015. Temas: • Estructura de alto nivel y la integración de sistemas ➢ Gestión del Riesgo ➢ Planificación de un sistema de Gestión ➢ Elementos comunes ➢ Control Operacional ➢ Estandarización de procesos ➢ Indicadores de Gestión • Estructura de la norma ISO 9001:2015 • Principios fundamentales de gestión de la calidad • Identificación e interpretación de la norma ISO 9001:2015 • Aplicación de Guías de aprendizaje Módulo 3.		
--	--	--	--	--	--

			INTERPRETACIÓN DE LA NORMA ISO 14001:2015 Objetivos: Identificar y comprender la estructura de los requisitos de la norma ISO 14001:2015. Temas: • Conceptos generales • Estructura de alto nivel • Fundamentos de la gestión ambiental • Estructura de la norma ISO 14001:2015 • Identificación de los requisitos de la norma ISO 14001:2015 • Aplicación de Guías de aprendizaje. Módulo 4. INTERPRETACIÓN DE LA NORMA ISO 45001:2018 Objetivo: Identificar y comprender la estructura de los requisitos de la norma ISO 45001:2018. Temas: • Conceptos generales • Estructura de alto nivel • Fundamentos de la seguridad y salud en el trabajo • Estructura de la Norma ISO 45001:2018 • Requisitos e interpretación de la norma ISO 45001:2018 • Aplicación de Guías de aprendizaje. Módulo 5. DIRECTRICES PARA LA REALIZACIÓN DE AUDITORÍAS A SISTEMAS DE GESTIÓN ISO 19011: 2018 Objetivo: Conocer e interpretar las directrices para la realización de auditorías internas en la organización. Temas: • Términos y definiciones > Principios de auditoría > Para la auditoría • Para los auditores • Gestión de un programa de auditoría • Realización de una auditoría > Inicio de la auditoría > Preparación de las actividades de auditoría > Realización de las actividades de auditoría > Preparación y distribución del informe de auditoría > Finalización de la auditoría • Realización de las actividades de seguimiento de una auditoría • Competencia y evaluación de los auditores • Aplicación de Guías de aprendizaje			
4	Diplomado en Gestión Estatal y Presupuesto Público	80	Módulo 1. Fundamentos * Fundamentos * El estado Colombiano * Conceptualización de Estado * Estructura del Estado * Elementos del Estado y sus características * Los Servidores Públicos * Gestión Pública en Colombia (Definición, Procesos,	Virtual con plataforma	(80 Horas) - 40% en horas sincrónicas - 60% en horas autónomas (Material de apoyo y consulta con la realización de evaluación)	DIPLOMADO

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIO PREVIO Y ANÁLISIS DEL SECTOR CONTRATACIÓN DIRECTA	CÓDIGO	GEC-FT-77-V3
		PÁGINA	9 de 20

			Actores) * La Calidad de la Gestión Pública * Importancia de la Ética en la Gestión Pública Módulo 2. * La Gestión Pública Orientada a Resultados * La Participación Ciudadana en Colombia * Políticas Públicas (Seguimiento y Evaluación) * El Control Social a la Gestión Pública * Ley 19 de 2012 (Ley Antitrámites) * Ley 2080 de 2021 reforma el Código de Procedimiento Administrativo * Derecho Administrativo y Disciplinario * Inhabilidades e Incompatibilidades - Código Único Disciplinario Ley 1952 de 2019 * Código General Disciplinario * Estatuto Anticorrupción * Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, demás que apliquen a los Servidores Públicos. Módulo 3. * La contratación Estatal * Principios de la Contratación Estatal * Modalidades de la Contratación Estatal * Tipos de Contratos Estatales. * Supervisión de contratos. Módulo 4. * Derechos humanos y construcción del tejido social * Equidad de género e inclusión * Igualdad de género agenda 2030 * Política Pública * Taller de aplicación y cierre. Módulo 5. * Presupuesto Público, Hacienda Pública * Marco teórico y Conceptual de las finanzas y presupuesto público (definiciones y términos) * Marco normativo * Recursos financieros del sector público. * El Plan Financiero. * Fuentes de financiación del Sector Público * Estructura del presupuesto de la Nación * Estructura del presupuesto de las entidades territoriales * Relación y gestión con órganos de control como ordenador del gasto. Módulo 6. * La Planeación y Presupuesto * Planificación y Gestión Presupuestal * Gastos de funcionamiento * Gastos de inversión del país * Como se financian los Planes de Desarrollo		
--	--	--	---	--	--

2.5. OBLIGACIONES DE LAS PARTES

2.5.1 OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA: El contratista se obligará para con el Municipio, en relación directa con el objeto del contrato, a lo siguiente:

OBLIGACIONES ESPECIFICAS

1. Realizar conjuntamente con el supervisor designado, el cronograma completo con las fechas, intensidad horaria, módulos y áreas temáticas a tratar
2. Brindar una inducción a la plataforma virtual de aprendizaje a todos los servidores públicos inscritos a los diplomados.
3. Entregar el material de apoyo, en particular a cada uno de los participantes en medio digital, de los temas a realizar o conocer en cada diplomado.
4. Implementar el seminario y los diplomados con los más altos estándares de calidad y experiencia del personal docente que sea asignado por la institución educativa para dictar los módulos establecidos en la propuesta.
5. El contenido programático de las capacitaciones deberá contar con una aprobación previa del supervisor que asegure la conformidad con la ficha técnica.
6. Llevar el control de asistencia de los participantes, que permita su seguimiento y que deberán ser anexados a los informes de pago.
7. Entregar informe semanal de la inasistencia reiterada del personal que haya sido beneficiado para recibir la capacitación.
8. Realizar una encuesta de Satisfacción y Necesidades de Capacitación a todas las personas que participaron de las capacitaciones desarrolladas y establecidas en el contrato.
9. Disponer de una Mesa de Ayuda, como herramienta de apoyo a los servidores públicos en el acceso, usuario, contraseña, navegación del seminario, diplomados y contenido académico, de acuerdo con el protocolo de funcionamiento establecido en razón a tiempos y horarios para la atención
10. Realizar la entrega de los certificados de asistencia y participación y diplomas de aprobados a quienes hayan cumplido con los requisitos exigidos.
11. Disponer de las aulas virtuales, y los medios necesarios para dictar la capacitación en las horas días programados, por tal motivo, deberá informar al supervisor cualquier novedad que impida el desarrollo de las capacitaciones.
12. Presentar los informes de pago de actividades ejecutadas y de acuerdo a las instrucciones impartidas por el supervisor.
13. Atender las observaciones que el municipio tenga para mejorar la prestación del servicio.

OBLIGACIONES GENERALES

1. Concertar con el supervisor la fecha de inicio del contrato, previo cumplimiento de los requisitos de ejecución del contrato.
2. Responder por cualquier tipo de reclamación, judicial o extrajudicial, que instaure, impulse o en la que coadyuve el personal, los subcontratistas o un tercero contra el Municipio, por causa o con ocasión del contrato.
3. Rendir y elaborar los informes, conceptos, estudios y demás trabajos que se le soliciten en desarrollo del contrato.
4. Obrar con lealtad y buena fe en las distintas etapas contractuales, evitando dilaciones y entramamientos.
5. Cumplir con la totalidad de los alcances descritos en el contrato, sus anexos y demás soportes que lo anteceden, los cuales hacen parte integral del contrato.
6. No acceder a peticiones o amenazas de quienes actúen por fuera de la ley con el fin de hacer u omitir algún hecho.
7. Mantener la reserva profesional sobre la información que le sea suministrada para el desarrollo del objeto del contrato.
8. Informar oportunamente al Municipio sobre eventualidad que pueda surgir y que implique retraso en el desarrollo del contrato.
9. Acatar las instrucciones, sugerencias, observaciones y orientaciones escritas por el Supervisor del contrato y el Municipio de Chía.
10. Suscribir a tiempo las actas requeridas por parte del Municipio (supervisor y/o interventor) como constancias de la ejecución del contrato.
11. Presentar las cuentas de cobro del valor del contrato, anexando todos sus soportes y documentos necesarios para ello, dentro de los plazos convenidos, en la plataforma SECOP II, si es caso
12. Acreditar sus pagos de SSI como cotizante independiente y cuando fuere el caso, se obliga a afiliarse a los terceros que emplee para la ejecución del contrato a una entidad promotora de salud, de manera tal que se garantice la cobertura de los diferentes riesgos y en especial de accidentes de trabajo (Decreto 1295 de 1994), y a aplicar en forma estricta los controles y obligaciones que le competen, de acuerdo con lo establecido en la ley 789 de 2002, ley 828 de 2003, el artículo 23 de la ley 1150 de 2007 y demás normas concordantes o complementarias, en materia de aportes a seguridad social, y pago de parafiscales, vigentes a la fecha de presentación de la oferta y durante la vigencia del contrato.
13. Las demás que por ley o contrato le correspondan.

2.5.2 OBLIGACIONES DEL MUNICIPIO: El Municipio se obliga para con el contratista a lo siguiente:

1. Expedir el registro presupuestal del contrato.
2. Iniciar la ejecución del contrato en la plataforma SECOP II.
3. Brindar la colaboración y proporcionar la información y/o documentación que sea necesaria para el adecuado cumplimiento del contrato.
4. Pagar el valor del contrato en la cantidad, forma y oportunidad pactadas.
5. Resolver las peticiones y consultas que le haga el contratista dentro de los términos legales.
6. Cumplir y hacer cumplir las condiciones pactadas en el contrato y en los documentos que de él forman parte.
7. Generar las condiciones para que la UNIVERSIDAD logre consolidar los listados completos con los números de personas que establece la ficha técnica para que reciban las capacitaciones allí establecidas.
8. Exigir la disciplina y la asistencia del personal beneficiado con los seminarios y cursos.
9. Suscribir el acta de terminación a través del supervisor encargado.

2.6 TIPO DE CONTRATO: CONTRATO INTERADMINISTRATIVO

2.7 LUGAR DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO: MUNICIPIO DE CHÍA

2.8 PLAZO DE EJECUCIÓN: Un (1) mes y veinte (20) días calendario, sin superar el 31 de diciembre de 2024, contados a partir del

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIO PREVIO Y ANÁLISIS DEL SECTOR CONTRATACIÓN DIRECTA	CÓDIGO	GEC-FT-77-V3
		PÁGINA	13 de 20

perfeccionamiento y el cumplimiento de los requisitos de ejecución.

- 2.9 SUPERVISOR DEL CONTRATO: La supervisión del contrato estará a cargo del Profesional Universitario de la Secretaría General – Dirección de Función Pública.
- 2.10 PLAZO DE LIQUIDACIÓN DEL CONTRATO: De conformidad con lo establecido en el inciso final del artículo 217 del Decreto 019 de 2012 “Decreto Anti-tramites”; para los contratos de Prestación de Servicios Profesionales y Prestación de Servicios de Apoyo a la Gestión no será obligatorio la liquidación del contrato, en tal sentido y acogiendo la normatividad vigente para el presente contrato se prescindirá de la liquidación del mismo.

3 LA MODALIDAD DE SELECCIÓN DEL CONTRATISTA Y SU JUSTIFICACIÓN, INCLUYENDO LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

3.1 MODALIDAD DE SELECCIÓN:

La modalidad de contratación del presente proceso será DIRECTA de conformidad con el numeral 4 del artículo 2 de la ley 1150 del 2007 modificado por el art. 92 de la ley 1474 “Contratación directa. La modalidad de selección de contratación directa, solamente procederá en los siguientes casos:

C. Contratos interadministrativos, siempre que las obligaciones derivadas del mismo tengan relación directa con el objeto de la entidad ejecutora señalado en la ley o en sus reglamentos”.

3.1.1. JUSTIFICACIÓN: La modalidad fue establecida tomando como referencia la necesidad que se pretende satisfacer, la naturaleza y el objeto a contratar, las obligaciones y el valor del presupuesto oficial.

3.2 FUNDAMENTO JURÍDICO:

Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, ley 1474 de 2011 por las características de los bienes a contratar y conforme a lo dispuesto en el literal c) numeral 4 del Artículo 2º de la Ley 1150 de 2007, lo anterior se fundamenta así:

Artículo 2º. 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:

4. Contratación directa. La modalidad de selección de contratación directa, solamente procederá en los siguientes casos:
- a) Urgencia manifiesta;
- b) Contratación de empréstitos;
- c) Modificado por el art. 92, Ley 1474 de 2011. Contratos interadministrativos. Modifícase el inciso primero del literal c) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, el cual quedará así:
- c) Contratos interadministrativos, siempre que las obligaciones derivadas del mismo tengan relación directa con el objeto de la entidad ejecutora señalado en la ley o en sus reglamentos.

Se exceptúan los contratos de obra, suministro, prestación de servicios de evaluación de conformidad respecto de las normas o reglamentos técnicos, encargos fiduciarios y fiducia pública cuando las instituciones de educación superior públicas o las Sociedades de Economía Mixta con participación mayoritaria del Estado, o las personas jurídicas sin ánimo de lucro conformadas por la asociación de entidades públicas, o las federaciones de entidades territoriales sean las ejecutoras. Estos contratos podrán ser ejecutados por las mismas, siempre que participen en procesos de licitación pública o contratación abreviada de acuerdo con lo dispuesto por los numerales 1 y 2 del presente artículos.

En consecuencia, el servicio que se contrata se enmarca dentro de los parámetros señalados, por lo que se justifica la contratación directa, de conformidad a la razón social ya la experiencia de la UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA identificada con el NIT. 800. 225.340-8, entidad de educación superior, creada mediante Decreto 84 del 23 de enero de 1980, Reconocida institucionalmente como Universidad mediante resolución No 12975 del 23 de julio de 1982, del Ministerio de Educación Nacional, con régimen especial de conformidad con los establecido en la Ley 805 del 11 de abril de 2003 y dentro del marco del artículo 137 de la Ley 30 de 1992, podrá celebrar Convenios y Contratos Interadministrativos.

4. ESTUDIO DEL SECTOR

Qué, acuerdo con el artículo 69 de la Constitución Política, “(...) Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley. ...La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado.... El Estado fortalecerá la investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecerá las condiciones especiales para su desarrollo. ...El Estado facilitará mecanismos financieros que hagan posible el acceso de todas las personas aptas a la educación superior” (...)

A ello, se concuerda con los preceptos establecidos en los artículos 70 y 71 de la Constitución Política, y con lo determinado en el artículo 6 de la ley 30 de 1992, en donde se señala como objetivo de las instituciones de educación superior en Colombia, entre otros los siguientes: “(...) b) Trabajar por la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones y, promover su utilización en todos los campos para solucionar las necesidades del país. ... d) Ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político v ético a nivel nacional y regional” (...).

Igualmente, la citada Ley 30 de 1992 establece en su artículo 57, que “(...) Las universidades estatales u oficiales deben organizarse como entes universitarios autónomos, con régimen especial y vinculados al Ministerio de Educación Nacional en lo que se refiere a las políticas y la planeación del sector educativo” (...). Y agrega, en su artículo 120 ibídem, que “(...) La extensión comprende los programas de educación permanente, cursos, seminarios y demás programas destinados a la difusión de los conocimientos, al intercambio de experiencias, así como las actividades de servicio tendientes a procurar el bienestar general de la comunidad y la satisfacción de las necesidades de la sociedad” (...).

En virtud del cumplimiento de los principios de eficiencia, eficacia y economía, el municipio realizó el presente análisis sobre la necesidad de contratar **PRESTACION DE SERVICIOS EN LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES ESTABLECIDAS EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC), DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA - NIVEL CENTRAL.**, como una herramienta para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación - PIC, con una Institución de Educación Superior Oficial de carácter académico de Universidad del orden Nacional y/o Departamental, habilitada por la Ley, vinculada y autorizada al Ministerio de Educación Nacional con autonomía académica, administrativa y financiera, a fin de que por intermedio de ella se proporcione la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano, al personal adscrito a la planta de personal de la Administración Municipal, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

