ANÁLISIS DEL SECTOR

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015, según el cual, las entidades estatales en la etapa de planeación deben realizar un análisis para conocer el sector relativo al objeto que se pretende contratar y siguiendo las indicaciones dadas por la Agencia Nacional Colombia Compra Eficiente mediante instructivo publicado en el SECOP II, se hace el siguiente análisis del sector:

OBJETO DEL CONTRATO:
"PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION COMO EDUCADORA EN LA EJECUCIÓN Y LA OPERATIVIDAD DE LOS DIFERENTES PROGRAMAS QUE ATIENDE EL INSTITUTO DE ATENCION A LA FAMILIA"

PERSPECTIVA LEGAL.

La Entidad Estatal debe identificar la normatividad vigente aplicable al objeto del proceso de contratación, tanto la que influye en el mercado del servicio como la que regula la actividad de los proveedores y compradores de manera particular, incluyendo las normas ambientales y los cambios recientes en la implementación y el impacto de tales modificaciones.

Para la ejecución del objeto que se pretende contratar, se debe celebrar un contrato de prestación de servicios, con una persona natural legalmente capaz de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, es necesario para cumplir con el objeto de la presente contratación, que no estén incursos en las prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades consagradas en la Constitución Política, en los artículos 8º y 9° de la Ley 80 de 1993 y demás normas concordantes.

El régimen jurídico aplicable al presente proceso de selección, el cual comprende las etapas precontractual, contractual y post contractual, es el previsto en el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, en el marco de la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, y en el Decreto 1082 de 2015, en consonancia con las leyes civiles, comerciales, y demás normas que adicionen, modifiquen, complementen o regulen la materia, así como en lo previsto en la Ley 1474 de 2011, y en el Decreto Ley 019 de 2012.

La modalidad de contratación que corresponde es la de contratación directa, en virtud a lo dispuesto en el artículo 2º de la Ley 1150 de 2007, reglamentado en el artículo 2.2.1.2.1.4.9 Decreto 1082 de 2015 **Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión**.

Así mismo establece, que "*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;* ***así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales".***

Que en este sentido se pronunció el Consejo de Estado – Sala de lo Contencioso Administrativo – Sección Tercera – Consejero Ponente Jaime Orlando Santofimio Gamboa - Bogotá D.C., dos (2) de diciembre de dos mil trece (2013). Radicación: 11001032600020110003900 (41719), así:

"***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*".**

Ahora bien, relacionando lo anterior con la problemática relativa a la sustantividad de las expresiones "...Para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión...", el Despacho encuentra que el asunto ya fue objeto de decantación jurisprudencial por el Consejo de Estado al pronunciarse a propósito de la legalidad del artículo 13 del decreto 2170 de 2002, ejercicio del que surgió el precedente vinculante de esta Corporación, según el cual, tanto los contratos que tienen por objeto la "prestación servicios profesionales" como los que versan o asumen en su objeto el "apoyo a la gestión", son componentes específicos del género "prestación de servicios" regulado en el artículo 32 No. 3 de la Ley 80 de 1993 y que por lo tanto cualquier referencia a alguno de estos objetos negóciales, en cualquier norma de contratación pública que se haga tal como ocurre de manera concreta en el Literal h) del numeral 4, del artículo 2 de la ley 1150 de 2007, debe reconducirse a esta preceptiva legal.

En consecuencia, cualquier aproximación en relación con el contenido de esta norma habilitante de la "contratación directa" citada, debe hacerse sobre el entendido de que el legislador delimitó su campo de acción, esto es, restringió su operatividad y procedencia al ámbito del contrato de prestación de servicios legalmente definido, generando de esta forma una armonía sistemática para su aplicación y por lo tanto configurando la procedencia sustancial de la causal.

En este sentido, y analizando exclusivamente sobre los fundamentos legales expuestos, serán entonces contratos de "apoyo a la gestión" todos aquellos cuyo objeto esté determinado materialmente por el desarrollo de actividades identificables e intangibles que impliquen el desempeño de un esfuerzo o actividad tendiente a satisfacer necesidades de las entidades estatales en lo relacionado con la gestión administrativa o funcionamiento que ellas requieran, bien sea acompañándolas, apoyándolas o soportándolas, al igual que a desarrollar estas mismas actividades en aras de proporcionar, aportar, apuntalar, reforzar la gestión administrativa o su funcionamiento con conocimientos especializados, siempre y cuando dichos objetos estén encomendados a personas catalogadas de acuerdo al ordenamiento jurídico como profesionales".

En torno a las notas características y diferenciadoras de los contratos de prestación de servicios, así como, el contrato de consultoría, pueden ser recapituladas en los siguientes términos:

Tipo contractual	**Especies contractuales y características.**
Contrato de prestación de servicios. Definición legal. Ley 80 de 1993. Artículo 32, numeral 3º. Son contratos de prestación de servicios los que	**Contrato de prestación de servicios profesionales.** Su objeto está determinado por el desarrollo de actividades identificables e intangibles que impliquen el desempeño de un esfuerzo o actividad, tendiente a satisfacer necesidades de las entidades estatales en lo relacionado con la gestión administrativa o funcionamiento que ellas requieran, bien sea acompañándolas, apoyándolas o soportándolas, con conocimientos especializados siempre y cuando dichos objetos estén encomendados a personas consideradas legalmente como profesionales. Se caracteriza por demandar un conocimiento intelectivo cualificado: el saber profesional. Dentro de su objeto contractual pueden tener lugar actividades operativas, logísticas o

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.	asistenciales, siempre que satisfaga los requisitos antes mencionados y sea acorde con las necesidades de la Administración y el principio de planeación. **Contrato de prestación de servicios de simple apoyo a la gestión.** Su objeto contractual participa de las características encaminadas a desarrollar actividades identificables e intangibles. Hay lugar a su celebración en aquellos casos en donde las necesidades de la Administración no demanden la presencia de personal profesional. Aunque también se caracteriza por el desempeño de actividad intelectiva, ésta se enmarca dentro de un saber propiamente técnico; igualmente involucra actividades en donde prima el esfuerzo físico o mecánico, en donde no se requiere de personal profesional. **Dentro de su objeto contractual pueden tener lugar actividades operativas, logísticas o asistenciales, siempre que satisfaga los requisitos antes mencionados y sea acorde con las necesidades de la Administración y el principio de planeación.** **Contrato de prestación de servicios para la ejecución de trabajos artísticos que sólo puedan encomendarse a determinadas personas naturales.** Tienen lugar dentro de esta categoría los contratos de prestación de servicios que tengan por objeto la ejecución de trabajos artísticos, esto es, trabajos que corresponden al conjunto de creaciones humanas que expresan una especial visión del mundo, tanto real como imaginaria, y que sólo pueda celebrarse con determinadas personas naturales, lo que implica que el contratista debe ser un artista, esto es, una persona reconocida como realizador o productor de arte o trabajos artísticos.

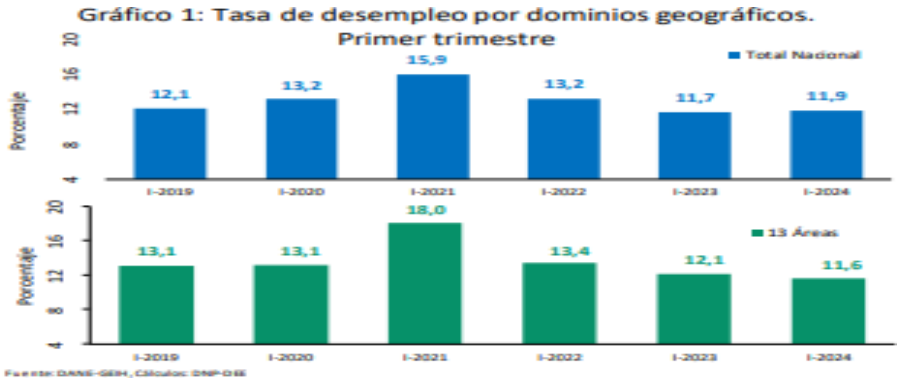
PERSPECTIVA COMERCIAL:

ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES INDICADORES DE MERCADO LABORAL

En el caso de Colombia, las cifras está confirmado esta tendencia. Por un lado, a lo largo de 2023, la actividad económica en Colombia redujo su ritmo de crecimiento frente a las altas tasas observadas en los dos años anteriores. No obstante, el nivel de la producción fue un 11% más alto que el que se tenía antes de la pandemia, favoreciendo la resiliencia del mercado laboral, que en todo caso comenzó a revelar síntomas de evidente desgaste hacia finales de año.

Con ello, la tasa de desempleo nacional, que venía frenando su descenso, terminó por subir 0,2 p.p. en el último año (entre el primer trimestre de 2023 y el primero de 2024), alcanzando un 11,9%. (Gráfico 1) Este aumento estuvo concentrado en las zonas rurales y el agregado de las 10 ciudades1, donde el incremento en la tasa fue cercano a los 0,8 p.p., ya que, en las 13 áreas, la tasa de desempleo si se redujo (-0,6 p.p.), aunque a una velocidad más baja que en los periodos anteriores (Gráfico 2). De esta manera, la tasa de desempleo en las 13 áreas fue de 11,6% en el primer trimestre de 2024. (Gráfico 1).

Este aumento estuvo concentrado en las zonas rurales y el agregado de las 10 ciudades1, donde el incremento en la tasa fue cercano a los 0,8 p.p., ya que, en las 13 áreas, la tasa de desempleo si se redujo (-0,6 p.p.), aunque a una velocidad más baja que en los periodos anteriores (Gráfico 2). De esta manera, la tasa de desempleo en las 13 áreas fue de 11,6% en el primer trimestre de 2024. (Gráfico 1)



Algo similar sucedió con el empleo, que comenzó a aumentar cada vez con menos fuerza. En este sentido, la cantidad de personas ocupadas pasó de crecer un 4% entre el primer trimestre de 2022 y el primero de 2023 a un 1% en el último año (primer trimestre de 2023 vs. el primero de 2024). Al igual que en el caso anterior, las 13 áreas fueron las más activas en la generación de empleo con un aumento de 3% en los ocupados, mientras que en las zonas rurales se evidenció destrucción de empleo, con una caída de cerca de 2% en sus ocupados. (Gráfico 2)



➢ Mientras que Bogotá jalonó el empleo del último año (entre el primer trimestre de 2023 y el primero de 2024), Medellín ha sido la ciudad más dinámica y de mayor recuperación del empleo en la postpandemia. Por otro lado, el aumento en el empleo del último año favoreció al sector formal y a las mujeres, quienes lideraron el aumento del empleo, no solo en el último año, sino también en la recuperación tras la crisis sanitaria. No se puede decir lo mismo para la población joven (15 a 28 años), quienes sitúan sus niveles de empleo por debajo de los que tenían antes del Covid-19, dado el comportamiento a la baja del último año.

➢ Por sectores, en el último año, el empleo fue jalonado por la industria, la administración pública y el transporte, donde Bogotá lideró el aumento en el empleo en los primeros dos sectores, mientras que Medellín lideró la creación de empleo en transporte.

➢ Por otro lado, al comparar con el periodo prepandemia, se tiene que 10 de los 12 los sectores, muestran niveles de empleo superiores a los prepandemia, mientras que dos (Construcción y Alojamiento y servicios de comida) todavía no alcanzan una recuperación completa. Los sectores que más han jalonado la recuperación del empleo son los de Administración pública, educación y salud y Actividades profesionales y técnicas, impulsados por Bogotá, seguidos de Comercio, jalonado por Medellín y Cali y Transporte por Medellín.

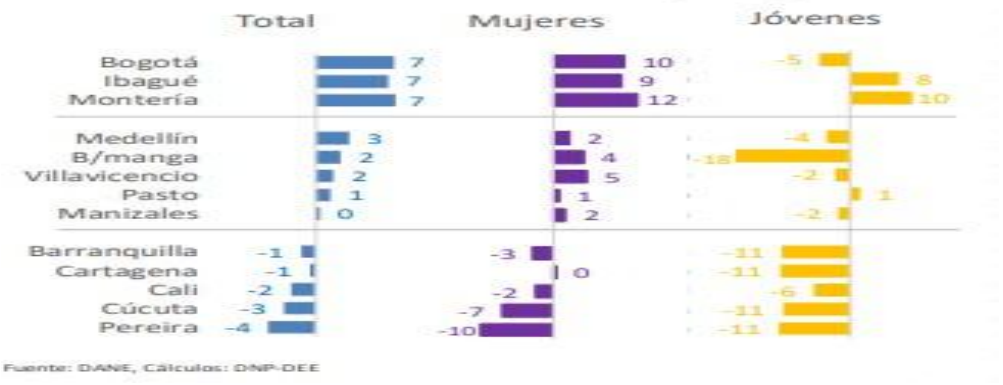
➢ Finalmente, al mirar los niveles de educación, de formalidad y de ingresos por ciudades se observó que las ciudades con mayores niveles de educación evidencian los ingresos laborales promedio más altos y las tasas de informalidad más bajas. Por género, la proporción de mujeres que alcanza educación superior es mayor que la de los hombres. Este avance educativo se acompaña con niveles de formalidad más altos entre las mujeres. No obstante, a pesar de estos logros, las mujeres continúan enfrentando grandes retos al interior del mercado laboral, donde sus niveles de ingreso son inferiores a los de los hombres.

COMPORTAMIENTO DEL EMPLEO EN EL ÚLTIMO AÑO (PRIMER TRIMESTRE DE 2023 Y PRIMERO DE 2024)

En el último año (entre el primer trimestre de 2023 y el primero de 2024), Bogotá fue la ciudad que impulsó el aumento en el empleo en las 13 áreas, no solo por su tamaño dentro del mercado laboral, que es del 19% dentro de las 13 áreas, sino por el crecimiento en sus niveles de empleo, que fue el más alto entre las 13 áreas (7%). Así, la ciudad "despertó" en el último año con este repunte, después de haber tenido una dinámica rezagada en los años anteriores. Igualmente, Montería e Ibagué también tuvieron un aumento en el empleo de 7%. Con ello Bogotá, Montería e Ibagué serían el grupo de ciudades de mejor desempeño. (Gráfico3)

En este grupo, la creación de empleo estuvo jalonado por el empleo femenino, el cual creció más que el masculino, sin demeritar el buen desempeño de los hombres dentro de este grupo de ciudades. Lo anterior, sumado al liderazgo del empleo femenino en otras tres áreas (Bucaramanga, Manizales y Villavicencio), hizo que, en el total de las 13 áreas, las mujeres se beneficiaran más que los hombres del aumento en el empleo, con un incremento de 4% en la ocupación femenina, versus un aumento de 3% en el caso masculino. Dado lo anterior, la tasa de desempleo femenina (13 áreas) cayó más rápido que la masculina, al bajar 0,8 p.p. (de 14,0% a 13,2% entre el primer trimestre de 2023 y el primero de 2024).

Gráfico 3: Crecimiento del empleo (%)



Fuente: DANE, Cálculos: DNP-DEE

En términos de calidad del empleo, el aumento en los ocupados favoreció el empleo formal, el cual creció un 5,7%, mientras que el informal se redujo levemente (-0,4%). Con ello la tasa de informalidad se redujo 1,4 p.p., alcanzando un nivel de 41,4% en el primer trimestre de 2024. Aunque la reducción de la informalidad fue un fenómeno más general que particular, ya que bajó en 10 de las 13 áreas, no se limitó a las ciudades con aumento en el empleo. Así, Pereira, Barranquilla y Montería fueron las ciudades de mayor reducción de la informalidad, donde Pereira y Barranquilla están entre las ciudades con destrucción de empleo total (el cual fue destrucción de empleo informal) y Montería estuvo entre las ciudades con mayor aumento en el empleo, donde la mayor parte del mismo fue formal.

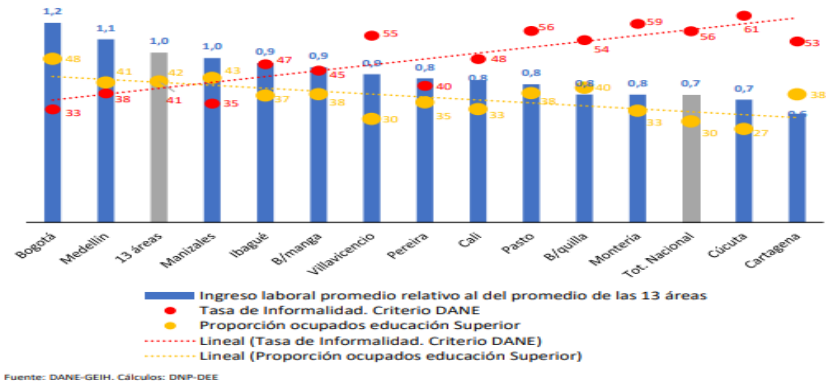
Por otro lado, tan solo Ibagué, Cúcuta y Manizales tuvieron un aumento en la informalidad, pero cada una dentro de un contexto distinto. Así, en Ibagué (al contrario que en Montería) el vigoroso aumento del empleo del año estuvo concentrado en el sector informal, mientras que en Cúcuta (al contrario que en Pereira y Barranquilla), la destrucción de empleo se centró en el formal.

Finalmente, en términos de ingreso, se observa que, en el último año, las 13 áreas registraron un incremento de 14,1% en el ingreso laboral promedio (ILP)4 nominal, mientras que el ILP real aumentó 6,3%. Por ciudades, todas reportaron crecimiento en los ILP nominales, con la peculiaridad de que i) 5 de las 13 áreas metropolitanas (Montería, Ibagué y Medellín, Bucaramanga y Villavicencio) alcanzaron incrementos por encima de la media; ii) Bogotá, Barranquilla, Cúcuta, Pasto y Pereira registraron crecimientos de los ILP nominales por debajo del promedio metropolitano pero lograron obtener resultados positivos en términos reales y iii) Cali, Manizales y Cartagena presentaron crecimientos de los ILP nominales por debajo del promedio metropolitano pero no alcanzaron a compensar los efectos inflacionarios, por lo que experimentaron variaciones negativas en términos reales.

INFORMALIDAD, INGRESOS Y NIVELES EDUCATIVOS EN LAS 13 ÁREAS

En este sentido se tiene que en las 13 áreas metropolitanas la población ocupada cuenta con un nivel de educación más alto que el del total nacional. Así, más del 40% de los ocupados cuentan con educación superior (en tanto que en el total nacional este porcentaje es de 30%) y cerca del 37% tiene cursada la educación media6 (vs. 35% del total nacional). Por su parte, el porcentaje de ocupados con niveles educativos por debajo de la educación media es del 20%, donde el 5% no cuenta con educación formal, mientras que en el total nacional esta cifra asciende al 12%. El nivel educativo guarda una relación estrecha con el ILP y con la informalidad. Así las personas con mayor nivel educativo tienden a encontrarse en las ciudades de mayores ingresos y más formales, mientras que las personas con menores niveles de educación tienen una mayor probabilidad de ser informales. De esta manera, al analizar la relación entre el nivel educativo y la informalidad, se evidencia una relación inversa entre la proporción de ocupados con educación superior en cada ciudad y sus respectivas tasas de informalidad. De esta manera, por ciudades se observa que:

Gráfico 10: Ingreso laboral promedio relativo al del promedio de las 13 áreas
Proporción de ocupados con educación superior
Tasa de informalidad
Primer trimestre de 2024



Fuente: DANE-GEIH. Cálculos: DNP-DEE

Los ocupados de las 13 áreas metropolitanas registran los mayores niveles de ingreso laboral promedio (ILP) a nivel nacional, alcanzando ingresos por encima de los niveles promedio para el total nacional. Dentro de este conjunto, Bogotá y Medellín, son las que registran los ILP más altos a nivel metropolitano en el primer trimestre de 2024, donde el ILP de Bogotá sobrepasa al de las 13 áreas en un 18% y el de Medellín en un 8%, siendo las únicas áreas con un ILP por encima del promedio de las 13 áreas. Por otra lado, Cartagena y Cúcuta son las áreas metropolitanas con el ILP más bajo, donde el ingreso de Cartagena equivale a un 64% del ILP de las 13 áreas y el de Cúcuta a un 72%. Además, son las únicas dos áreas metropolitanas cuyo ILP se encuentra por debajo del ILP nacional. (Gráfico 10)

Igualmente, las ciudades de mayor ILP como Bogotá, Medellín y Manizales son las ciudades de menor informalidad (39% o menos) mientras que las de ILP más bajo tienen tasas de informalidad más altas, como lo es el caso de Cúcuta que tiene el segundo ILP más bajo, junto con el nivel más alto de informalidad entre las 13 áreas.

Algo similar sucede con la educación superior. Así, las ciudades con mayor proporción de ocupados con educación superior registran los menores niveles de informalidad. Bogotá, Manizales y Medellín que son las ciudades en donde más de 40% de sus ocupados tienen educación superior, son las mismas que históricamente han registrado los niveles más bajo de informalidad a nivel metropolitano. En contraste, las ciudades con menor proporción de ocupados con educación superior son las que registran las tasas de informalidad más altas. En este grupo se encuentra Montería, Villavicencio y Cúcuta, donde esta última ciudad refleja la situación más compleja, ya que menos del 30% de sus ocupados cuenta con educación superior y más del 60% de sus ocupados se encuentran en la informalidad.

Por género, sucede algo un poco distinto, dado que por un lado en las 13 áreas la proporción de mujeres que alcanza la educación superior es mayor que la de los hombres no solo en el total metropolitano sino en cada una de las ciudades. Así mismo, las mujeres exhiben niveles de formalidad más altos. No obstante, por otro lado, el ingreso promedio de una mujer es inferior al de un hombre tanto en el total de las 13 áreas, como en cada una de las ciudades. Es así, como el 48% de las mujeres en las 13 áreas cuentan con educación superior, mientras que solo el 37% de los hombres lo alcanzan, en tanto que el ILP de las mujeres es de tan solo un 86% de lo que gana un hombre (después de bajar cerca de 2 p.p. en el último año). Por ciudades, en términos de ingreso, Bogotá muestra la mayor paridad de género, ya que las mujeres en la capital reciben el 93% de los ingresos de los hombres, mientras que, en la mayoría de las otras áreas, este porcentaje varía entre el 75% y el 85%, a excepción de Villavicencio que es de 69%. Por género, la proporción de mujeres que alcanza educación superior es mayor que la de los hombres. Este avance educativo se acompaña con niveles de formalidad más altos entre las mujeres. No obstante, a pesar de estos logros, las mujeres continúan enfrentando grandes retos al interior del mercado laboral, donde sus niveles de ingreso son inferiores a los de los hombres.

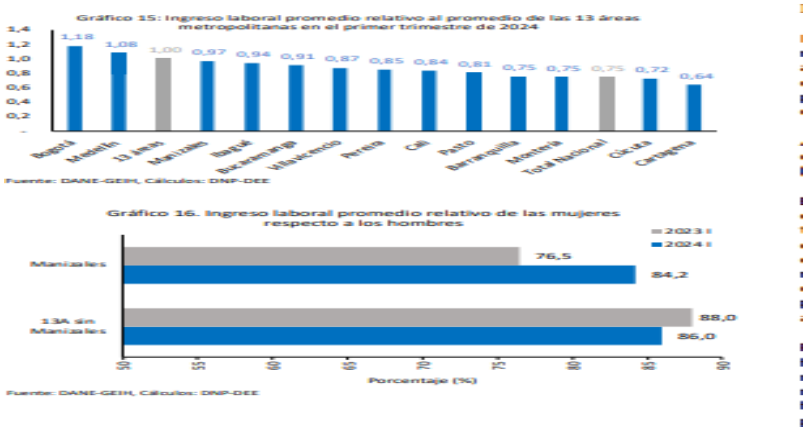
INGRESOS LABORALES

En el primer trimestre de 2024, los ocupados de las 13 áreas metropolitanas registraron los mayores niveles de ingreso laboral promedio en el país, alcanzando ingresos superiores al promedio del total nacional. Dentro de este conjunto, Bogotá, Medellín y Manizales, registraron los ingresos laborales promedio más altos a nivel metropolitano, siendo Bogotá y Medellín las únicas con un ingreso laboral por encima del promedio de las 13 áreas. Al respecto, el ingreso laboral promedio de una persona en Manizales estuvo muy cerca al ingreso laboral promedio metropolitano, ubicándose un 3% por debajo. (Gráfico 15).

En cuanto a la evolución, se observa que entre el primer trimestre de 2023 y 2024, el ingreso laboral promedio de las 13 áreas tuvo un incremento de 14,1% en términos nominales y de 6,3% en términos reales, es decir, descontando los efectos de la inflación. En este contexto, Manizales tuvo un incremento bajo en el ingreso laboral promedio nominal, el cual se situó 9,0 p.p. por debajo del resultado nominal obtenido para las 13 áreas. Este incremento nominal no compensó por completo los efectos inflacionarios, con lo cual el ingreso laboral promedio real de Manizales, experimentó una reducción frente al observado un año atrás.

Por género, Manizales presentó un progreso hacia la igualdad de ingresos entre hombres y mujeres, con una reducción en el diferencial que hay entre el ingreso nominal de una mujer frente al de un hombre. En este sentido, se observa que las mujeres de Manizales pasaron de percibir un 76,5% de lo que ganaron los hombres en el primer trimestre de 2023 a devengar un 84,2% en el mismo periodo de 2024. Estos resultados van en contravía de lo ocurrido en el resto de las 13 áreas donde hubo un deterioro de este indicador de igualdad.

Con estos resultados, la capital del departamento de Caldas evidenció una desigualdad en los ingresos más fuerte que la del resto de ciudades, dado que el porcentaje de ingreso relativo de una mujer con respecto a un hombre en la ciudad es 1,8 p.p. más bajo que el calculado para el resto de las 13 áreas (86,0%). (Gráfico 16)



1. PERSPECTIVA FINANCIERA:

En el contrato a suscribir, la forma de pago es posterior al servicio prestado, es decir que no existe riesgo alguno desde el punto de vista financiero que pueda afectar la ejecución y cumplimiento del contrato.

Con respecto a la capacidad financiera del Instituto de Atención a la Familia, este cuenta con los recursos para realizar la presente contratación, al haber expedido el Certificado de Disponibilidad Presupuestal correspondiente, que ampara la asunción del compromiso contractual.

Teniendo en cuenta la experiencia requerida, las obligaciones a cargo del mismo, y los precios del mercado se considera como costo consolidado para la prestación de servicios profesionales, la suma de **NUEVE MILLONES TRECIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS M/CTE ($9.359.467).**

Igualmente, para establecer el valor del contrato se tuvo en cuenta el valor de contratos con objeto igual o similar celebrados anteriormente por el Instituto de Atención a la Familia, obteniendo los siguientes resultados:

OBJETO	NO. DE CONTRATO	VALOR MENSUAL
PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION COMO EDUCADORA EN LA EJECUCIÓN Y LA OPERATIVIDAD DE LOS DIFERENTES PROGRAMAS QUE ATIENDE EL INSTITUTO DE ATENCIÓN A LA FAMILIA	**2024-53**	$2.300.000

FORMA DE PAGO: El INSTITUTO DE ATENCIÓN A LA FAMILIA pagará al Contratista el valor del presente Contrato de la siguiente manera:

MES	VALOR
14 MARZO DE 2025 A 31 MARZO DE 2025	$1.459.733
01 ABRIL DE 2025 A 30 ABRIL DE 2025	$2.576.000
01 MAYO DE 2025 A 31 MAYO DE 2025	$2.576.000
01 JUNIO DE 2025 A 30 JUNIO DE 2025	$2.576.000
2 DIAS DEL MES DE JULIO	$171.734

Advirtiendo que para cada uno de ellos se requiere la presentación del informes de actividades, cuenta de cobro, certificados de pago de los aportes al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, de conformidad con lo señalado en el parágrafo 1° del artículo 23 de la Ley 1150 de 2007, los cuales deberán documentarse para cada pago derivado de la ejecución del contrato, de acuerdo con el procedimiento establecido por la entidad y la normatividad vigente.

2. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL:

De acuerdo con la naturaleza del objeto y alcances de lo que se requiere, el Instituto de Atención a la Familia considera que el contratista debe ser y además debe acreditar experiencia relacionada directamente con el objeto a contratar, es decir, **"PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION COMO EDUCADORA EN LA EJECUCIÓN Y LA OPERATIVIDAD DE LOS DIFERENTES PROGRAMAS QUE ATIENDE EL INSTITUTO DE ATENCION A LA FAMILIA"**

Es fundamental dentro del presente proceso de contratación pública que la persona natural no se encuentre incursa en ninguna de las causales de inhabilidad e incompatibilidad consagradas en la Constitución o en la Ley, acreditar formación académica profesional y encontrarse al día en el pago de los aportes parafiscales y afiliaciones a salud, pensiones, cesantías y riesgos profesionales, en caso de ser responsable, aportar RUT y fotocopia de la cédula de ciudadanía.

GARANTIAS: De conformidad con el artículo 7 de la ley 1150 de 2007 y los artículos 2.2.1.2.3.1.1 y siguientes del Decreto 1082 de 2015, no es requisito exigir garantía para el presente proceso de contratación, por otro lado, teniendo en cuenta que el contrato el análisis de riesgos se contempla que el posible incumplimiento puede ser manejado con los controles internos de la entidad. Igualmente, al seleccionar un contratista con experiencia relacionada con el objeto contractual genera confianza y minoriza los posibles riesgos.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Desde la suscripción del acta de inicio hasta el 2 de julio de 2025.

3. PERSPECTIVA TÉCNICA.

Teniendo en cuenta que se trata de un contrato de prestación de servicios, que se contrata directamente con la persona natural que cumpla con los requisitos de idoneidad y experiencia para ejecutar el objeto del contrato, como lo establece el Decreto 1082 de 2015, no es necesario obtener varias ofertas y en consecuencia no hay lugar a establecer factores de selección, más que la idoneidad y experiencia requerida:
IDONEIDAD: Educadora - Licenciada
EXPERIENCIA: Mínimo 6 meses de experiencia en atención a niños, niñas, adolescentes y/o población vulnerable.

Igualmente, la contratista seleccionada debe cumplir con las siguientes condiciones:

OBLIGACIONES GENERALES DEL CONTRATISTA:

1. Rendir informe mensual de las actividades propias del contrato descrito en el alcance y/o concertados con el supervisor, de conformidad con el cronograma, si el servicio a contratar así lo requiere, sin perjuicio de que sea o no para el trámite de la cuenta.
2. Realizar de forma oportuna los pagos al Sistema General de Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y ARL) de conformidad con los plazos establecidos en la normatividad vigente que regule la materia y entregar al supervisor del contrato de inmediato, la constancia de pago mediante la planilla única detallada, a fin de verificar el pago.
3. Cumplir a cabalidad con las obligaciones contenidas en los art 2.2.4.2.2.16 y 2.2.4.2.2.18 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, el cual reglamenta la afiliación al SGRL y demás normas que regulan la materia, en especial la práctica del examen médico pre-ocupacional y allegar el respectivo certificado.
4. Cumplir con todas las obligaciones inherentes relacionadas con los procesos de mantenimiento y mejoramiento continuo de los sistemas de gestión y control que adelanta el IAF.
5. Cumplir a cabalidad con el objeto del contrato de acuerdo con las directrices que imparta la entidad, a través del ordenador del gasto y del Supervisor designado.
6. Ejecutar las acciones y actividades con calidad, oportunidad, dentro de la autonomía contractual que le corresponda.
7. Obrar con lealtad y buena fe en las distintas etapas del contrato, evitando dilaciones y en trabamientos.
8. No acceder a peticiones o amenazas de quienes actúen por fuera de la ley con el fin de hacer u omitir algún hecho.
9. Informar oportunamente al supervisor del contrato sobre cualquier eventualidad que pueda surgir en el desarrollo del contrato o cualquier situación que limite o impida la ejecución de las obligaciones pactadas.
10. Mantener actualizada la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas (anualmente) en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP.
11. Atender de manera oportuna los requerimientos solicitados por el subproceso de Control Interno y el modelo integrado de gestión con el fin de obtener un mejoramiento continuo de la entidad y actualizar y mejorar continuamente los formatos establecidos en la entidad.
12. Velar por el cumplimiento estricto de las normas de retención documental y archivo de documentos a su cargo.
13. De conformidad con lo establecido en el artículo 24 del decreto 2578 del 13 de diciembre de 2012, el contratista deberá entregar mediante inventario los documentos de archivo que se encuentren en su poder y los documentos producidos por este durante la ejecución del contrato cuando culmine sus obligaciones contractuales en medio magnético y físico cuando se requiera.
14. Cubrir con su propio pecunio los gastos a que haya lugar para desplazarse durante el perímetro urbano y rural para cumplir con las obligaciones contractuales.
15. Acatar las instrucciones para el cumplimiento de sus obligaciones dadas por el supervisor del contrato.
16. Cubrir con su propio peculio los gastos de fotocopias y papelería para los informes a cargo del contratista.
17. Dar cumplimiento a los requerimientos contractuales del SECOP II, en los tiempos establecidos por la ley, el procedimiento institucional desde el rol como contratista y como apoyo a la supervisión cuando sea asignado; Cada documento cuenta con el ingreso a la plataforma con (3) días siguientes a la suscripción de contrato.
18. Responder por los elementos de trabajo que le sean entregados a través de inventario.
19. Cumplir con el código de integridad y aplicar en su quehacer los valores que rigen el mismo.

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA:

1. Brindar atención oportuna en los turnos asignados para tal fin, a los niños, niñas y adolescentes a quienes se autoriza su ingreso a programas del IAF para garantizar sus derechos, realizando actividades de cuidado, formación humana y habilidades para la vida, que les permita resignificar normas y valores, permitiendo direccionar sus proyectos de vida.
2. Velar por el adecuado procedimiento en la recepción de los niños, niñas y adolescentes entregados a su cargo para el desarrollo de las actividades pedagógicas, de formación humana, lúdicas, artísticas y vocacionales propias de cada programa.
3. Diligenciar los formatos para la recepción, remisiones o intervenciones realizadas con los niños, niñas y adolescentes durante el tiempo que permanecen en el IAF, de acuerdo con los lineamientos técnicos del IAF para cada programa.
4. De acuerdo con las indicaciones del Coordinador de programa, contactar a los representantes legales, padres de familia, acudientes o aquellas personas que tengan la patria potestad de los niños, niñas y adolescentes para realizar los requerimientos respecto al proceso o procedimiento propios del programa al que están adscritos los NNA.
5. Brindar acompañamiento en la alimentación suministrada a los Niños, Niñas y Adolescentes atendidos en los diferentes programas del IAF, verificando que este conforme a la minuta patrón y fomentar así la formación de hábitos durante el momento en el que consumen los alimentos.
6. Elaborar la planeación pedagógica y alistamiento para el desarrollo de las actividades cotidianas y talleres, implementando estrategias que le faciliten a los niños, niñas y adolescentes la adquisición de conocimientos en las áreas básicas, identificando problemas individuales, creando en ellos rutinas que busquen potencializar sus habilidades.
7. Mantener al día, en orden y con la información actualizada las Historias Integrales asignadas para su custodia, las cuales contienen toda la información del proceso de los NNA inscritos en el Programa.
8. Asistir a las reuniones de trabajo con el Equipo técnico, Comités institucionales, Coordinadores y Dirección cuando sea requerida su presencia. Así mismo realizar acompañamiento a actividades externas de la Institución que impliquen el cumplimiento de los objetivos misionales del IAF, difusiones acerca de los programas del IAF, capacitaciones, talleres, reuniones entre otros.
9. Realizar talleres pedagógicos, lúdicos y artísticos, de acuerdo con la programación establecida por el IAF, llevando un control sistemático de la planeación y de los registros de asistencia de los niños, niñas y adolescentes, en los formatos institucionales pertinentes.
10. Realizar las labores necesarias para el cumplimiento del contrato Interadministrativo entre el IAF y la Alcaldía de Manizales y presentar la información requerida con oportunidad para la elaboración de los informes del programa de manera mensual.
11. Presentar al supervisor asignado del IAF informe mensual que dé cuenta de la ejecución del contrato el cual deberá contener: información sistemática respecto a planeación, registros de asistencia, material didáctico, turno realizado y apoyado prestado a la gestión del programa.
12. Presentar planilla de aportes al sistema general integral de Seguridad Social, cuenta de cobro por concepto de honorarios y demás anexos y evidencias físicas, el informe debe ser cuantitativo y cualitativo con registro fotográfico, listado de asistencia, actas etc.
13. Conocer y estudiar permanentemente estándares y lineamientos y normas sobre atención psicosocial, intervención familiar en individual de población vulnerable y asimismo la operatividad de los diferentes programas de la institución para brindar apoyo en los mismos, cuando sea requerido.
14. Realizar valoraciones socio familiares integrales a niños, niñas y adolescentes, con el propósito de identificar factores de riesgo y factores protectores que afecten su bienestar emocional, social o psicológico. Con base en los resultados obtenidos, deberá activar las rutas de atención psicosocial correspondientes, realizar seguimiento socio familiar y brindar psicoeducación a los niños, niñas, adolescentes, sus familias y/o cuidadores principales, asegurando el cumplimiento de los principios de confidencialidad, ética profesional, respeto a sus derechos y normatividad vigente.
15. Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza del contrato para el cumplimiento del objeto de este y sean determinadas por el Instituto de Atención a la Familia, incluidas las correspondientes a las particularidades del contrato inter administrativo.

1. ANALISIS DE RIESGO.

Se tipifica como riesgo que pueda afectar el cumplimiento del contrato y el equilibrio económico, los siguientes: Ver anexo No 1 del estudio previo. Con el fin de mitigar los riesgos presentados se realizará el pago una vez se certifique por parte del supervisor el cumplimiento del objeto contractual.

Manizales, 14 de marzo de 2025.

MANUELA GÓMEZ IDÁRRAGA
Asesora Jurídica
Instituto de Atención a la Familia