

ESTUDIOS PREVIOS (Artículo 2.2.1.1.2.1 del Decreto 1082 de 2015)	
1. TITULO (Nombre del proceso contractual)	
PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA LA REALIZACION DE TALLERES LUDICOS PRACTICOS ENFOCADOS A ABORDAR EL AQUÍ Y EL AHORA, (GESTÁLTICOS), PARA LA ORIENTACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL, DIRIGIDO A FUNCIONARIOS Y MONITORES DEL INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACION IMDER – TULUA, EN CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIONES DEL AÑO 2023.	
2. DESCRIPCION DE LA NECESIDAD	
Conforme a lo dispuesto en el Decreto 1082 de 2015, El Instituto Municipal del Deporte y la Recreación IMDER TULUA en su calidad de entidad estatal contratante, se encuentra sujeta a las disposiciones contenidas en el Estatuto de Contratación de la Administración Pública, y demás normatividad que la adicione o modifique, razón por la que a través del presente documento realiza la respectiva justificación de la necesidad de contratar la prestación de servicios profesionales como capacitador respecto de la Ley 1952 de 2019, con el fin de fortalecer los conocimientos del equipo de profesionales y técnicos que conforman el instituto en temas inherentes al plan de capacitaciones 2023 de esta entidad con el fin de llevar a cabo la contratación de una capacitación dirigida a los funcionarios y monitores del IMDER sobre inteligencia emocional, con el fin de fomentar y mejorar el Talento Humano de la entidad. La formulación del Plan Institucional de Formación y Capacitación IMDER, se fundamenta en el siguiente marco legal y normativo: a) Constitución Política, Artículo 53. "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 (...) b) Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, que establecer: <i>"El artículo 2: Sistema de Capacitación como "(...) el conjunto coherente de políticas planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios (...)"</i> <i>El artículo 4: Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como la informal de acuerdo con lo establecido en la ley general de educación, dirigidos a prologar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional,</i>	

a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral".

El artículo 5: Objetivos de la Capacitación. Son objetivos de la capacitación:

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;
- Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

Mediante el Decreto-Ley 1567 de 1998, que a su vez fue reglamentado parcialmente por el Decreto 1227 de 2005, se creó el Sistema Nacional de Capacitación, el cual se encuentra integrado por los componentes que se relacionan a continuación:

a. Disposiciones Legales. El conjunto de disposiciones legales relacionadas con la materia delimita las competencias y responsabilidades y constituye el marco jurídico que facilita la coordinación de acciones. La capacitación de los empleados se rige por las disposiciones del presente Decreto - Ley y por los decretos reglamentarios que expida el Gobierno Nacional, así como por los actos administrativos emanados de cada entidad, en concordancia con las leyes generales de educación y de educación superior, con las disposiciones reglamentarias de éstas, así como con las normas sobre organización y funcionamiento de la administración pública, sobre carrera administrativa y administración de personal;

b. Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios;

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. Para ello las entidades podrán solicitar asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad ésta que podrá revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y ordenar los ajustes que juzgue necesarios, los cuales serán de forzosa aplicación. La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución.

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. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará la búsqueda de

mecanismos de coordinación y de cooperación institucional que hagan posible utilizar con mayor eficiencia los recursos disponibles para hacer capacitación en las entidades del Estado.

Así mismo la sentencia C-1163/00 se ha pronunciado indicando

"El objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de los servicios a cargo del Estado, para garantizar así, el bienestar y la consecución de los fines que le son propios (...)"

De la misma manera la ley la ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones "establece:

***ARTICULO 36. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION**

1. *La capacitación y formación de los empleados públicos está orientado al desarrollo de sus capacidades destrezas y habilidades valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios"*

Es pertinente mencionar lo expresado por la Circular Externa No.100-010 de 2014 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, sobre orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos, establece que las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programa de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional como lo son la inteligencia emocional

Se hace necesario disponer parte de los recursos asignados, para capacitar y aportar herramientas a los funcionarios de la IMDER Municipal de Tuluá, que les permitan fortalecer sus relaciones laborales e interpersonales; facilitar y vivenciar la comprensión de nuevos paradigmas que influyen en los procesos de cambio personal y facilitar las transiciones personales y profesionales; favorecer el desarrollo de las habilidades o competencias en liderazgo, empoderamiento, inteligencia emocional para lograr un mejor en el desempeño y rendimiento tanto individual como organizacional; brindar estrategias a los funcionarios a fin de motivar al equipo de trabajo para que incursione en un nuevo modelo de trabajo que los beneficie tanto a nivel interno como a nivel profesional y repercuta en la eficacia organizacional.

De acuerdo con lo anterior se hace necesario impartir a los funcionarios del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación IMDER TULUA estrategias pertinentes que promuevan la Inteligencia Emocional, factor que es de suprema importancia en el adecuado desarrollo de la cultura organizacional y laboral dentro de la entidad; lo anterior se enmarcara dentro del ámbito de la salud e integridad física y psicológica, con el fin de mejorar la calidad de vida y mejorar el desarrollo humano de los funcionarios de la IMDER.

La Inteligencia Emocional se define como la capacidad y habilidad que tienen las personas para reconocer, entender y manejar sus propias emociones, así como las de las personas a su alrededor. De esta manera se facilitan las relaciones interpersonales, así como la obtención de metas, el manejo del estrés y la resolución de problemas. En pocas palabras, tener inteligencia emocional es estar sintonizado con las propias emociones y el impacto que estas tienen en nosotros y quienes nos rodean, así como el

impacto que las emociones de los demás tienen en nosotros y las reacciones (empatía) que demostramos a amigos, familiares y/o colegas cuando estos manifiestan descontento, felicidad, rabia, aburrimiento, tristeza, etc. Es por ello que promover la Inteligencia Emocional en el ámbito laboral, maximiza la condición humana de los funcionarios y monitores, permitiéndole crear lazos que impulsen un adecuado desarrollo de la cultura organizacional y trato interpersonal.

Por lo tanto, para el cumplimiento del plan de capacitaciones de 2023 de la IMDER de Tuluá, debe acceder a la adquisición de bienes y servicios que conlleven al apoyo de la gestión y al cumplimiento de los objetivos definidos por la institución y acorde con lo expuesto es necesario contratar la Prestación de servicios de una persona natural o persona jurídica que realice la capacitación sobre inteligencia Emocional, dirigido a los funcionarios y monitores del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación IMDER TULUÁ.

3. INFORMACIÓN DEL PROYECTO (Estructura Estratégica)

3.1 PROGRAMA	FUNCIONAMIENTO		
3.2 NOMBRE DEL PROYECTO	FUNCIONAMIENTO		
3.3 N. REGISTRO BPIM	N/A	FECHA	N/A
3.4 META/ INDICADOR	N/A		
3.5 DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	N/A		

4. IDENTIFICACION DEL OBJETO CONTRACTUAL

PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA LA REALIZACION DE TALLERES LUDICOS PRACTICOS ENFOCADOS A ABORDAR EL AQUÍ Y EL AHORA, (GESTÁLTICOS), PARA LA ORIENTACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL, DIRIGIDO A FUNCIONARIOS Y MONITORES DEL INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACION IMDER – TULUÁ, EN CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIONES DEL AÑO 2023.

4.1 ALCANCE DEL CONTRATO

Se estima abordar el desarrollo de estas intervenciones en 3 jornadas de la siguiente manera y contenido:

ACTIVIDADES POR MOMENTOS:	
Momento Número 1:	Identificar en el equipo humano del IMDER la emoción que actualmente estén afrontando, a partir de ahí, enseñarles a que puedan gestionar la misma emoción identificada. Posteriormente se procede a empoderar al equipo del IMDER, frente a esas emociones que afrontan, para que logren ponerse en un lugar de ser responsables de sí mismos y de esas emociones que sienten.
Momento Número 2:	Enseñarles en qué momento se crea en cada persona, cada emoción, y el porqué de sus comportamientos.
Momento Número 3:	Ejercitarlos en el valioso ejercicio de la inteligencia emocional.

La metodología utilizada: Se utilizará la estrategia de intervención grupal, llamada dinámica de grupo, con un enfoque lúdico práctico gestáltico, que consiste en resolver el "aquí y el ahora".

Duración: 3 jornadas

Las actividades asignadas se harán de acuerdo al nivel y perfil del contratista

4.2 OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Serán obligaciones del **CONTRATISTA**:

El contratista deberá capacitar a los funcionarios del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación IMDER TULUA mediante talleres lúdicos prácticos gestálticos para la orientación y fortalecimiento de la inteligencia emocional de los funcionarios y monitores del IMDER TULUA en cumplimiento del plan de capacitaciones de 2023.

OBLIGACIONES DEL IMDER: Además de las contenidas en el artículo 4º de la Ley 80 de 1993 las siguientes:

1. Hacer uso de la cláusula de imposición de multas, la cláusula penal o cualquier otro derecho consagrado a la Entidad contratante de manera legal o contractual.
2. Hacer uso de las cláusulas excepcionales del contrato.
3. Pagar oportunamente el precio convenido en el presente contrato.
4. Ejercer el oportuno seguimiento a las obligaciones del CONTRATISTA
5. Suministrar al contratista toda la información que requiera para ejecutar el contrato.
6. La Supervisión se hará por parte del área encargada

4.3 AUTORIZACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS REQUERIDOS PARA EJECUCIÓN:

N/A

4.4 DOCUMENTOS TÉCNICOS PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO.

N/A

5. CLASIFICACION UNSPSC: La clasificación de los bienes y servicios, objeto del proceso son los siguientes

ITEM	CLASIFICACIÓN UNSPSC	PRODUCTO
1	86101705	Capacitación administrativa
2	80111601	Asistencia de oficina o administrativa temporal

6. TIPO DE CONTRATO O CONVENIO

Obra	Suministro	Convenio interadministrativo
Consultoría	Prestación de servicio	X Convenio de asociación

7. MODALIDAD DE SELECCIÓN Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS

La modalidad de Selección del presente proceso es la de Contratación Directa, de conformidad con el artículo 2, No. 4 de la Ley 1150 de 2007 y el decreto 1082 de 2015 en su artículo 2.2.1.2.1.4.9, sobre contratos de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales.

8. VALOR ESTIMADO (Estudio de Mercado, Análisis de la oferta y la demanda). FORMA DE PAGO Y PLAZO.

El mercado colombiano cuenta con una oferta amplia de personas que prestan sus servicios a diferentes entidades y asuntos. La contratación de estos no está sujeta a requisitos particulares de índole legal, salvo las propias del ejercicio mismo de la profesión.

La determinación del perfil del posible contratista y de quien lo cumple está relacionada con el conocimiento previo, su perfil profesional, de experiencia y de contratos anteriormente ejecutados por el posible contratista. Para el desarrollo del objeto, la IMDER de Tuluá considera que el pago de honorarios, es lo más viable.

Igualmente se procedió a verificar en Colombia compra contratos de similar objeto encontrando lo siguiente:

NÚMERO DEL PROCESO.	NOMBRE DE LA ENTIDAD	OBJETO CONTRACTUAL	MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	TIEMPO	VALOR DE LOS HONORARIOS.
PS-126-2016	CÓRDOBA - ALCALDÍA MUNICIPAL DE MONTELIBANO	DESARROLLAR CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIONES A TRAVÉS DE TALLERES DE PREVENCIÓN Y SEGURIDAD VIAL A ESTUDIANTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, INSTITUCIONES DEL NIVEL TÉCNICO.	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	4 meses	\$ 119,850,000
Ps-017	SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA - CONTRALORÍA GENERAL	CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES COMO PSICÓLOGA CONSISTENTE: CAPACITACIÓN CONSISTENTE EN SENSIBILIZAR A LOS EMPLEADOS DE LA CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, ACERCA DEL TRABAJO EN EQUIPO, LA COMUNICACIÓN Y LA MEJORA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN AL CLIENTE. INCLUYE UNA EVALUACIÓN BÁSICA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	1 día	\$ 2,500,000
CDN-1000-12 02-35-2014	NARIÑO - CONTRALORÍA GENERAL DE NARIÑO	CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN, PARA DESARROLLAR TALLERES DE CAPACITACIÓN A 73 FUNCIONARIOS, DIVIDIDOS EN DOS GRUPOS, DONDE SE DESARROLLARÁN SEIS (6) TALLERES EN TEMAS RELACIONADOS CON; MANEJO DE	Contratación Directa (Ley 1150	4 Días	\$ 13,500,000

INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE TULUÁ

Carrera 26 Número 28-12 TEL- 2243535

www.tulua.gov.co e-mail: imder@tulua.gov.co

		PÚBLICO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS, CONVIVENCIA PACÍFICA Y TOLERANCIA, MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN ESPACIOS QUE CUENTEN CON LA INFRAESTRUCTURA ADECUADA DONDE SE PUEDAN REALIZAR ACTIVIDADES LÚDICAS Y RECREATIVAS.	de 2007)		
--	--	--	----------	--	--

En este punto se precisa que la contratación es prioritaria para fortalecer a los funcionarios en inteligencia emocional de la gestión desde el compromiso de los servidores del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación IMDER TULUA, la cual debe realizar una persona con formación en psicología y/o afines, con experiencia que desarrolle el presente objeto contractual.

VALOR: Para todos los efectos legales y fiscales el valor se estima en la suma de DIEZ MILLONES DE PESOS MCTE (\$10.000.000=)

DURACIÓN: El contrato iniciara a partir de la suscripción del acta de inicio, hasta el 10 de mayo de 2023.

9. JUSTIFICACION DE FACTORES DE SELECCIÓN DE LA OFERTA MAS FAVORABLE	
9.1 CAPACIDAD JURÍDICA	No aplica
9.2 CAPACIDAD FINANCIERA	No aplica
9.3 CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	No aplica
9.4 EXPERIENCIA	La persona requerida debe contar con experiencia de dos años en el área de capacitaciones
9.5 FACTORES DE EVALUACIÓN.	No aplica

10. CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

certificado de disponibilidad No. 000060 del 15 de abril de 2023

11. COBERTURA (Si se requiere)

En la modalidad de contratación directa la exigencia de garantía no es obligatoria; según se desprende del **Artículo 2.2.1.2.1.4.5.** del decreto 1082 de 2015 el cual indica textualmente sobre lagarantías. *Al verificar la Sección 3, que comprende los artículos 2.2.1.2.3.1.1 al 2.2.1.2.3.5.1. del decreto precisa que no es obligatoria y la justificación para exigir las o no debe estar en los estudios y documentos previos.*, por lo tanto, en este caso y por la cuantía del contrato a suscribir, la forma de pago y la naturaleza del mismo, la Entidad NO considera necesario exigir póliza de garantía única al Contratista.

Se sustenta además esta conclusión en el hecho de que el presente contrato no excede el diez por ciento (10%) de la Menor Cuantía y la ejecución del mismo no representa un riesgo para la entidad ya que de forma continua se vigila y controla su ejecución.

12. ANÁLISIS DE RIESGOS Y FORMA DE MITIGARLO

De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 6 del Artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, los riesgos previsible que puedan afectar la equivalencia económica del contrato que se celebre para la satisfacción del objeto requerido obedecen a situaciones normales inherentes al desarrollo de una actividad y por tanto los asume exclusivamente el contratista.

La IMDER responderá y restablecerá la ecuación financiera del contrato solo en aquellos casos en los cuales se presente riesgos externos, es decir, anormales y completamente ajenos al círculo propio del sujeto afectado (contratista) que alteren gravemente la equivalencia económica del contrato y pongan en riesgo su ejecución, tales como aleas administrativos (Teoría del hecho del príncipe), situaciones

coyunturales (Teoría de la imprevisión, revisión de precios) y aleas naturales (Teoría de la imprevisión y Teoría de las sujeciones materiales).

En virtud de lo anterior, se ilustra la matriz del riesgo y forma de mitigarlo:

2		1		No.
Específico	General	Clase		
Interno	Interno	Fuente		
Ejecución	Planeación	Etapas		
Operacional	Sociales o políticos	Tipo		
Demora o Incumplimiento en las actividades encomendadas.	No realizar las actividades relacionadas en el contrato	Descripción (Que puede pasar y como puede Ocurrir)		
Insatisfacción de la necesidad de la entidad	Incurrir en hechos punibles contenidos en la normatividad penal y disciplinaria.	Consecuencia de la Ocurriencia del evento		
Raro	1	Probabilidad		
Menor	5	Impacto		
Riesgo Bajo	6	Calificación Total		
Baja	d	PRIORIDAD		
Contratista	1	¿A quién se le asigna?		
Verificación de la documentación	Verificación de la documentación presentada	Tratamiento/ Controles a ser		
Raro	Raro	Probabilidad		Impacto después del Tratamiento
Insuficiente	Insuficiente	Impacto		
Baja	Baja	Calificación		
Baja	Baja	Calificación		
No	No	¿Afecta el		
Supervisión del contrato.	Supervisión del contrato.	Persona responsable por		
27/10/2022	27/10/2022	Fecha estimada en que se		
11/10/2022	11/10/2022	Fecha estimada en que se		
Entrega de informe con las actividades realizadas	Verificación de la documentación presentada por el contratista y durante la ejecución de contrato	¿Cómo se realiza el		Monitoreo y revisión
Entrega de un informe	Antes de realizar la respectiva contratación y mensual	Periodicidad ¿Cuándo?		

3	Específico	Vencimiento de algún término o incumplimiento en la entrega oportuna de un documento	Incurrir en hechos punibles contenidos en la normatividad penal y disciplinaria.	Raro	Contratista	Verificación de la documentación presentada.	Raro	Menor	Baia	Baja	No	Supervisión del contrato.	27/10/2022	11/10/2022	Entrega de informe con las actividades realizadas	Entrega de un informe
	Interno			Menor			Riesgo Bajo									
	Ejecución															
	Operacional															
4	Específico	Uso indebido de la información	Incurrir en hechos punibles contenidos en la normatividad penal y disciplinaria.	Raro	Contratante	Verificación de la documentación	Raro	Menor	Baia	Baja	No	Supervisión del contrato.	27/10/2022	11/10/2022	Entrega de informe con las actividades realizadas	Entrega de un informe
	Interno			Menor			Riesgo Bajo									
	Ejecución															
	Operacional															
Imputables al Contratista:																
De la misma forma, como criterio general en el IMDER de Tuluá se establecen los siguientes riesgos Imputables al Contratista para contratos de prestación de servicios:																
• No realizar las actividades propuestas en el contrato. Riesgos empresariales normales, inherentes al funcionamiento y desarrollo de las actividades.																
• Incumplimiento parcial de las obligaciones del Contratista estipuladas en las exigencias del contrato.																
• Realizar labores no autorizadas por el supervisor.																
• Suspensiones totales o parciales del servicio, realizadas al contrato por parte del interventor, debido al no pago oportuno de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones.																
• Errores en la información suministrada por parte del contratista, resultado de los estudios realizados.																
• Demoras en los plazos establecidos dentro del contrato, previo suministro de toda la información necesaria para el buen cumplimiento de las actividades relacionadas en el contrato.																
Imputables a la Entidad:																
Riesgos asociados al incumplimiento de las obligaciones contables.																

De la misma forma, como criterio general el IMDER de Tuluá se establecen los siguientes riesgos Imputables a la Entidad para contratos de prestación de servicios:

- Actos terroristas, Guerras o cualquier evento que altere el orden público.
- Riesgos constitutivos de caso fortuito o fuerza mayor de acuerdo a lo ordenado por la ley.
- Suspensión del servicio ocasionado por el pago no oportuno del precio convenido en el contrato.
- El no cumplimiento cabal del objeto del contrato, por la falta de información o insumos que se requiera para la ejecución del contrato.

13. IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DE LAS CLAUSULAS EXORBITANTES, APLICACIÓN Y SUS EFECTOS

N/A

14. ACUERDOS COMERCIALES

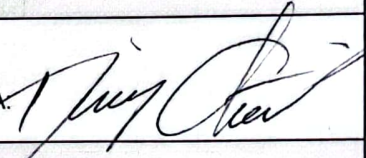
A la luz del numeral 8 del artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, especialmente que trata sobre los acuerdos comerciales negociados por Colombia para entidades contratantes del Departamento Nacional de Planeación y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en armonía con el Manual para el manejo de los acuerdos comerciales en los procesos de contratación de la Agencia Nacional de Contratación Colombia Compra Eficiente, dada la naturaleza del objeto del contrato y su cuantía este se encuentra excluido del capítulo de compras de los tratados de libre comercio suscrito por nuestro país.

15. CONVOCATORIAS VEEDURÍAS

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 66 de la Ley 80 de 1993, en concordancia con la Ley 850 de 2003, El IMDER de Tuluá convoca a las veedurías ciudadanas, establecidas de conformidad con la ley, para realizar el control social al presente proceso contractual, al contrato que se derive del mismo, su cumplimiento, terminación y liquidación.

16. CONSTANCIA DEL CUMPLIMIENTO DEL DEBER DE ANÁLISIS DE LAS ENTIDADES ESTATALES

Se deja constancia que el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Tuluá cumplió con el deber de análisis para conocer el sector relativo al objeto del Proceso de Contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica y de análisis de riesgo.

PROCESO RESPONSABLE	DIRECCION	
NOMBRE DE RESPONSABLE	DIEGO FERNANDO SALAZAR QUINTERO	FIRMA: 
CARGO	DIRECTOR	
FECHA DE ESTUDIO	21 de abril de 2023	