 Personería de Itagüí	ESTUDIOS PREVIOS PARA ELABORACIÓN Y SUSCRIPCIÓN DE CONTRATOS	Código: FBS-02
		Versión: 03
		Fecha: 19/03/2020

FECHA DE ELABORACIÓN:			27/01/2022	
AFECTACIÓN PRESUPUESTAL				
Rubro presupuestal	Nombre	C.D.P	Fecha	Valor
16.2.1.2.02.02.008.01-01	SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS Y SERVICIOS DE PRODUCCIÓN REMUNERACION SERVICIOS TECNICOS	216	21/01/2022	\$80.000.000

1. ANTECEDENTES, CONVENIENCIA, OPORTUNIDAD Y DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD QUE SE ATENDERÁ CON LA PRESENTE CONTRATACIÓN:

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 80 de 1993, en sus numerales 7ºy 12º, este último modificado por el artículo 87 de la Ley 1474 de 2011 la Ley 1150 y el Decreto 1082 de 2015, la Personería Municipal de Itagüí, se permite realizar el análisis para la conveniencia y oportunidad de la presente contratación

La Personería Municipal de Itagüí, pretende ejecutar el plan institucional de Bienestar Social y de estímulos, cuyo objetivo fundamental es desarrollar actividades recreativas, lúdicas y de salud mental de los empleados y sus familias, tendientes a crear, mantener y mejorar las condiciones de los funcionarios, favoreciendo el mejoramiento de calidad de vida en forma tal que incremente los niveles de satisfacción y eficiencia, tanto en el entorno laboral como familiar.

El Plan de Bienestar Laboral es un documento donde se programó una serie de actividades a realizar durante la vigencia 2022, orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento del nivel de vida y el de su familia.

Es importante anotar dentro del presente estudio que varias actividades sugeridas tales como las capacitaciones en seguridad social, contratación, cultura de servicio y atención al ciudadano, Tips informáticos, van a ser atendidas por el mismo personal de la Entidad gracias a su conocimiento y disposición y por los contratistas, atendiendo el objeto del contrato.

De la misma manera, lo relacionado con jornadas de salud se hará la gestión con la Administración Municipal para que en lo posible sea incluida la Personería en dichas actividades dentro de la semana de la salud llevada a cabo por la administración municipal.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos con efectos positivos que se reflejan tanto en la organización como en el clima laboral en cada uno de los funcionarios que están al servicio de la Personería Municipal de Itagüí por eso desde la elaboración del plan de bienestar se propusieron unas actividades las cuales fueron establecidas a través de encuestas sobre cuales cada empleado votaba cuales actividades son las más apropiadas y pertinentes según el criterio de cada empleado para ser desarrolladas y que estuvieran orientadas al mejoramiento de la calidad de vida y por ende al clima laboral esta evaluación permitió cernir aquellos temas en los que los trabajadores tienen un real interés y que ayudarán a mejorar la participación y el impacto en los objetivos planteados.

Es así como la secretaria general y comité de bienestar laboral en la personería Municipal de Itagüí establecieron actividades y objetivos medibles con los que pueda hacer seguimiento y evaluar la efectividad de las actividades desarrolladas con el propósito de observar los indicadores de gestión los cuales a apuntan al desarrollo del plan de bienestar laboral.

La Constitución Política consagra dentro de los derechos sociales, económicos y culturales, el derecho que tienen las personas a gozar de una formación integral en forma tal que se preserve y desarrolle una mejor salud en el ser humano, así mismo establece que el deporte y la recreación, forman parte de la

educación y constituyen un gasto público social.

En este sentido, la Personería busca seguir desarrollo del el programa de bienestar social con el ánimo de lograr diferentes niveles de satisfacción de sus empleados en relación con el servicio de la Entidad donde laboran de conformidad con lo dispuesto en la Carta Magna y la Ley.

Es conveniente señalar que se entiende por Bienestar Social “*al conjunto de factores que una persona necesita para gozar de buena calidad de vida. Estos factores llevan al sujeto a gozar de una existencia tranquila y en un estado de satisfacción. El bienestar social, por lo tanto, incluye aquellas cosas que inciden de manera positiva en la calidad de vida: un empleo digno, recursos económicos para satisfacer las necesidades, vivienda, acceso a la educación y a la salud, tiempo para el ocio, etc. Pese a que la noción de bienestar es subjetiva (aquello que es bueno para una persona puede no serlo para otra), el bienestar social está asociado a factores económicos objetivos.*”¹

De conformidad con el artículo 21 del Decreto Ley 1567 de 1998 los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

- a) *Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;*
- b) *Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;*
- c) *Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;*
- d) *Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;*
- e) *Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.*

En el mismo sentido, el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, dispuso que; “*Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley*”.

De otro lado, el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998, determina que la entidad podrá ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales, entre ellos, los deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.

También la Ley 734 de 2002 en su artículo 33, numerales 4 y 5 señala como derecho de todo servidor público los siguientes: “4. *Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.* 5. *Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o*

¹<http://definicion.de/bienestar-social/>

convencionales vigentes.”

Es conveniente tener en cuenta que involucrar a la familia en los procesos de bienestar social es fundamental además de ser exigencia de ley, por ello se diseñan programas que motiven y promuevan la participación de los servidores y sus familias, teniendo presente la disponibilidad presupuestal de la entidad.

En virtud de lo anterior y revisada la planta de personal de la entidad y el respectivo manual de funciones, se ha evidenciado que no se cuenta con personal de planta que atienda las funciones o desarrolle las actividades iguales o relacionadas con el asunto objeto de contratación; por consiguiente para lograr el objetivo propuesto se debe contratar una persona natural o jurídica que cuente con la experiencia y conocimientos para que preste a la Personería de Itagüí el apoyo para ejecutar el plan de bienestar laboral e incentivos.

La necesidad señalada se encuentra establecida en el Plan Estratégico Institucional 2021 – 2024 así:

DIRECTRIZ ESTRATÉGICA: MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL PERMANENTE.

7.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO: Fortalecer y modernizar la institución desarrollando estratégicamente el Talento Humano, las instalaciones físicas y la implementación de nuevas tecnologías de la información y comunicación (Objetivo de Calidad N° 1 y N°3).

7.2. ESTRATEGIA: 7.2.1. Cualificar la competencia del talento humano de la Institución.

7.3. PROYECTOS QUE DESARROLLAN LA ESTRATEGIA: PROYECTOS Implementación del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo Fortalecimiento del Clima Organizacional

Es de anotar que este servicio está incluido en el Plan Anual de Adquisiciones para la presente vigencia fiscal.

Las siguientes son las actividades propuestas dentro de plan de bienestar laboral y estímulos:

PLAN DE BIENESTAR 2022				
BIENESTAR LABORAL				
Nº	ACTIVIDAD	PROGRAMADO	EJECUTADO	OBSERVACIÓN
1	Apoyo logístico Integraciones	2		MAYO Y SEPTIEMBRE
2	Apoyo logístico Celebraciones Día Mujer Día Hombre-Día De La Madre Día Del Padre	4		2 EN MARZO 1 EN MAYO 1 EN JUNIO
3	Apoyo logístico Día Del Servidor Público	1		JUNIO
4	Apoyo logístico Día De La Familia	2		1 SEMESTRAL
5	Apoyo logístico Celebración Navideña (Almuerzo)	1		DICIEMBRE
6	Apoyo logístico Bonos	1		DICIEMBRE
7	Apoyo logístico Celebración Fechas Especiales			TODO EL AÑO
PROTECCIÓN Y SERVICIO SOCIAL				

 Personería de Itagüí	ESTUDIOS PREVIOS PARA ELABORACIÓN Y SUSCRIPCIÓN DE CONTRATOS	Código: FBS-02
		Versión: 03
		Fecha: 19/03/2020

Nº	ACTIVIDAD	PROGRAMADO	EJECUTADO	OBSERVACIÓN
1	Apoyo logístico Semana De La Salud	1		OCTUBRE
2	Apoyo logístico Semana Estilos De Vida Saludable	1		AGOSTO
3	Apoyo logístico Exámenes Ocupacionales	1		AGOSTO
CLIMA ORGANIZACIONAL				
Nº	ACTIVIDAD	PROGRAMADO	EJECUTADO	OBSERVACIÓN
1	Apoyo Logístico Salidas Ambientales	2		8 ABRIL SALIDA CON LOS GUARDABOSQUES 29 JULIO SALIDA AL JARDIN BOTANICO
PRE PENSIONADOS				
Nº	ACTIVIDAD	PROGRAMADO	EJECUTADO	OBSERVACIÓN
1	Apoyo logístico actividades propias (capacitaciones, talleres, refrigerios)	2		UNA POR SEMESTRE

2. OBJETO DEL CONTRATO:

Prestación de servicios de apoyo a la gestión, por su cuenta y riesgo, sin vínculo laboral, en la operación logística y acompañamiento en la ejecución de las actividades plasmadas en el plan de capacitación, bienestar laboral, estímulos e incentivos, conforme al cronograma de actividades de La Personería de Itagüí.

3. CÓDIGO UNSPSC:		
SEGMENTO	80000000	Servicios de Gestión, Servicios Profesionales de Empresa y Servicios Administrativos
FAMILIA	80110000 80160000	Servicios de recursos humanos Servicios de administración de empresas
CLASE	80111500 80161500	Desarrollo de recursos humanos Servicios de apoyo gerencia
PRODUCTO	80111502 80111504 80111508 80161502	Planificación de compensaciones o beneficios Servicios de planificación de reuniones Programas de reconocimiento de servicios Servicios de planificación de reuniones

CODIGOS CPC	
97990	97990 - Otros servicios diversos n.c.p.

4. ACTIVIDADES Y OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA:

Luego de tabuladas las encuestas, se determina que los temas de mayor requerimiento serán de obligatorio cumplimiento para la entidad, los de media y baja prioridad se gestionarán dado el recurso y convenios con otras entidades.

Teniendo en cuenta el presupuesto del 2022, se identificaron las necesidades que se consideran prioritarias, tanto para los servidores públicos como para la entidad de acuerdo al impacto requerido para el cumplimiento de la labor misional y lo exigido por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el

trabajo – SGSST, el Sistema de Gestión de la Calidad, las normas laborales, entre otros.

Igualmente se fusionaron las propuestas de temas afines.

Según lo anterior, el cronograma de Bienestar Laboral y de Capacitaciones, queda de la siguiente manera:

BIENESTAR LABORAL

PLAN DE BIENESTAR 2022

BIENESTAR LABORAL				
Nº	ACTIVIDAD	PROGRAMADO	EJECUTADO	OBSERVACIÓN
1	Apoyo logístico Integraciones	2		MAYO Y SEPTIEMBRE
2	Apoyo logístico Celebraciones Día Mujer Día Hombre-Día De La Madre Día Del Padre	4		2 EN MARZO 1 EN MAYO 1 EN JUNIO
3	Apoyo logístico Día Del Servidor Público	1		JUNIO
4	Apoyo logístico Día De La Familia	2		1 SEMESTRAL
5	Apoyo logístico Celebración Navideña (Almuerzo)	1		DICIEMBRE
6	Apoyo logístico Bonos	1		DICIEMBRE
7	Apoyo logístico Celebración Fechas Especiales			TODO EL AÑO
PROTECCIÓN Y SERVICIO SOCIAL				
Nº	ACTIVIDAD	PROGRAMADO	EJECUTADO	OBSERVACIÓN
1	Apoyo logístico Semana De La Salud	1		OCTUBRE
2	Apoyo logístico Semana Estilos De Vida Saludable	1		AGOSTO
3	Apoyo logístico Exámenes Ocupacionales	1		AGOSTO
CLIMA ORGANIZACIONAL				
Nº	ACTIVIDAD	PROGRAMADO	EJECUTADO	OBSERVACIÓN
1	Apoyo Logístico Salidas Ambientales	2		8 ABRIL SALIDA CON LOS GUARDABOSQUES 29 JULIO SALIDA AL JARDIN BOTANICO
PRE PENSIONADOS				
Nº	ACTIVIDAD	PROGRAMADO	EJECUTADO	OBSERVACIÓN
1	Apoyo logístico actividades propias (capacitaciones, talleres, refrigerios)	2		UNA POR SEMESTRE

ACTIVIDADES QUE PERMITEN DESARROLLAR EL ALCANCE DEL OBJETO:

1. Establecer con el supervisor del contrato, la necesidad de cada uno de los eventos de bienestar laboral

 Personería de Itagüí	ESTUDIOS PREVIOS PARA ELABORACIÓN Y SUSCRIPCIÓN DE CONTRATOS	Código: FBS-02
		Versión: 03
		Fecha: 19/03/2020

a través de una bitácora con las especificaciones del evento conformidad con la particularidad, características y elementos necesarios para cada uno de ellos, esto es: lugares seleccionados, requerimientos logísticos, operativos y técnicos. 2. Desarrollar las actividades logísticas necesarias y disponer del recurso humano, insumos y equipos suficiente para la realización de los eventos plasmados en el programa de bienestar laboral tales como sillas, tarima, luces, sonido, micrófonos, manteles, mesas, ayudas audiovisuales, alimentación, flores, hidratación, entre otros elementos; según lo solicitado por el supervisor del contrato y con el cumplimiento de las especificaciones pactadas de manera previa (el supervisor del contrato y el contratista) para cada evento. OBLIGACIONES: 1. Entregar informe por evento realizado en medio físico y magnético donde se relacionen las actividades ejecutadas, con sus respectivas evidencias tales como: los respectivos registros fotográficos, las necesidades consignadas con lista de asistencia así como el valor del mismo en concordancia con el valor estimado para cada evento, teniendo en cuenta que se asignará un valor global a cada evento, valor que se llevará a una realidad presupuestal al momento del futuro contratista facturar, donde deberá discriminar las especificaciones de cada evento y el valor afectado teniendo en cuenta que la unidad de medida es por evento o actividades efectivamente realizadas, unidad de medida que si bien no está determinada (porque no se ha realizado el evento) si debe ser DETERMINABLE (De conformidad con la facturación por evento según especificaciones previamente concertadas), que permiten en últimas establecer el .valor exacto del mismo; y demás evidencias pertinentes. 2. Comunicar a la entidad, con debida antelación, las actuaciones que requieran acreditación de documentos o suministro de información para aportar a su actividad. 3. Obrar con responsabilidad, lealtad y buena fe durante la ejecución del contrato. 4. Tener en cuenta las observaciones y recomendaciones que le formulen el Personero Municipal y el supervisor asignado con relación a los alcances del contrato. 5. Guardar y conservar la reserva absoluta de cada uno de los asuntos en que participe. 6. Acreditar los pagos mensuales a la seguridad social integral. 7. Las demás obligaciones requeridas para el cumplimiento del objeto del contrato. 8. El CONTRATISTA se obliga igualmente a responder civil y penalmente por sus acciones y omisiones en la actuación contractual, en los términos de la Ley (Artículos 52º Ley 80 de 1993).	6
5. PLAZO DEL CONTRATO: El plazo estipulado para este contrato es de ocho (8) meses aproximadamente contados a partir del acta de inicio suscrita entre el contratista y el supervisor designado para el contrato, sin que el plazo exceda al 31 de diciembre de 2021.	
6. LUGAR DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO: En razón a las actividades tendientes al cumplimiento del objeto del contrato, el contratista estará en las instalaciones de la Personería Municipal o en cualquier otro lugar que se requiera.	
7. IDENTIFICACIÓN DEL CONTRATO A CELEBRAR: Dadas las características del objeto contractual, el contrato a celebrar es de prestación de servicios conforme con lo dispuesto en el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, Ley 80 de 1993, y demás normas concordantes.	



Centro Administrativo Municipal de Itagüí (CAMI)
Cra. 51 # 51-55 - Edificio Judicial, piso 5
Tel: 376 48 84 - info@personeriaitagui.gov.co
www.personeriaitagui.gov.co



SC - CERA27866

8. FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE SOPORTAN LA MODALIDAD DE SELECCIÓN:

8. FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE SOPORTAN LA MODALIDAD DE SELECCIÓN:

El presente estudio se desarrollará bajo la modalidad de prestación de servicios de apoyo a la gestión, de conformidad con el artículo **2.2.1.2.1.4.9. del Decreto 1082 de 2015**, el cual establece que: “Las entidades estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la entidad estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate”, sin que sea necesario que haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.

Se entiende por contratos de “*apoyo a la gestión*” todos aquellos otros contratos de “*prestación de servicios*” con el desempeño de actividades identificables e intangibles, el legislador permite que sean celebrados por las entidades estatales pero cuya ejecución no requiere, en manera alguna, de acuerdo con las necesidades de la administración de la presencia de personas profesionales o con conocimientos especializados, sean estas naturales o jurídicas.

Se trata entonces de los demás contratos de prestación de servicios, caracterizados por no ser profesionales o especializados, permitidos por el artículo 32 No 3º de la Ley 80 de 1993, esto es, que involucren cualesquiera otras actividades también identificables e intangibles que evidentemente sean requeridas por la entidad estatal y que impliquen el desempeño de un esfuerzo o actividad de apoyo, acompañamiento o soporte y de carácter, entre otros, técnico, operacional, logístico, etc, según el caso, que tienda a satisfacer necesidades de las entidades estatales en lo relacionado con la gestión administrativa o funcionamiento de la correspondiente entidad, pero sin que sean necesarios o esenciales los conocimientos profesionales o especializados para su ejecución,

9. SUPERVISION DEL CONTRATO:

La Supervisión de este contrato estará a cargo del Personero o a quien el Personero delegue, conforme a lo dispuesto en las Leyes 80 de 1993, 1150 de 2007 y 1474 de 2011.

10. PRESUPUESTO Y ANALISIS DEL VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO:

El presupuesto oficial es por la suma de OCHENTA MILLONES DE PESOS (\$80.000.000) para lo cual se cuenta con el certificado de disponibilidad presupuestal número 216 con fecha del 21 de enero de 2022.

IMPUESTOS QUE SE CAUSAN LA CONTRATACIÓN OBJETO DE ESTUDIO:

Estos valores incluyen todos los gastos o costos en que deba incurrir el contratista para el cumplimiento del objeto del presente proceso y el pago de los impuestos, tasas, estampillas y demás descuentos que haya lugar de conformidad a la normativa vigente y en especial las contempladas en el estatuto de rentas del Municipio de Itagüí. Las retenciones practicadas por concepto de Estampilla Procultura y Estampilla Pro adulto Mayor, aplican de acuerdo a lo establecido en los artículos 139 y el artículo 145 del Estatuto Tributario Municipal, compilado mediante decreto No.354 de 2020.

La Administración Municipal liquidará, causará, retendrá y recaudará en cada orden pago o factura que se ordene cancelar los porcentajes sobre el valor del contrato (sin incluir IVA) por concepto de estampillas y demás impuestos y tasas a que haya lugar.

ESTUDIO DEL MERCADO:

Para determinar el valor del contrato a suscribir se tuvo en cuenta contratos suscritos en años anteriores con objetos similares.

 Personería de Itagüí	ESTUDIOS PREVIOS PARA ELABORACIÓN Y SUSCRIPCIÓN DE CONTRATOS	Código: FBS-02
		Versión: 03
		Fecha: 19/03/2020

CONTRATANTE	OBJETO	PERIODO	VALOR
CORPORACIÓN PARA LA EDUCACIÓN, CULTURA Y EMPRENDIMIENTO COMUNITARIO KABABI S.A.S.	Prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, por su cuenta y riesgo, sin vínculo laboral, para prestar el servicio de acompañamiento logístico y operativo a la Personería de Itagüí en la ejecución y desarrollo del programa de Bienestar Social y Estímulos dirigido a los funcionarios de la Entidad.	06/06/2017 al 29/12/2017	\$40.000.000
		26/01/2018 al 28/12/2018	\$55.000.000
		21/03/2019 al 30/12/2019	\$55.000.000
		08/05/2020 AL 30/12/2020	72.721.772
	Prestación de servicios de apoyo a la gestión, por su cuenta y riesgo, sin vínculo laboral, en la operación logística y acompañamiento en la ejecución de las actividades plasmadas en el plan de capacitación, bienestar laboral, estímulos e incentivos, conforme al cronograma de actividades de La Personería de Itagüí.	26/04/2022 al 25/12/2022	\$75.000.000

Para el año 2022, se tiene un presupuesto disponible de OCHENTA MILLONES DE PESOS (\$80.000.000) el cual se irá agotando de acuerdo a las necesidades planteadas en el plan de bienestar laboral.

ANÁLISIS DEL SECTOR:

La actividad económica está dividida en sectores económicos. Cada sector se refiere a una parte de la actividad económica cuyos elementos tienen características comunes, guardan una unidad y se diferencian de otras agrupaciones. Su división se realiza de acuerdo a los procesos de producción que ocurren al interior de cada uno de ellos. La división de los sectores es la siguiente:1. Sector primario o sector agropecuario.2.Sector secundario o sector Industrial.3.Sector terciario o sector de servicios.

El sector terciario incluye todas aquellas actividades que no producen una mercancía en sí, pero que son necesarias para el funcionamiento de la economía. Como ejemplos de ello tenemos el comercio, los restaurantes, los hoteles, el transporte, los servicios financieros, las comunicaciones, los servicios de educación, los servicios profesionales y de apoyo a la gestión, el Gobierno, etc.

Es indispensable aclarar que los dos primeros sectores producen bienes tangibles, por lo cual son considerados como sectores productivos. El tercer sector se considera no productivo, puesto que no produce bienes tangibles pero, sin embargo, contribuye a la formación del ingreso nacional y del producto nacional.

En consecuencia, el sector terciario o de servicios, es el sector económico al cual pertenece el objeto contractual, en el presente caso corresponde a los servicios de prestación de servicios profesionales de un abogado especialista.

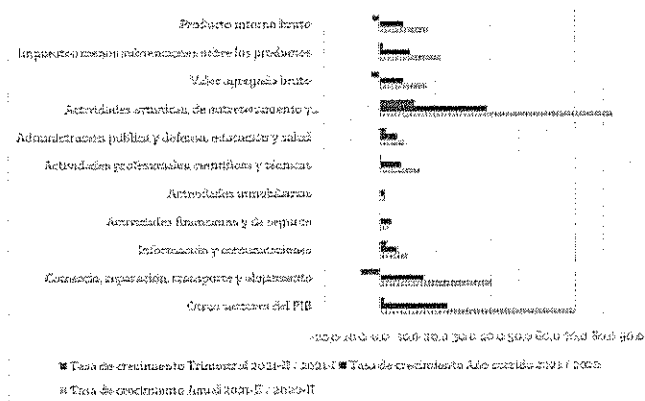
1. EVOLUCIÓN GENERAL DE LOS SUBSECTORES DE SERVICIOS 1.1 Variación anual de los ingresos nominales y contribución por tipo de ingresos, según subsector de servicios (noviembre 2020 / noviembre 2019) En noviembre de 2020, cinco de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos totales, en comparación con noviembre de 2019.

Los efectos negativos de la pandemia de la Covid-19 en las actividades terciarias fueron particularmente agudos, al estar éstas relacionadas con un intensivo contacto físico, lo que hizo que se vieran afectadas por choques tanto de oferta como de demanda, a causa de las restricciones de operación y movilidad que el Gobierno nacional ha implementado (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia [ANDI], 2020, p.4). En consecuencia, los sectores con mayor impacto en 2020 fueron el comercio, reparación, transporte y alojamiento, además de las actividades profesionales, científicas y técnicas, junto con las actividades artísticas, de entretenimiento y recreación, las cuales representaron cerca del 25,2 % del PIB y tuvieron una variación negativa del 15 %, 4,3 % y 11,5 % con respecto al 2019 respectivamente, como se observa en la figura 1.

Concepto	Año completo	2020	Participación en el PIB
		Tasa de crecimiento	
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	55.662	2,6	6,8
Explotación de minas y canteras	36.616	-16,0	4,5
Industrias manufactureras	95.820	-7,7	11,7
Electricidad, gas y agua	25.923	-2,6	3,2
Construcción	42.342	-25,8	5,2
Comercio, reparación, transporte y alojamiento	127.983	-15,2	15,6
Información y comunicaciones	24.215	-2,6	2,9
Actividades financieras y de seguros	42.397	2,1	5,2
Actividades inmobiliarias	81.555	1,9	9,9
Actividades profesionales, científicas y técnicas	58.465	-4,3	7,1
Administración pública y defensa, educación y	133.294	0,7	16,2
Actividades artísticas, de entretenimiento y	20.920	-11,5	2,5
Valor agregado bruto	745.432	-6,8	90,7
Impuestos menos subvenciones sobre los	76.622	-6,0	9,3
Producto interno bruto	822.088	-6,8	100,0

Fuente: Cálculos propios con datos del DANE (2021e).

Figura 4: Tasa de crecimiento del valor agregado por actividad económica en el segundo trimestre de 2021.



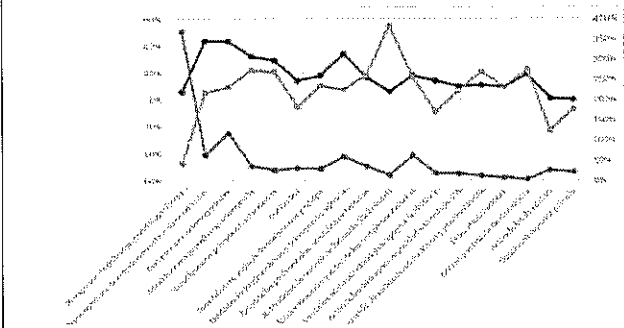
Fuente: Elaboración propia con datos del DANE (2021c, p.5).

El comportamiento de los servicios en el segundo trimestre de 2021 se ilustra en la figura 4, en la que se advierte tasas positivas en todos los sectores de esta actividad al compararse con el mismo periodo del

2020, destacándose el crecimiento de las actividades artísticas, de entretenimiento y recreación, que estuvo en un 83,8 %, con un crecimiento del 12,6% respecto al primer trimestre del año. Es posible explicar este cambio por la caída que tuvo el sector en los meses de abril-junio del 2020, tiempo en el que se obtuvieron los más bajos ingresos en todo este año (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2020f), así como en el progreso del programa de vacunación, que ha permitido la apertura económica, y con ello, la posibilidad del esparcimiento social.

En julio de 2021 los ingresos nominales de los subsectores de servicios crecieron, en su mayoría, por encima a los que se tenían en 2019, donde las actividades de centro de llamadas (Call Center) tuvieron el más alto incremento entre los 18 subsectores, con una tasa de 54,8% en relación a julio de 2019. Asimismo, cuando se compara los ingresos nominales con el año anterior, se tiene que todos los subsectores han tenido una variación positiva, destacándose la producción de películas cinematográficas y programas de televisión con un crecimiento del 368 %, los servicios de entretenimiento con 62 % y los servicios de comida con 116,6 %. Lo anterior se ilustra en la figura 7, en la cual se tienen las variaciones de los ingresos nominales por subsector de servicios para el mes de julio. Cabe anotar que la línea que representa la variación anual está en el eje secundario.

Figura 7: Variación de los ingresos nominales por subsector de servicios a julio del 2021.



Vale la pena destacar que en los países miembros de la OCDE las empresas establecidas en los sectores digitales se caracterizan por tener mayores tasas promedio de creación de empleo y mayores tasas de reasignación de puestos de trabajo. Al analizar la industria y los servicios por separado, se encuentra que los servicios intensivos en tecnología son particularmente más dinámicos con respecto a otros sectores de la economía (OCDE, 2019). Estos hallazgos llaman la atención para hacer un análisis sectorial, debido a que los resultados serán diferentes según la actividad económica.

Adicionalmente, la OCDE destaca que la transformación digital le permitirá a Colombia diversificar su economía basada en commodities, para ir hacia una economía fundamentada en servicios con alto valor agregado¹⁷ (OCDE, 2020). En tal sentido, es clave conocer en el periodo de estudio (enero-agosto de 2019 y enero-agosto de 2020) la concentración de empresas empleadoras por sector económico, para analizar el comportamiento del empleo formal según nivel de digitalización, teniendo en cuenta que los servicios fueron los sectores más sensibles a las medidas de la pandemia y, por ende, su comportamiento no puede atribuirse únicamente a su intensidad digital. En particular, las empresas empleadoras se concentran en los sectores de servicios (35 %), comercio (33 %) e industria (13 %), mientras que el empleo se concentra en las “actividades de empleo”¹⁸ (35 %), así como en los sectores agropecuario (17 %), comercio (15 %) y construcción (12 %).

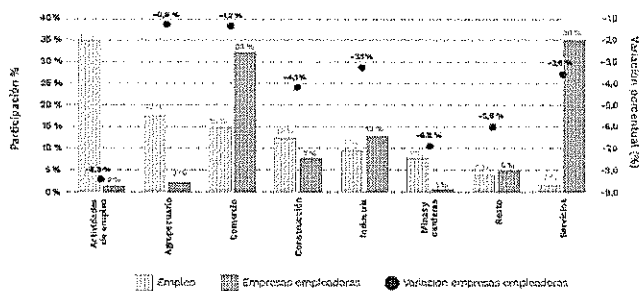
Actividades de empleo equivalen a la obtención y suministro de personal, e incluye actividades de agencias de gestión y colocación de empleo, actividades de empresas de servicios temporales y otras actividades de provisión de talento humano.

Los sectores que presentaron mayor disminución de empresas empleadoras en 2020 (enero-agosto) respecto a 2019 (enero-agosto) son las actividades de empleo (−8,3 %), minas y canteras (−6,8 %) y construcción (−3,1 %).

Al revisar las variaciones por empleo, se encontró que en el periodo de referencia los sectores de servicios, industria y comercio registraron variaciones negativas del 95,6 %, 41,6 % y 14,4 %, respectivamente.

respectivamente. A su turno, la construcción presentó un crecimiento del orden del 18,7 % En razón de que las actividades de minas y canteras y construcción están en un nivel de intensidad digital bajo, se confirman para Colombia los resultados obtenidos por la OCDE mencionados anteriormente, que muestran que las reducciones en empleo más fuertes ocurrieron en sectores de poca intensidad digital: baja y media a baja intensidad. En general, esto sugiere que los sectores de mayor intensidad digital contribuyeron al crecimiento laboral con mayor fuerza que otros sectores (OCDE, 2019).

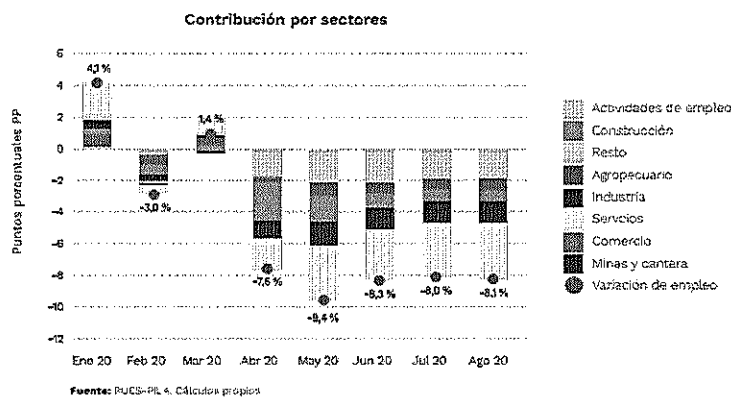
**Gráfico 15. Participación de empresas empleadoras y empleo por sectores
por sectores de intensidad digital 2020 (enero-agosto). Variación de
empresas empleadoras, 2020 (enero-agosto)/2019 (enero-agosto)**



Fuente: PUCS-PILA. Cálculos propios.

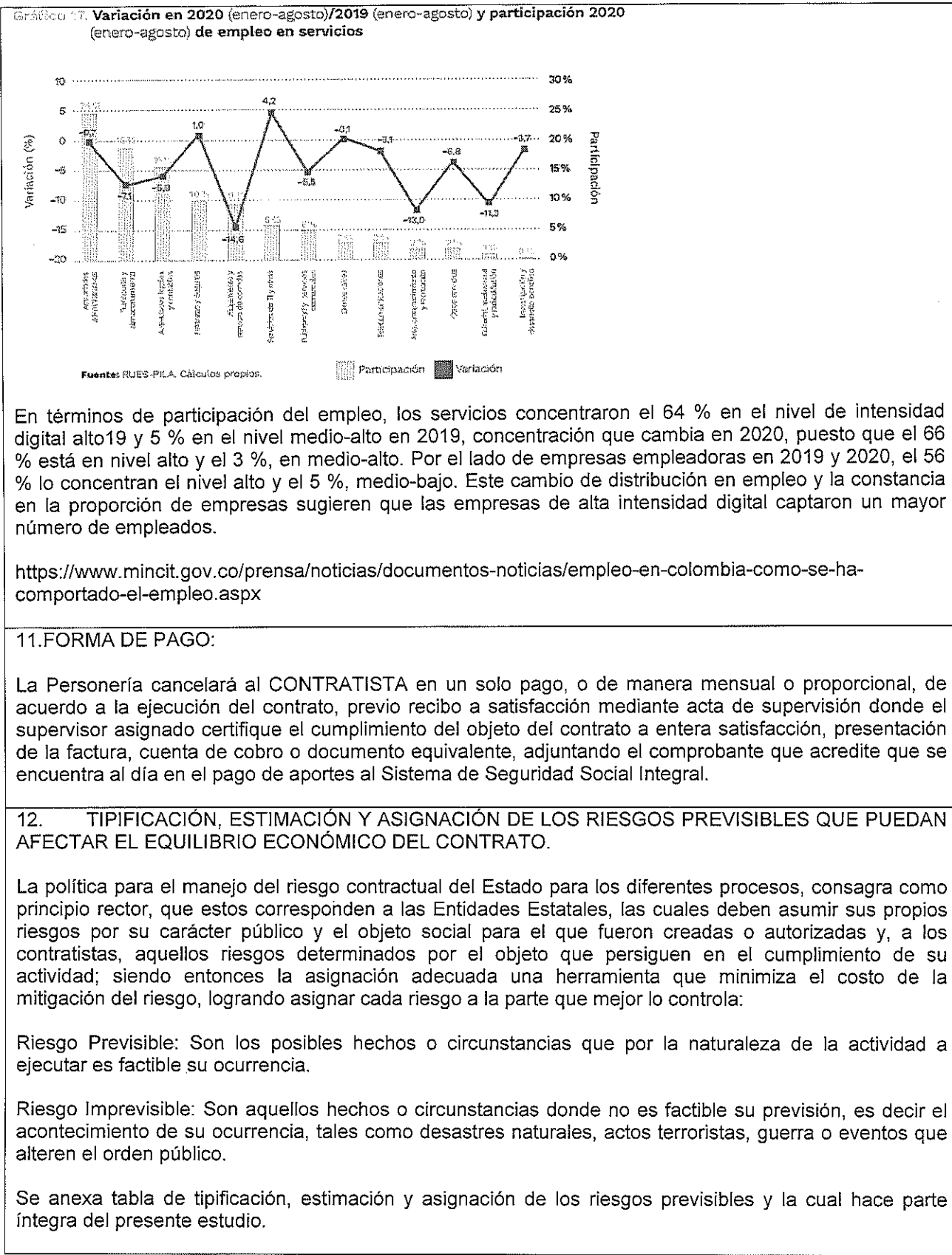
A causa de la crisis de la pandemia, el empleo ha tenido un comportamiento atípico durante este periodo; por tanto, vale la pena analizar la tendencia en los primeros ocho meses del año 2020 respecto a los del 2019.

El sector de servicios ha explicado la tendencia negativa del empleo. Particularmente en agosto, el empleo disminuyó -9,5 %, contribuyendo con -3,4 puntos porcentuales a la reducción del empleo (-8,1 %). En agosto, las actividades de empleo disminuyeron 15,3 % y aportaron -1,8 pp a la caída del empleo; si se toma en cuenta que esta categoría ofrece principalmente empleo para eventos, o servicio de limpieza a empresas, se entiende el fuerte cambio de tener en enero un crecimiento positivo (1 %) a una caída mayor que un dígito a partir de abril (-14,6 %).



Una vez analizado mes a mes el comportamiento del empleo, vale la pena decir que en promedio la variación del empleo en los primeros ocho meses de 2020/2019 en los servicios fue -4,6 % y en la industria, -4,0 %.

La reducción en los servicios se explica por la disminución de alojamiento y servicio de comidas (-14,6 %), transporte y almacenamiento (-7,1 %) y actividades legales y contables (-5,9 %), que contribuyen con -1,4 pp y 1,0 pp, respectivamente. Alojamiento y servicios de comidas y el transporte se clasifican en el nivel de baja intensidad, mientras que las actividades legales y contables están en un nivel alto. Lo anterior evidencia la afectación que representaron la pandemia y los cierres de estas actividades.



CLASE	FUENTE	ETAPA	TIPO	DESCRIPCION	PROBABILIDAD	IMPACTO	VALORACION	CATEGORIA DEL RIESGO	ASIGNACION
Específico	Interno	Ejecución	Operativa	Incumplimiento de las obligaciones surgidas del contrato estatal.	Posible	Mayor	Alto	Media	Contratista
Específico	Interno	Ejecución	Operacional	El no pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales.	Bajo	Mayor	Alto	Baja	Contratista
Específico	Interno	Ejecución	Regulatorio	Cambios en la normatividad vigente	Posible	Mayor	Alto	Baja	Contratista y Contratante

13. ANÁLISIS DEL RIESGO Y GARANTÍAS:

El contratista de conformidad con el Artículo 7 de la Ley 1150 de 2007, constituirá a favor de la entidad, garantía que avalará el cumplimiento de las obligaciones surgidas del contrato por el valor asegurado y vigencias que a continuación se indican, toda vez que la entidad contratante deberá precaver los perjuicios derivados de incumplimiento imputable al contratista, evitar que el contratista no cumpla con las obligaciones contraídas con el personal que utilice para la ejecución del mismo y prevenir que el contratista ejecute inadecuadamente las actividades para lo cual se exigen los siguientes amparos; a) Póliza de cumplimiento por un valor equivalente al 20% del valor total del contrato y sus adiciones, y con una vigencia igual a su plazo y cuatro (4) meses más. b) Póliza de pago de salarios y prestaciones social e indemnizaciones por un valor equivalente al 10% del valor total de contrato y sus adiciones, y con una vigencia igual a su plazo y tres (3) años más. c) Póliza de calidad del servicio, por un valor equivalente al 20% del valor total de contrato y sus adiciones, y con una vigencia igual a su plazo y cuatro (4) meses más.

El término de estas garantías correrá a partir de la iniciación de la vigencia de los amparos y estará sujeta a la aprobación de la entidad y no expirará por falta de pago de la prima o revocatoria unilateral.

Si la compañía de seguros establece en las pólizas algún porcentaje como deducible y lo hace efectivo en caso de siniestro, el mismo será asumido por el contratista. La entidad aseguradora o garante responderá a la Entidad por el pago de todas las sumas que se hacen exigibles al contratista, por razón de incumplimiento de cualquiera de las obligaciones derivadas del contrato, incluso por el pago de la cláusula penal. La Personería solo aprobará de conformidad con la normatividad vigente para la materia, las garantías que sean expedidas por compañías de seguros legamente constituidas en Colombia, cuyo margen de solvencia y patrimonio técnico estén legalmente autorizados.

REPOSICIÓN DE LAS GARANTÍAS. El contratista repondrá el monto de las garantías cada vez que en razón de sanciones impuesta o por otro hecho se disminuyeren o agotaren, es decir, cuando por razón de siniestros se afecte su valor.

 Personería de Itagüí	ESTUDIOS PREVIOS PARA ELABORACIÓN Y SUSCRIPCIÓN DE CONTRATOS	Código: FBS-02
		Versión: 03
		Fecha: 19/03/2020

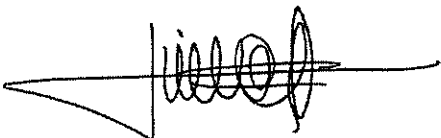
INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DEL CONTRATISTA DE MANTENER LA SUFICIENCIA DE LA GARANTÍA: Una vez iniciada la ejecución del contrato, en caso de incumplimiento del contratista de la obligación de obtener la ampliación de la garantía o de la obligación de obtener su renovación o de la obligación de restablecer su valor o de aquella de otorgar una nueva que ampare el cumplimiento de las obligaciones que surjan por razón de la celebración, ejecución y liquidación del contrato, La Personería de Itagüí podrá declarar la caducidad del mismo. Si el contrato no se liquida dentro de los cuatro (4) meses siguientes a su terminación, el plazo de los amparos deberá ampliarse hasta la liquidación del mismo.

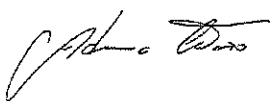
14. LUGAR EN DONDE SE PUEDEN CONSULTAR LOS ESTUDIOS PREVIOS:
Los estudios previos y demás documentos se podrán consultar en la en la Secretaría General de la Personería de Itagüí, ubicada en la carrera 51 No. 51-55 C.A.M.I, Edificio Judicial, piso 5° piso de Itagüí.

15. INDICACIÓN SI LA CONTRATACIÓN RESPECTIVA ESTÁ COBIJADA POR UN ACUERDO INTERNACIONAL O TRABAJO DE LIBRE COMERCIO VIGENTE PARA EL ESTADO COLOMBIANO:
La Personería Municipal de Itagüí está obligada por los Acuerdos Comerciales con Chile y Guatemala y por la Decisión 439 de 1998 de la Secretaría de la CAN.

16. FIRMAS:


JHON JAIR CHICA SALGADO
Personero Municipal


LINA MARCELA CANO HOYOS
Secretaria General


ADRIANA MARIA CATAÑO MUÑOZ
Personera Delegada Para los Derechos Colectivos y del Ambiente


JORGE IVAN ISAZA BUSTAMANTE
Personero Delegado Para la Vigilancia Administrativa

Apoyó María Oliva L. P.U.
27/01/2022