Armenia, agosto del 2024

La Corporación Concejo Municipal de Armenia (Q), en cumplimiento del numeral 7 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993, el artículo 87 de la Ley 1474 de 2011 y el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, procede a elaborar los estudios previos para la celebración de un contrato de prestación de servicios profesionales especializados.

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE SE PRETENDE SATISFACER CON LA CONTRATACIÓN.

Establece el artículo segundo de la Constitución Política de Colombia que, 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.

Así mismo, el artículo 209 Constitucional contempla que 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. Igualmente, dispone la citada norma que las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.

Por su parte, es importante indicar que el Concejo Municipal de Armenia es una corporación político-administrativa de elección popular, integrada por 19 concejales elegidos por periodos de cuatro (4) años; Corporación que goza de autonomía administrativa y presupuestal, cuyas funciones se encuentran consignadas en el artículo 313 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 32 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 18 de la Ley 1551 de 2012. Igualmente, la Corporación Concejo Municipal de Armenia cuenta con una planta de empleo de personal, conformada bajo Acuerdo Municipal 077 de 2008.

La organización administrativa actual de la Corporación Concejo Municipal de Armenia y en especial su planta de empleos, se ha mantenido vigente en el tiempo a pesar del crecimiento paulatino y constante del servicio requerido, producto de ello se han visto aumentadas y/o modificadas sustancialmente las cargas de trabajo de cada empleo de la planta actual, que requieren un estudio y evaluación exhaustiva, que permita establecer las verdaderas necesidades y requerimientos de personal en la entidad bajo una distribución adecuada y equitativa de las cargas de trabajo que mejoren ostensiblemente el rendimiento individual, mejoren el ambiente y clima laboral y eleven el desempeño institucional para el mejoramiento del servicio prestado a la comunidad.

La eficiencia y productividad político - administrativa de la corporación edilicia Concejo Municipal de Armenia depende, en gran medida, de la correcta distribución de las cargas de trabajo entre sus empleados como respaldo a las labores de los concejales y las comisiones permanentes y accidentales. Para aumentarla progresivamente, en un entorno gerencial en constante cambio, es crucial contar con un análisis detallado, preciso y sobre todo objetivo de las cargas laborales como insumo para la toma de decisiones en materia de optimizar la capacidad organizacional, roles y responsabilidades con el fin de mejorar el control operacional que induzca a una mejora en el desempeño y con ello una más alta productividad, evitando tiempos muertos y ociosos en desmedro de sobrecargas en otros puestos de trabajo.

Históricamente, se ha reconocido la importancia del análisis de cargas de trabajo en los siguientes aspectos:

- **Optimización de Recursos:** Identifica la distribución actual de las cargas de trabajo y permite una utilización más eficiente de los recursos humanos, asegurando que las tareas se asignen

de manera equitativa y acorde a las capacidades individuales y a los tiempos en la jornada laboral definiendo la planta de empleos óptima.

- **Mejora de la Productividad:** Un análisis adecuado de las cargas de trabajo ayuda a identificar cuellos de botella y áreas donde la productividad puede estar comprometida, permitiendo implementar medidas correctivas que mejoren el rendimiento general.

- **Bienestar de los Empleados:** La sobrecarga de trabajo puede llevar al agotamiento y la insatisfacción laboral además de errores u omisiones que atenten contra los intereses o el patrimonio de la corporación. El estudio de cargas de trabajo busca prevenir estos problemas, promoviendo un ambiente de trabajo saludable y equilibrado.

- **Planificación Estratégica:** Con una visión clara de las cargas de trabajo, la corporación puede planificar de manera más efectiva la asignación del personal para responsabilidades presentes y futuras, asegurando que los recursos estén disponibles cuando se necesiten.

- **Toma de Decisiones Informada:** Contar con datos precisos sobre las cargas de trabajo proporciona una base sólida para la toma de decisiones, facilitando la implementación de estrategias que mejoren la eficiencia operativa y administrativa.

Es innegable la importancia del análisis de cargas de trabajo para realizar una intervención a nivel operacional efectiva con el propósito de incrementar la productividad y asegurar el bienestar de los empleados y a su rendimiento individual que mejore el desempeño organizacional de manera general, contribuyendo así al éxito y sostenibilidad de la corporación a largo plazo, objetivos que solo serán cumplidos con análisis objetivos, de alta solidez técnica y orientados a resultados e impactos, atributos con los que cuenta el trabajo que realiza el proponente y su equipo de trabajo que pongo a su consideración.

Por lo expuesto y atendiendo lo dispuesto en el Decreto 1800 del siete (7) de octubre de 2019, se hace necesario, con carácter de obligatorio, que se actualice la planta de personal de la entidad acogiendo lo dispuesto en el Artículo 2.2.1.4.1. **del Decreto 1083 de 2015 que señala:**

> ***"Artículo 2.2.1.4.1. Actualización de plantas de empleo****. Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:*
>
> *a. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.*
>
> *b. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.*
>
> *c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.*
>
> *d. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.*
>
> *e. Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.*
>
> *f. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.*
>
> ***PARÁGRAFO 1****. Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y*

presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.

***PARÁGRAFO 2.** Las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas modificaciones, y los traslados presupuestales de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales.*

(…)"

Dado que el artículo 46 de la Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"* establece que las reformas a las plantas de personal de empleos de las entidades y organismos a los cuales se aplica dicha ley *"(…) deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren,* ***elaborados por las respectivas entidades*** *bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP -"* ante la ausencia de personal propio idóneo para adelantar tal tarea especializada, se hace necesario contratar un profesional especializado, experto en prestación de servicios profesionales de esta especie, con amplia experiencia en este tipo de reformas que asesore a la Corporación Concejo Municipal de Armenia en la aplicación de todas las reglas, normas, procedimientos legales y demás aspectos técnicos que le permitan formular un *"estudio técnico"* que cumpla con las directrices del DAFP y la ESAP y se atienda la exigencia del Decreto 1800 del 7 de octubre de 2019 y las reglas previstas en las normas vigentes.

Para cumplir tales cometidos y contribuir con los propósitos de *"necesidades del servicio o modernización"* exigidos en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, la Corporación Concejo Municipal de Armenia debe atender lo dispuesto en los artículos 95, 96 y 97 del Decreto 1227 de 2005, compilado en los artículos 2.2.12.2, 2.2.12.3 y 2.2.12.4 del Decreto 1083 de 2015 del sector función pública, y simultáneamente garantizar los derechos laborales y de carrera administrativa del personal que ostente tales beneficios, sin que ello impida a la entidad a reformar su planta de personal de empleos conforme a las conclusiones que se deriven del estudio técnico que debe cumplir, como mínimo, con lo señalado en el artículo 97 del Decreto 1083 de 2015 que establece:

"Artículo 97. Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:
97.1. ***Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo****.*
97.2. Evaluación de la prestación de los servicios.
97.3. ***Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos"****.*

Para el cumplimiento de este mandato legal se hace necesario cumplir con las exigencias previstas en el Decreto 1800 del 7 de octubre de 2019 y lograr con ello las mejoras sustanciales en la prestación de los servicios de la entidad en beneficio de las partes interesadas y grupos de valor, cumpliendo a cabalidad con cada uno de los puntos exigidos.

El objetivo general, de la pretendida contratación, es la de contratar la asesoría y el acompañamiento de un profesional especializado e idóneo y de amplia experiencia en la coordinación, apoyo y acompañamiento para la *"formulación del estudio técnico que permita actualizar la planta de personal de empleos de la Corporación Concejo Municipal de Armenia"*, en tratándose de una entidad pública del orden municipal.

Señalando que todas las actuaciones antes mencionadas deben estar acordes y revestidas del acatamiento a la Constitución, a la ley, a los Decretos Nacionales, los Decretos departamentales, a

las Ordenanzas y a los Acuerdos Municipales y los demás actos administrativos y normatividad en general que sirva de soporte a cualquier decisión.

Así mismo es importante indicar, que para esta importante labor especializada, el Concejo Municipal de Armenia no cuenta dentro de su planta de cargos, con personal de planta suficiente, que permita evacuar y/o tramitar todas las actividades de índole administrativa que se adelantan en la corporación, situación está que se evidencia en constancia emitida por la Secretaría General, dependencia esta última que hace la veces de oficina del talento humano; por ello se requiere a través de la modalidad de contratación directa, contratar servicios de personas naturales que apoyen en el desarrollo de actividades propias del funcionamiento y/o misionalidad de esta corporación.

De acuerdo a lo anterior, y para satisfacer la necesidad de la Corporación se considera conveniente y necesario celebrar un contrato de prestación de servicios profesionales especializados en la Secretaria General de la Corporación Concejo Municipal de Armenia (Q), Para este caso en concreto se requiere de un profesional en Economía y/o Administración de empresas y/o Ingeniería industrial, que cuente con especialización en Administración Pública, Gestión Pública o Derecho Administrativo y contar con una experiencia relacionada de diez (10) años en procesos de similar naturaleza o con un mínimo de diez (10) entidades de la Administración Pública en donde haya adelantado estos procesos, que apoye las actividades y/o funciones propias de la Secretaria General de la corporación.

El servicio requerido para cumplir con la necesidad descrita se encuentra incluido y publicado en el plan anual de adquisiciones.

2. DESCRIPCIÓN DEL OBJETO A CONTRATAR CON SUS ESPECIFICACIONES.

2.1. **Objeto del Contrato:** Contrato de prestación de servicios profesionales especializados de asesoría, coordinación, apoyo y acompañamiento a la Corporación Concejo Municipal de Armenia para adelantar el proceso de formulación del estudio técnico que motive y justifique, técnica y jurídicamente, la actualización de la planta de personal de empleos de la entidad.

2.2. **Plazo de Ejecución:** Dos (2) meses, contados a partir de la suscripción del acta de inicio.

2.3. **Lugar de Ejecución:** Concejo Municipal de Armenia.

2.4. **Valor Estimado del Contrato:** DIEZ MILLONES SEISCIENTOS CUARENTA MIL PESOS MCTE ($10.640.000)., el cual se encuentra respaldado con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal número 00243 del 29 de julio de 2024.

2.5. **Forma de Pago:** Se cancelará mediante dos (2) pagos mes vencido hasta por valor de CINCO MILLONES TRESCIENTOS VEINTE MIL PESOS MCTE ($5.320.000) cada uno, previa verificación del pago de la seguridad social y entrega a satisfacción del informe de actividades realizadas y visto bueno por parte del funcionario encargado de ejercer la vigilancia y control. No obstante, la forma de pago prevista, queda sujeta a la situación de los recursos del plan anual mensualizado de caja PAC.

NOTA: El último pago queda supeditado a la entrega de la totalidad de los archivos y documentos correspondientes a la ejecución contractual cuando haya lugar.

2.6. OBLIGACIONES DEL CONTRATO

2.6.1. Obligaciones de la Contratista:

2.6.1.1. **Obligaciones Generales.**

- Presentar al Supervisor informes mensuales y final del cumplimento de las actividades objeto del contrato

- Conocer e implementar los procesos que le sean aplicables al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- Cumplir oportunamente con los aportes al sistema general de seguridad social de conformidad con lo señalado en el artículo 50 de la Ley 789 de 2002, artículo 41 inciso 2 de la Ley 80 de 1993 modificado por el artículo 23 de la Ley 1150 de 2007, Ley 1562 de 2012 y demás normas concordantes.
- Obrar con lealtad y buena fe durante la ejecución del presente contrato.
- Administrar, conservar y entregar al término del contrato todos los archivos documentales producidos en desarrollo del objeto contractual y el Formato Único de Inventario Documental, en aplicación de la Ley 594 de 2000 (Ley General de Archivo), y responder por el buen estado (salvo deterioro por su normal uso) de los bienes que le sean entregados para el cumplimiento del objeto contractual.
- Cumplir con las obligaciones del Sistema General de Riesgos Laborales establecidas en el Artículo 16 del Decreto 0723 de 2013.
- Apoyar todas aquellas acciones tendientes a conservar el MEDIO AMBIENTE tales como la disposición de las basuras, entre otras.
- Asistir a las jornadas de inducción y reinducción adelantas por la Dependencia, para el correcto cumplimiento del objeto contractual.
- Atender las observaciones relacionadas con sus actividades, realizadas por el funcionario encargado de ejercer la vigilancia y control del presente contrato.

2.6.1.2. **Obligaciones Específicas.**

1. Elaborar de común acuerdo con el supervisor del contrato, un plan de trabajo que establezca el cronograma y actividades a desarrollar para el cumplimiento del objeto, el cual deberá ser presentado dentro de los cinco (5) días siguientes al inicio del plazo de ejecución y estar suscrito por las partes.
2. Evaluar el modelo de operación de la Corporación Concejo Municipal de Armenia y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios, analizar, evaluar y proponer los ajustes a los procesos, actividades, procedimientos y tareas existentes en la Corporación, necesarios para el estudio de cargas de trabajo.
3. Evaluar la posible incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas a la Corporación Concejo Municipal de Armenia, en relación con su nueva realidad misional.
4. Analizar los perfiles de los empleos y las cargas de trabajo actuales de los empleos y de aquellos nuevos, ajustados o modificados que se requieran para el cumplimiento de las funciones propias de la Corporación.
5. Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, si a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 de la Corte Constitucional en el marco de la política de formalización laboral a que se refiere el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023.
6. Determinar, como conclusión de los análisis, evaluaciones y estudios realizados las verdaderas necesidades de personal a través de una propuesta consolidada de creación, supresión y/o fusión de empleos incluyendo aquellos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria.
7. Adelantar el estudio de las situaciones administrativas del personal actual vinculado con la entidad, incluyendo las protecciones reforzadas y los derechos laborales de aquellos que ostenten derechos de carrera y de aquellos provistos a través de nombramiento provisional, encargos o comisiones.
8. Determinar los faltantes en la planta de personal, luego de la redistribución de cargas de trabajo propuestas, que soporte técnica y jurídicamente la ampliación de la planta de empleos, de acuerdo con las fuentes de financiación garantizando la viabilidad financiera del proceso en el corto y mediano plazo.
9. Consolidar en un proyecto de acuerdo a presentar a la Corporación Concejo Municipal de Armenia la estructura organizacional de la entidad, el manual de funciones, la planta de personal y la escala salarial en virtud de los estudios técnicos realizados y validados.

2.6.2. **Obligaciones del Contratante:**

- Expedir el registro presupuestal necesario para la ejecución del contrato.
- Efectuar cumplidamente los pagos pactados en el contrato.
- Realizar el seguimiento al cumplimiento del objeto del contrato, en el que además se verificará el cumplimiento de las obligaciones del contratista frente al pago de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales).

2.7. **De la Supervisión del Contrato:** La vigilancia y control del contrato que se suscriba la ejercerá Laura Victoria Gómez Suarez- Secretaria General de la Corporación o quien haga sus veces, quien para efecto ejercerá la supervisión técnica, administrativa, financiera, contable y jurídica en la ejecución del objeto contratado.

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

El numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 define los contratos de prestación de servicios en los siguientes términos: ***"3o. Contrato de prestación de servicios:*** *Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable".*

Adicional a lo anterior, el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015 define los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales, en los siguientes términos: ***"Artículo 2.2.1.2.1.4.9. Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales****. Las entidades estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y 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. En este caso, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita. Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la entidad estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales. La entidad estatal, para la contratación de trabajos artísticos que solamente puedan encomendarse a determinadas personas naturales, debe justificar esta situación en los estudios y documentos previos".*

En este caso y por tratarse de un CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS, conforme al literal h, numeral 4º del artículo 2° de la Ley 1150 de 2007, la modalidad de selección a utilizar es la contratación directa, para lo cual la entidad estatal podrá contratar directamente con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que haya demostrado la idoneidad y experiencia directamente 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 deberá dejar constancia escrita.

4. ANÁLISIS QUE SOPORTA EL VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO

Teniendo en cuenta la capacidad, idoneidad y/o experiencia requerida para la prestación de los servicios profesionales, se estima que el valor total de los honorarios a cancelar al contratista será la suma de **DIEZ MILLONES SEISCIENTOS CUARENTA MIL PESOS MCTE ($10.640.000)** incluidos impuestos. Soportado en el certificado de disponibilidad presupuestal No. 00243 del 29 de julio del 2024, con cargo a la imputación presupuestal No. 2120201008, denominado "CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS". Este valor está calculado con base en DOS (2) pagos mensuales a razón de CINCO MILLONES TRESCIENTOS VEINTE MIL PESOS M/CTE ($5.320.000) cada uno.

5. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MÁS FAVORABLE.

Por tratarse de un CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS que no requiere la obtención de varias ofertas, la selección se realiza teniendo en cuenta la idoneidad y experiencia del proponente para ejecutar el objeto contractual, así:

IDONEIDAD	En este caso, de acuerdo con el objeto del futuro contrato, se requiere contar con un profesional en Economía y/o Administración de empresas y/o Ingeniería industrial, que cuente con especialización en Administración Pública, Gestión Pública o Derecho Administrativo.
EXPERIENCIA	En este caso de acuerdo con el objeto del futuro contrato, el interesado en presentar propuesta deberá demostrar experiencia relacionada de diez (10) años en procesos de similar naturaleza o con un mínimo de diez (10) entidades de la Administración Pública en donde haya adelantado estos procesos.

6. EL ANÁLISIS DE RIESGO Y LA FORMA DE MITIGARLO.

Atendiendo la evaluación de la clase de contrato que busca satisfacer el cumplimiento del servicio, la Corporación concejo Municipal de Armenia considera que durante la ejecución del contrato se pueden presentar los siguientes riesgos: 1. El incumplimiento de las obligaciones por parte del contratista 2. El no pago de los aportes al sistema de seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales. 3. Fuerza mayor o caso fortuito; 4. Situaciones administrativas que impidan la ejecución del contrato.

N	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoria	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Control a ser implementado	Impacto después del tratamiento				¿Permite la ejecución del contrato?	Responsable por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión	
													Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoria						Periodicidad
1	General	Interno	Planeación	Operacional	Contratar personas sin capacidad para contratar	Afectación en la Ejecución	Posible	Moderado	Moderado	Alto	Entidad	Exigencia de requisitos acordes con el servicio o bien	Raro	Insignificante	Insignificante	Bajo	Si	Entidad	Acta inicio	Acta Final	de supervisión	Quincenal
2	General	Externo	Planeación	Económicos	Condiciones económicas que afectan el mercado	Desequilibrio Contractual	Posible	Moderado	Moderado	Alto	Ambos	Análisis ponderados de precios de mercado	Raro	Insignificante	Insignificante	Bajo	Si	Entidad	Acta Inicio	Acta Final	de supervisión	Quincenal
3	General	Interno	Planeación	Operacional	Incapacidad jurídica	Afectación en la Ejecución	Posible	Moderado	Moderado	Alto	Contratista	Exigencia de requisitos	Raro	Insignificante	Insignificante	Bajo	Si	Entidad	Acta Inicio	Acta Final	de supervisión	Quincenal
4	General	Interno	Planeación	Operacional	Criterios no objetivos	Violación principio de Transparencia	Posible	Moderado	Moderado	Alto	Entidad	Requisitos habilitantes adecuados	Raro	Insignificante	Insignificante	Bajo	Si	Entidad	Acta Inicio	Acta Final	de supervisión	Quincenal
5	General	Externo	Ejecución	Operacional	Orden Público	Económicas y financieras	Posible	Moderado	Moderado	Alto	Entidad	Seguimiento	Raro	Insignificante	Insignificante	Bajo	Si	Entidad	Acta Inicio	Acta final	de supervisión	Quincenal

Se deja constancia igualmente que los riesgos aquí identificados no tienen el carácter de afectar el equilibrio económico del contrato, por ser circunstancias que identifican riesgos personales para el contratista y no ponen en riesgo a la entidad en el fin que ella busca.

TABLAS DE VALORACIÓN.

La Corporación Concejo Municipal de Armenia, considera que durante la ejecución del contrato se pueden presentar los 3 riesgos incluidos en la matriz de riesgos y genera la siguiente valoración para

mitigar la ocurrencia y sus posibles impactos, así:

1. Incumplimiento de las actividades y obligaciones convenidas en el contrato

Este riesgo está ligado al contratista, otorgando una probabilidad de ocurrencia que se ubica en el rango (RARO), y de ocurrir el impacto para la entidad seria (MENOR), esta relación arroja una valoración combinada de (3), lo cual indica que este riesgo es administrable con seguimientos periódicos por parte del supervisor del contrato en la ejecución de actividades y obligaciones, garantizando el control en la posibilidad de ocurrencia.

2. Cambios regulatorios o reglamentos que afecten la ejecución del contrato

Este riesgo se asocia a la entidad y al contratista y hace referencia a que puedan aparecer normas o regulaciones que limiten la posibilidad de realzar las actividades del contrato, generando una probabilidad de ocurrencia que lo ubica en el rango (POSIBLE) y su impacto de ocurrir seria (MENOR), lo cual arroja una valoración combinada de (5), indicando que este riesgo debe tener una administración permanente con seguimiento continuo que debe registrarse por parte del supervisor del contrato indicando los posibles cambios.

3. Situaciones administrativas que impidan la ejecución del contrato.

Este riesgo hace referencia a que el Estado o los entes territoriales pueden generar regulación que impidan movilidad, aislamiento o restricción a la realización de actividades en determinados espacios lo cual afectaría el desarrollo del contrato y por ende es necesario valorar la probabilidad de que ocurra, la cual se ubica en el rango (POSIBLE), así mismo, con esta valoración su impacto de ocurrir seria (INSIGNIFICANTE), arrojando una valoración combinada en la tabla de (4), indicando que este riesgo es administrable mediante seguimiento periódico por parte del supervisor del contrato indicando los posibles cambios y los controles adoptados.

impacto	Categoría	Valoración	Insignificante	Menor	Moderado	Mayor	Catastrófico
Valoración			1	2	3	4	5
Probabilidad	Raro (puede ocurrir excepcionalmente)	1	2	3	4	5	6
	Improbable (puede ocurrir ocasionalmente)	2	3	4	5	6	7
	Posible (puede ocurrir en cualquier momento futuro)	3	4	5	6	7	8
	Probable (probablemente va a ocurrir)	4	5	6	7	8	9
	Casi cierto (ocurre en la mayoría de circunstancias)	5	6	7	8	9	10

7. LAS GARANTÍAS QUE LA ENTIDAD CONTEMPLA EXIGIR EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN.

Atendiendo el contenido del inciso 5 del artículo 7 de la Ley 1150 de 2007 y como quiera que se trata de un contrato de prestación de servicios cuyo valor SI ___ NO _X_ supera el diez por ciento (10%) de la menor cuantía establecida para esta entidad, aunado al hecho que su valor se cancelará mediante mensualidades vencidas previa certificación satisfactoria del servicio prestado por parte del

funcionario encargado de la Vigilancia y Control, SI ___ NO _X_ se exigirá al contratista seleccionado la constitución de garantía para el desarrollo del objeto contractual. (En caso afirmativo deberá identificarse la garantía, el valor a amparar y su vigencia).

8. **INDICACIÓN DE SI EL PROCESO DE CONTRATACIÓN SE ENCUENTRA COBIJADO POR UN ACUERDO COMERCIAL.**

En virtud de lo señalado en el numeral 8 del artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, una vez verificado por esta entidad se deja constancia que el presente proceso de contratación SI ___ NO _X_ se encuentra cobijado por un (os) acuerdo (s) comercial (es). (En caso afirmativo debe indicarse cuáles).

JUAN CAMILO TABARES ÁLZATE
Presidente Corporación Concejo Municipal de Armenia (Q)

LAURA VICTORIA GÓMEZ SUAREZ
Secretaria General
Corporación Concejo Municipal de Armenia (Q)

Elaboró: Carolina Zuluaga Arango- Abogado(a) Contratista.