ESTUDIO DEL SECTOR QUE SOPORTA LA CONTRATACIO DIRECTA PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTION

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES

MAYO DE 2020

1. INTRODUCCIÓN

La función de compras debe estar orientada a satisfacer las necesidades del Distrito de Santiago de Cali y a obtener el mayor valor por el dinero público, atendiendo los principios que rigen la actividad contractual del Estado. Todo proceso de contratación requiere de planeación con el fin de identificar las diferentes etapas, insumos necesarios, responsables, posibles riesgos, entre otros aspectos que permitan una mayor eficacia y eficiencia del proceso de gestión contractual.

En la contratación del estado, el principio de planeación va de la mano con los principios de transparencia y eficiencia, toda vez que estos garantizan que los interesados en el proceso, conozcan todos los aspectos relevantes sobre el mismo. Para cumplir con este objetivo, la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales - UAESPM, debe conocer claramente cuál es su necesidad y determinar la mejor manera en que el mercado puede satisfacerla.

Han sido muchos los pronunciamientos de las cortes que hacen referencia sobre el principio de planeación, en Sentencia C-300/2012, la corte constitucional expresó frente a este principio lo siguiente: *"El principio de planeación hace referencia al deber de la entidad contratante de realizar estudios previos adecuados (estudios de pre factibilidad, factibilidad, ingeniería, suelos, etc.), con el fin de precisar el objeto del contrato, las obligaciones mutuas de las partes, la distribución de los riesgos y el precio, estructurar debidamente su financiación y permitir a los interesados diseñar sus ofertas y buscar diferentes fuentes de recursos".*

Por lo anterior, el principio de planeación permite establecer los aspectos de vital relevancia del proceso de contratación, identificando las necesidades que motivan a la administración a contratar, la cual se expresa en él objeto contractual debidamente delimitado y en ello se establece el deber que tienen la administración en su aplicación.

En armonía con lo anterior, el Manual de Contratación de la Alcaldía del Distrito de Santiago de Cali, reconoce que la planeación es la etapa más importante del proceso de contratación, la cual reduce los riesgos del proceso, ayuda a definir reglas claras de interacción y da como resultado una alta probabilidad de satisfacer la necesidad que dio origen a la compra.

El presente documento se elabora dentro de la etapa de planeación de la contratación, de conformidad con lo establecido en el Artículo No. 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015, donde define como un deber de las entidades estatales la

elaboración de un estudio del sector que permita analizar las condiciones del mercado de los bienes, obras o servicios que satisfagan las necesidades identificadas por la administración, contemplando aspectos económicos, legales, comerciales, financieros, técnicos y organizacionales.

El análisis contenido en el presente documento guarda proporcionalidad con el objeto y alcance del proceso a adelantar, su presupuesto estimado en la planeación de la adquisición (PAA), la complejidad de la necesidad y los posibles riesgos.

Teniendo en cuenta que en la planta de personal con la que cuenta la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales, no hay suficientes personas para la realización de actividades relacionas con su administración y funcionamiento, se hace necesaria la contratación bajo la modalidad de Prestación de Servicios para el desarrollo de dichas actividades, establecidas en el plan de desarrollo y de sus competencias de acuerdo con la Constitución y la ley.

El numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, establece que los contratos de prestación de servicios solo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

2. OBJETO EL ESTUDIO

El presente documento tiene como finalidad, evaluar el sector económico de servicios permitiéndole a la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales- UAESPM., desde el punto de vista económico regulatorio, social y político, para la contratación de personas naturales para la prestación de servicios profesionales de apoyo a la gestión en los niveles profesional, técnico y asistencial, en la realización de actividades administrativas e inherentes al funcionamiento de la Entidad, analizando el mercado.

3. CLASIFICACIÓN UNSPSC

Con el fin de identificar el objeto de la contratación y homogenizar aquellos bienes y servicios de común utilización con especificaciones técnicas, patrones de desempeño, calidades iguales o similares para desarrollar las actividades del proyecto de inversión, se hace necesario clasificar cada uno con los códigos UNSPSC, y así establecer un lenguaje común entre el organismo y posibles interesados, en tal sentido la contratación que se pretende adelantar, se clasifica de la siguiente manera:

CLASIFICACION UNSPSC	SEGMENTO	FAMILIA	CLASE
80111600	SERVICOS DE GESTION, SERVICIOS PROFESIONALES DE EMPRESAS Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	SERVICIOSDE RECURSOS HUMANOS	SERVICIOS PERSONAL TEMPORAL

4. ANALISIS DEL MERCADO

4.1 ASPECTOS GENERALES DEL MERCADO

Los requerimientos de personal son necesarios y permanentes tanto en el sector privado como en el público, y su mayor o menor demanda fluctúa en función de la planta de personal existente en cada uno de ellos y del presupuesto del que disponga la Entidad para atender sus necesidades de recurso humano.

La selección de los contratistas se lleva a cabo teniendo en cuenta las actividades que deba ejecutar la Entidad en cumplimiento de sus funciones y competencias y para ello se consideran los indicadores de calidad y formación, por ello, la Entidad trata de mantener esta clase de contratos, en razón a que el conocimiento adquirido por quienes los han ejecutado con objetos similares, cuentan con una valiosa experiencia sobre las actividades y la Entidad misma, en congruencia con los principios de economía, con el consecuente ahorro de tiempo en tareas de

formación y aprendizaje e inducciones para darle continuidad a las actividades garantizando el beneficio inmediato a los usuarios relacionados con la Entidad.

DISTRIBUCION DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI
Planeación del Talento Humano

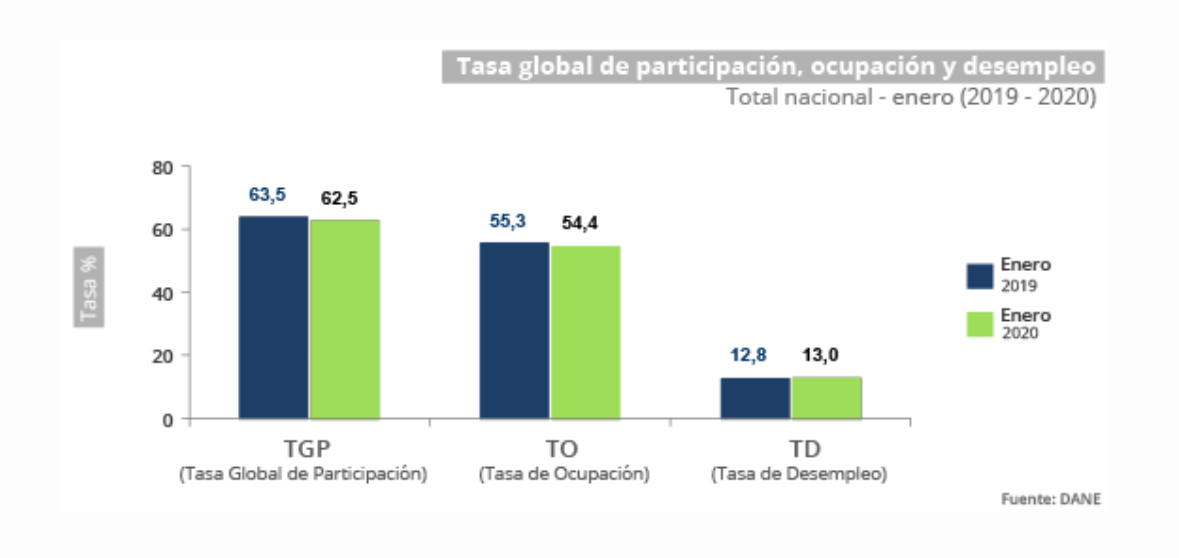
ORGANISMO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIO	TECNICO	ASISTENCIA	TRABAJADOR OFICIAL	IPC	TOTAL GENERAL
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA	4	1	3	1	5			14
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO	1		4	1	8			14
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL INTERNO	1		6	3	4			14
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INST	4		38	13	37	2		94
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	4	1	4	2	8	5		24
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA	3	7	11		4			25
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL	10	4	32	9	29			84
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN MUNICIPAL	5	1	19	5	12	1		43
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TECNOLOGÍAS DE LA INF. Y LAS COM	4		13	2	3			22
DESPACHO ALCALDE	1	19	3		6			29
SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL	6		16	2	11	4		39
SECRETARÍA DE CULTURA	6		11	2	15	19		53
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONOMICO	3		9		2			14
SECRETARÍA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACIÓN	27	1	9	3	17	1		58
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	5	1	143	65	1135	117	25	1491
SECRETARÍA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES	3		5	1	4			13
SECRETARIA DE GOBIERNO	5		5	1	11	2		24
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	3		9	4	5	62		83
SECRETARÍA DE MOVILIDAD	5		32	481	5	6		529
SECRETARÍA DE PAZ Y CULTURA CIUDADANA	4	1	5	1	3	1		15
SECRETARIA DE SALUD PUBLICA	7	3	78	88	41	22		239
SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA	5		94	22	97	17		235
SECRETARÍA DE TURISMO	1	1	6		3			11
SECRETARÍA DE VIVIENDA SOCIAL Y HABITAT	4		21	5	6			36
SECRETARÍA DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN	4	1	10	4	20	113		152
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTION DE BIENES Y SERVICIOS	1		10	3	14	8		36
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PUBLICOS MUNICIPALES	1	1	6	1	2			11
Total General	127	42	602	719	1507	380	25	3402

El personal con el que cuenta la UAESPM no es suficiente para desarrollar las actividades misionales, lo que hace necesaria la CONTRATACION de recurso humano bajo la modalidad de Contratación Directa, mediante contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

La tasa nacional de desempleo para de mes de enero de **2020** fue de 13.0%, es decir, un aumento de 0.2% con respecto al mismo período del año anterior (12.8%). Para enero del año **2020**, el número de desocupados fue de 3.216 000 personas y de 3.177.000 personas en enero de 2019

4.1.1 La Tasa De Desempleo Supera El Nivel Del 13%, En Enero De 2020

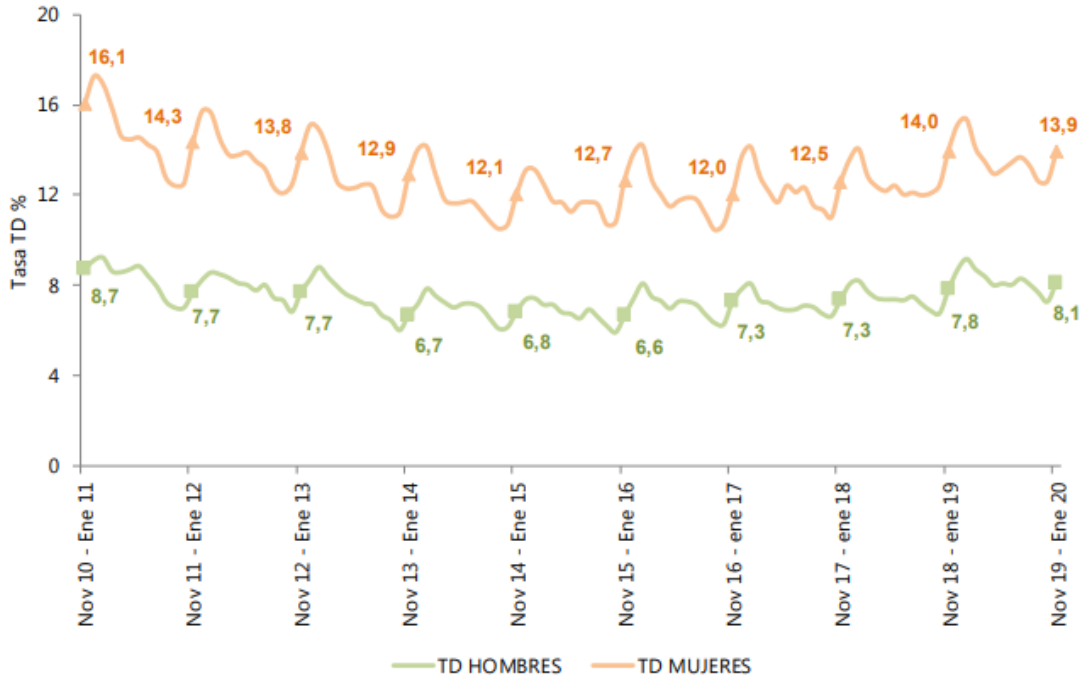
La tasa de ocupación fue de 54.4%, disminuyendo 0.9 puntos con respecto a enero de 2019 (55.3%), es decir que, el número de ocupados pasó de 21.650 miles de personas en 2019 a 21.545 mil personas en 2020. Por su parte, la tasa global de participación se ubicó en 62.5%, menor que el año anterior (63.5%).



Para el trimestre móvil noviembre-enero, la tasa de desempleo fue 10.6%, lo que significó un aumento de 0.2 con respecto al mismo período del año anterior (10.4%). La tasa global de participación fue de 63.3%, 0.6 puntos menor a noviembre-enero de 2019 (63.9%). Finalmente, la tasa de ocupación disminuyó 0.6% de 57.2% en 2019 a 56.6% en 2020.

Adicionalmente, para noviembre-enero de 2020, la tasa de desempleo masculino fue de 8.1%, y la tasa de desempleo femenino fue de 13.9%, con una diferencia de 5.8 puntos porcentuales. Estos mismos indicadores fueron 7.8% y 14.0% respectivamente para 2019.

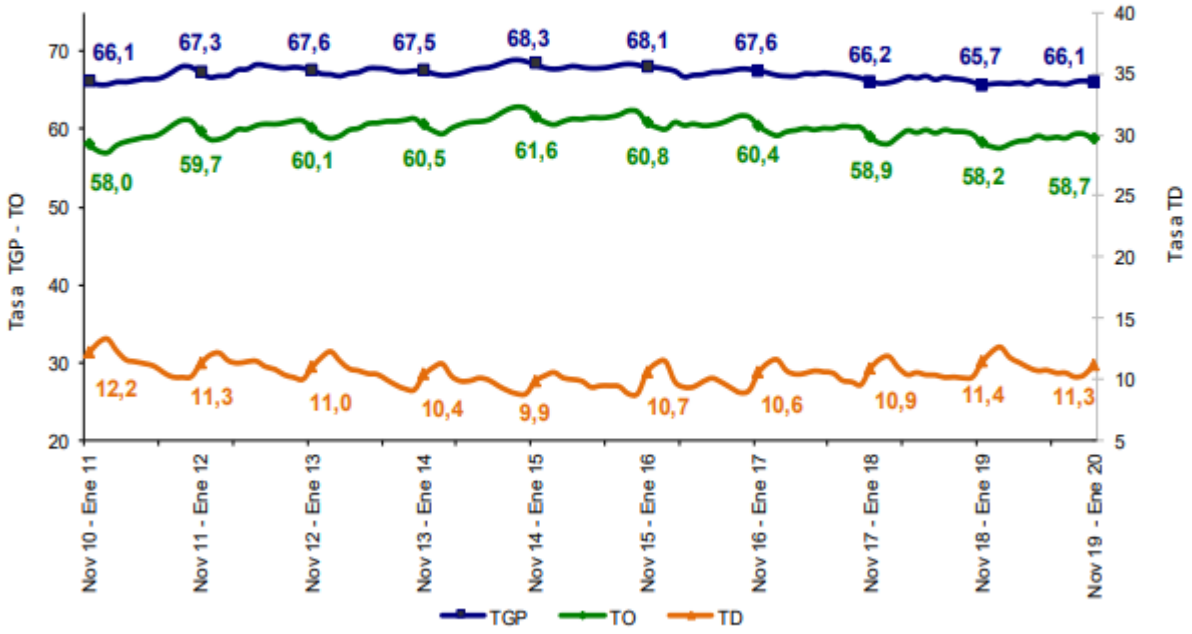
Gráfico 5. Tasa de desempleo según sexo
Total nacional
Noviembre - enero (2010 - 2020)



Fuente: DANE, GEIH.

En el trimestre móvil noviembre-enero de 2020, según 13 ciudades y áreas metropolitanas, la tasa de desempleo fue 11.3%, es decir que aumentó 0.1 puntos con respecto al mismo período del año anterior (11.4%). La tasa global de participación aumentó a 66.1% en 2019 con respecto a 2019, cuya cifra fue de 65.7%. Finalmente, la tasa de ocupación aumentó de 58.2% en 2019 a 58.7% en 2020.

Gráfico 8. Tasa global de participación, ocupación y desempleo
Total 13 ciudades y áreas metropolitanas
Noviembre - enero (2010 - 2020)



Fuente: DANE, GEIH.

Entre las 23 ciudades y áreas metropolitanas trimestre móvil noviembre-enero, las que presentaron mayor tasa de desempleo fueron: Quibdó (20.0%), Ibagué (18.6%) y Florencia (17.6%). Por su parte, las de menor desempleo fueron Cartagena (8.4%), Barranquilla (8.4%) y Pereira (9.9%).

4.1.2 El Mercado Laboral En 2019 Y Perspectivas Para 2020

Evolución del mercado laboral en 2019 Entre enero y noviembre1 de este año el total de ocupados se redujo en 193 mil personas con respecto al mismo periodo del año anterior, lo cual implica una disminución anual de 0,9%. La caída en el número de ocupados se ha dado tanto en las cabeceras (-46 mil personas) como en las áreas rurales (-147 mil personas), siendo la caída en el empleo rural lo que más ha jalonado a la baja este resultado (Gráfico 1A). La menor demanda laboral en los centros poblados y el rural disperso se encuentra explicada por la mala dinámica del empleo de las actividades agrícolas y ganaderas. Por otro lado, la reducción en

la demanda de trabajo urbana está relacionada con las disminuciones en las actividades inmobiliarias y empresariales, el transporte y las comunicaciones, el comercio, los hoteles y los restaurantes, y en la industria, los cuales presentaron disminuciones que fueron parcialmente compensadas por los empleos de la construcción y los servicios. En concreto, la generación de empleo estuvo impulsada por el crecimiento en las actividades de construcción y servicios sociales y personales, mientras que el sector agropecuario, la industria y las actividades inmobiliarias y empresariales destruyeron la mayor parte de los puestos de trabajo (Gráfico 1B). Estos resultados por sectores económicos estuvieron alineados con algunos de los crecimientos registrados del PIB en el segundo trimestre del año2 , pues el sector de información y comunicaciones, las actividades financieras y las actividades profesionales y científicas tuvieron buenas dinámicas en este periodo, experimentando incrementos anuales de 4,2%, 4,6% y 3,6% respectivamente. De otro lado, sectores como el agropecuario y el de las industrias manufactureras que registraron crecimientos bajos de 1,5% y 0,6% respectivamente, destruyeron empleos. Se debe agregar que el sector construcción, el principal generador de empleo, ha tenido contracciones de su PIB en los tres trimestres del año. No obstante, el subsector de obras civiles podría estar explicando está dinámica, ya que creció 8,5% en el primer trimestre, 13,9% en el segundo trimestre y 13% en el tercer trimestre.

Por su parte, por posición ocupacional, el empleo asalariado (+375 mil empleos) no pudo compensar la reducción que hubo en el segmento no asalariado (-567 mil empleos). En particular, el resultado de los no asalariados estuvo jalonado por el deterioro en el trabajo cuenta propia, mientras que el empleo asalariado respondió al buen desempeño de la categoría de obreros y empleados particulares.

El bajo crecimiento en el número de ocupados se ha reflejado en tasas de ocupación (ocupados como porcentaje de la población en edad de trabajar) menores a las observadas el año pasado, lo cual evidencia una débil demanda labora). Además, preocupa la existencia de una tendencia decreciente de la tasa de ocupación que se ha mantenido desde aproximadamente 2016, tanto en el total nacional como en las 13 ciudades principales. Por su parte, la oferta laboral, medida a través de la tasa global de participación (TGP, población económicamente activa como porcentaje de la población en edad de trabajar) lleva una tendencia decreciente desde 2016.. Entre enero y noviembre de 2019 estuvo por debajo de los niveles observados en el mismo periodo de 2018 tanto en el total nacional (-0,6 pps en promedio) como en las 13 ciudades principales (-0,4 pps en promedio). La menor

reducción en las áreas urbanas se debe a la presión que ejerce la población migrante venezolana sobre la población económicamente activa (fuerza laboral) (Grupo de Análisis del Mercado Laboral, 2019). Paralelamente, en cuanto a la inactividad en 2019, que también influye en la TGP, en el total nacional se dio un incremento de 460 mil personas en el periodo enero-noviembre relativo a 2018, en donde 102 mil personas más estaban estudiando, 154 mil adicionales se encontraban realizando oficios del hogar y otras 204 mil más estaban en otras actividades.

4.1.3 Perspectivas Económicas Y Laborales Para 2019-2020

Fedesarrollo espera un crecimiento del PIB de 3,3% en 2019 y de 3,5% en 2020. La expansión de la economía estará soportada en las expectativas de un desempeño favorable de la demanda interna y un mejor comportamiento de la balanza comercial este año. El consumo presentaría un crecimiento anual de 4,3% en 2019 y 4,1% en 2020, explicado principalmente por el desempeño del consumo de los hogares. De otro lado, se espera que la formación bruta de capital empiece a moderarse este año, después del buen comportamiento presentado en 2019 gracias al aumento en la importación de maquinaria y equipo. También se espera que la recuperación en la actividad edificadora favorezca el crecimiento. A nivel sectorial, el crecimiento económico del 2019 estaría jalonado por los sectores de comercio y transporte, la administración pública y defensa, las actividades financieras y de seguros y las actividades inmobiliarias. Paralelamente, para 2020 el crecimiento estaría explicado por los mismos sectores excepto el de actividades financieras y de seguros que sería reemplazado por el de actividades profesionales, científicas y técnicas. Además, para 2020 se prevén aceleraciones en el sector agropecuario, industrial y de construcción, que representan aproximadamente el 35% del empleo nacional.

Es importante destacar que los pronósticos de crecimiento económico para 2020 se proyectan con cierto grado de incertidumbre y contemplan riesgos al alza y a la baja que de materializarse podrían afectar la dinámica productiva. Entre estos riesgos se encuentra la desaceleración de nuestros principales socios comerciales (Estados Unidos y China), el efecto de la depreciación del peso en el nivel de precios que obligue al Banco de la República a subir su tasa de intervención en 2020, dificultades en la ejecución de proyectos de infraestructura, un deterioro en la construcción de edificaciones y una desaceleración en el ritmo de gasto público. El mercado laboral iniciará una senda de recuperación o continuará con un débil

comportamiento en lo que resta del año dependiendo del impacto de estos riesgos sobre el crecimiento económico.

4.1.4 Indicadores De Mercado Laboral De Los 23 Departamentos Y Bogotá D.C.

Los departamentos con mayor tasa de desempleo fueron Tolima (15,3%), Quindío (15,2%) y Norte de Santander (14,6%). - Los departamentos que registraron las menores tasas de desempleo fueron Bolívar (5,0%), Nariño (6,3%) y La Guajira (6,5%).

Indicadores de mercado laboral Total nacional, departamentos y Bogotá D.C. 2018-2019

DOMINIO	TGP (2019)	TO (2018)	TD TD	TD	Variación
Tolima	62,9	53,3	15,3	12,8	+
Quindío	63,7	54,0	15,2	14,1	+
Norte de Santander	55,9	47,7	14,6	13,4	+
Meta	62,2	53,9	13,4	11,9	+
Cesar	56,9	49,4	13,2	11,2	+
Chocó	44,5	39,2	12,0	9,6	+
Valle del Cauca	66,8	58,8	11,9	11,3	+
Córdoba	60,7	53,9	11,2	8,3	+
Sucre	60,7	53,9	11,2	9,1	+
Antioquia	62,5	55,5	11,2	10,7	+
Caquetá	56,5	50,3	11,1	9,1	+
Cundinamarca	68,1	60,6	11,0	10,1	+
Caldas	56,9	50,7	11,0	10,1	+
Bogotá D.C.	69,0	61,5	10,9	10,5	+
Total Nacional	**63,3**	**56,6**	**10,5**	**9,7**	**+**
Cauca	59,1	53,1	10,2	8,9	+
Santander	67,3	60,9	9,6	7,7	+
Magdalena	56,3	51,2	9,2	7,0	+
Boyacá	55,8	51,0	8,6	7,4	+
Huila	62,8	57,7	8,2	9,2	-
Risaralda	61,8	57,1	7,6	7,6	=
Atlántico	63,0	58,5	7,1	7,7	-
La Guajira	66,6	62,3	6,5	4,6	+
Nariño	66,0	61,8	6,3	6,1	+
Bolívar	59,0	56,1	5,0	5,8	-

5. ASPECTOS REGULATORIOS

La siguiente es la relación de la normatividad vigente, aplicable al objeto del presente proceso de contratación:

-Ley 80 de 1993 artículo 32 numeral 3: *De los Contratos Estatales*. Son contratos estatales todos los actos jurídicos generadores de obligaciones que celebren las entidades a que se refiere el presente estatuto, previstos en el derecho privado o en disposiciones especiales, o derivados del ejercicio de la autonomía de la voluntad, así como los que, a título enunciativo, se definen a continuación

Numeral 3-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 conocimiento especializado.

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable.

-Ley 80 de 1993 artículo 40: *el Contenido del Contrato Estatal (…)*Las entidades podrán celebrar los contratos y acuerdos que permitan la autonomía de la voluntad y requieran el cumplimiento de los fines estatales (,,.)

-Ley 1150 de 2007 articulo 2 numeral 4 literal h: **DE LAS MODALIDADES DE SELECCIÓN (…)** h) Para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que sólo puedan encomendarse a determinadas personas naturales(…)

-Ley 1150 de 2007 artículo 4: **DE LA DISTRIBUCIÓN DE RIESGOS EN LOS CONTRATOS ESTATALES.**

Decreto 1082 de 2015 articulo 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.
(Decreto 1510 de 2013, artículo 81)

Decreto 1082 de 2015 articulo 2.2.1.1.1.7.1: ***Publicidad en el SECOP***

-Ley 1150 de 2007 artículo 23: **DE LOS APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL (…)**El proponente y el contratista deberán acreditar que se encuentran al día en el pago de aportes parafiscales relativos al Sistema de Seguridad Social Integral, así como los propios del Sena, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, cuando corresponda.

PARÁGRAFO 1o. El requisito establecido en la parte final del inciso segundo de este artículo, deberá acreditarse para la realización de cada pago derivado del contrato estatal.

El servidor público que sin justa causa no verifique el pago de los aportes a que se refiere el presente artículo, incurrirá en causal de mala conducta, que será sancionada con arreglo al régimen disciplinario vigente.

-Ley 1562 de 2012 artículo 2: AFILIACION AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

-Decreto 1703 de 2002: POR EL CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PROMOVER Y CONTROLAR LA AFILIACION Y EL PAGO DE APORTES EN EL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCILA EN SALUD.

-Ley 797 de 2003: Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.

-Decreto 1273 del 23 de Julio de 2018: Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el Título 7 a la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación al pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo

-Ley 1150 de 2007 artículo 7: **DE LAS GARANTÍAS EN LA CONTRATACIÓN (…)** Las garantías no serán obligatorias en los contratos de empréstito, en los interadministrativos, en los de seguro y en los contratos cuyo valor sea inferior al 10% de la menor cuantía a que se refiere esta ley, caso en el cual corresponderá a la entidad determinar la necesidad de exigirla, atendiendo a la naturaleza del objeto del contrato y a la forma de pago, así como en los demás que señale el reglamento.

Decreto 1082 de 2015 articulo 2.2.1.2.1.4.5: ***No obligatoriedad de garantías.*** En la contratación directa la exigencia de garantías establecidas en la Sección 3, que comprende los artículos 2.2.1.2.3.1.1 al 2.2.1.2.3.5.1.del presente decreto no es obligatoria y la justificación para exigirlas o no debe estar en los estudios y documentos previos.
(Decreto 1510 de 2013, artículo 77)

-Ley 80 de 1993 artículo 5: De los derechos y Deberes de los contratistas.

-Ley 80 de 1993 artículos 8, 9 y 10 y
-Ley 1150 de 2007 artículo 18: De las inhabilidades e incompatibilidades para contratar

-Ley 80 de 1993 artículo 52: DE LA RESPONSABILIDAD DE LOS CONTRATISTAS**.** Los contratistas responderán civil y penalmente por sus acciones y omisiones en la actuación contractual en los términos de la ley.

Los consorcios y uniones temporales responderán por las acciones y omisiones de sus integrantes, en los términos del artículo 7o. de esta ley.

-Ley 594 de 2000: Ley General de Archivo y el Manual de Instrucciones del manejo de las tablas de Retención Documental adoptado por la entidad. Se deberá entregar inventariada a la Unifdad de Gestión y Administración, las carpetas y documentación que tenga a su cargo, en virtud del desarrollo del objeto del presente contrato, entrega que deberá hacerse de acuerdo con los procedimientos establecidos por la entidad.

-Ley 1474 de 2011 artículos 82 y 83: SUPERVISION E INTERVENTORIA CONTRACTUAL

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 2.2.1.2.1.4.9. del Decreto 1082 de 2015, en cuanto a la contratación del personal bajo la modalidad de contratación directa para la prestación de los servicios profesionales y de apoyo a la gestión, se debe suscribir contrato con la persona que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad verifique la idoneidad o experiencia relacionada con las actividades a ejecutar, de acuerdo con la contratación que se pretende adelantar, los requerimientos mínimos necesarios para el posible candidato, teniendo en cuenta el alcance del objeto contractual, las actividades a desarrollar, los productos a entregar y los honorarios establecidos para la ejecución de las actividades.

Para la realización de la contratación de personas bajo la modalidad de prestación de servicios se deberá tener en cuenta los perfiles exigidos, los cuales deben guardar coherencia con los principios de equidad, eficiencia y objetividad, cuya remuneración sea establecida atendiendo cada uno o en su conjunto los siguientes criterios:

1. Formación Académica
2. Experiencia General
3. Experiencia Especifica
4. Actividades a realizar
5. Responsabilidad de las actividades encomendadas
6. Dedicación para realizar las actividades encomendadas.

Para el cumplimiento de su gestión, la Unidad Administrativa Especial de Servicios públicos Municipales, requiere de personal profesional y técnico o tecnólogo de diferentes disciplinas para el apoyo en la realización de actividades administrativas, financieras y técnicas.

En cada uno de los estudios previos, se determinará el perfil requerido de acuerdo con las necesidades, el objeto y las obligaciones específicas señaladas y el alcance de las actividades que deba ejecutar. De igual manera existen casos específicos en los cuales dadas las condiciones del servicio a contratar, la necesidad y especificidad de las tareas a realizar, se contratará personal teniendo en cuenta la experiencia en la realización de esas actividades específicas.

6. REQUISITOS DE EXPERIENCIA Y FORMACIÓN

Para determinar los requisitos generales en cuanto a la formación y experiencia se tendrá en cuenta lo siguiente:

Para efectos de la validación de la experiencia, esta será acreditada por parte del contratista mediante la presentación de constancias expedidas por la entidad contratante, en la que se indique el cargo desempeñado o el objeto contractual, las cuales deben ser afines con las actividades a ejecutar, fecha de ingreso y de terminación.

De igual forma, el contratista deberá aportar los siguientes documentos digitales, para acreditar su idoneidad, de la siguiente manera:

1. Copia simple de las certificaciones que validen su formación académica.
2. RUT, en el cual su actividad principal (Código CIIU) debe coincidir con la actividad a ejecutar dentro del contrato.
3. Fotocopia de la Cedula de Ciudadanía
4. Certificaciones de afiliación al Sistema de Seguridad Social y de Pensiones
5. Examen de Salud Ocupacional vigente
6. Certificación del Banco donde posee la cuenta bancaria.

NOTA 1: si la persona no cuenta con registro en el SIGEP, las certificaciones académicas y laborales deberán estar grabadas en un CD, formato PDF de forma individual cada documento, para su posterior registro en el sistema y cargue de documentos.

NOTA 2: Si la persona nunca ha contratado con el Municipio debe realizar la Inscripción como proveedor ante la entidad, para tal fin deberá entregar en el área financiera de la Entidad, la certificación Bancaria, Rut y copia de la Cédula.

7. ASPECTO ECONÓMICO

El Distrito de Santiago de Cali-Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales, asignará el Certificado de Disponibilidad Presupuestal correspondiente, para dar cumplimiento a la apropiación del servicio requerido.

Los recursos de esta contratación serán con cargo al presupuesto de ingresos y egresos aprobados para la vigencia 2020 y se encuentra incluido dentro del Plan Anual de Adquisiciones de la presente vigencia.

Para determinar el valor del contrato de conformidad con las actividades encaminadas al cumplimiento del mismo, se toma como base y referencia los valores promedios de contrataciones anteriores realizadas por la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES – UAESPM, así como la circular con radicado padre 4135.020.22.2.1020.000012 del 24 de enero de 2020 y el alcance del objeto contractual a desarrollarse, plazo de ejecución, la idoneidad (estudios) y experiencia con la que debe contar el futuro contratista para cubrir la necesidad de la Entidad.

8. ANÁLISIS DE LA DEMANDA

A continuación presentamos información sobre contratación celebrada por parte de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales, para el desarrollo de las actividades misionales de apoyo, técnicas y profesionales.

MODALIDAD	NUMERO DE CONTRATO	OBJETO	VALOR	PLAZO	REPORTE DE INCUMPLIMIENTOS	LINK CONSULTA SECOP
Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	4182.010.26.1.12-2020	Prestar servicios profesionales especializados en la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales	12,359,850	60 (Días)	NO	https://www.contratos.gov.co/consultas/detalleProceso.do?numConstancia=20-12-10615372
Contratación directa	4182.010.32.1.032-2020	Prestar servicios de apoyo a la gestión en la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales	12.413.644 COP	60 (Días)	NO	https://community.secop.gov.co/StaticContent/Styles/jquery-ui-1.8.2.custom.min.css_v636994732580000000"

MODALIDAD	NUMERO DE CONTRATO	OBJETO	VALOR	PLAZO	REPORTE DE INCUMPLIMIENTOS	LINK CONSULTA SECOP
Contratación directa	4182.010.32.1.031-2020	Prestar servicios profesionales en la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales	19.892.436 COP	60 (Días)	NO	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticeManagement/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE
Contratación directa	4182.010.32.1.025-2020	Prestar servicios profesionales especializados en la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales	16.457.883 COP	76 (Días)	NO	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticeManagement/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE
Contratación directa	4182.010.32.1.008-2020	Prestar servicios de apoyo a la gestion en la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales	8.388.535 COP	35 (Días)	NO	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticeManagement/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE
Contratación directa	4182.010.32.1.006-2020	Prestar servicios profesionales especializados en la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Municipales	21.629.738 COP	35 (Días)	NO	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticeManagement/Index?currentLanguage=es-CO&Page=logi

MODALIDAD	NUMERO DE CONTRATO	OBJETO	VALOR	PLAZO	REPORTE DE INCUMPLIMIENTOS	LINK CONSULTA SECOP
						n&Country=CO&SkinName=CCE

9. ANÁLISIS DE LA OFERTA

Para el análisis de la oferta laboral, se tomó como base la Gran Encuesta integrada de Hogares (GEIH), cuyo objetivo es proporcionar información básica sobre el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo (empleo, desempleo e inactividad) de la población del país.

Para el año 2018, la proporción de la población económicamente activa (PEA) con educación media fue 34,0%. La distribución de los demás niveles educativos en la PEA fue la siguiente: el 22,7% en educación básica primaria, el 5,7% educación básica secundaria, el 11,3% educación técnica profesional o tecnológica, el 8,5% educación universitaria y el 3,5% postgrado.

Gráfico 2. Distribución de la PEA según nivel educativo alcanzado
Total nacional
2010 – 2018

	2.6	2.7	2.7	3.0	3.2	3.1	3.3	3.4	3.5
	7.0	6.8	6.6	7.1	7.4	7.2	7.7	8.0	8.5
	7.1	7.9	9.0	10.2	10.9	11.0	10.9	10.9	11.3
	29.3	29.8	29.8	30.2	30.2	31.4	32.9	33.5	34.0
	6.5	6.6	6.5	6.2	6.3	6.2	6.0	5.7	5.7
	27,0	26,7	26,4	25,0	24,7	24,4	23,3	23,2	22,7
	20.1	19.2	18.6	17.9	17.0	16.4	15.8	15.2	14.3
	2010	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**

Ninguno Educación básica primaria Educación básica secundaria
Educación media Educación técnica profesional y tecnológica Educación universitaria Postgrado
Fuente: DANE, GEIH.
Nota: Niveles educativos alcanzados según Clasificación Internacional Normalizada de la Educación Adaptada para Colombia (CINE – 2011
Nota: La suma de la distribución puede diferir del 100% porque no se incluye la categoría “No informa”; y por efecto de decimales.

El Dane anunció que en febrero de 2020 **la tasa de desempleo en el total nacional fue de 12,2%**, mientras que en el mismo mes del año anterior fue de 11,8%. En febrero de 2020, **la población ocupada en el país fue 22,0 millones de personas**, 65 mil personas menos con respecto al mismo mes de 2019.

Sin embargo, en las 13 ciudades y áreas metropolitanas se incrementó dicha población en 266 mil personas. La tasa global de participación fue 63,2% y la tasa de ocupación de 55,5%.

"A nivel nacional, la población desocupada en febrero de 2020 fue 3,0 millones de personas. Esto representó un aumento de 101 mil personas (+3,4%) en comparación con el mismo mes de 2019. En contraste, en las 13 ciudades y áreas metropolitanas la población desocupada en febrero de 2020 fue 1,4 millones de personas, con una disminución de 87 mil personas desocupadas con respecto al mismo mes del año anterior".

10. CONCLUSIONES

Este proceso de contratación corresponde al sector "Servicios". El mercado está integrado por personas que prestan su fuerza laboral a las entidades y organismos del estado y cuenta con una oferta significativa de profesionales de diferentes disciplinas.

En este mercado se cuenta con técnicos, tecnólogos y profesionales de alto nivel educativo que permite suplir las necesidades que se le plantean a la Entidad para el cumplimiento de su gestión misional.

Este proceso se llevara a cabo por la modalidad de "contratación directa" de servicios para el apoyo a la gestión.

Con sujeción al artículo 2.2.1.2.1.5.4 del Decreto 1082 de 2015, la Entidad es libre de exigir o no garantías a la contratación directa, teniendo en cuenta la cuantía y forma de pago, se recomienda no exigir las pólizas que amparen el cumplimiento del contrato. Es importante que los informes de ejecución y los pagos lleven sean debidamente aprobados por el supervisor del contrato.

La determinación del perfil del posible contratista y de quien lo cumple, está relacionado con el conocimiento previo de las condiciones académicas, técnicas experiencia y de contratos celebrados con anterioridad por el posible contratista.

Para determinar el valor del contrato de conformidad con las actividades encaminadas al cumplimiento del mismo, se toma como base y referencia los valores promedios de contrataciones anteriores realizadas por la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES – UAESPM, así como la circular con radicado padre 4135.020.22.2.1020.000012 del 24 de enero de 2020 y el alcance del objeto contractual a desarrollarse, plazo de ejecución, la idoneidad (estudios) y experiencia con la que debe contar el futuro contratista para cubrir la necesidad de la Entidad.

Existen casos en los que la necesidad del contrato a celebrar y los honorarios a pactar, teniendo en cuenta las actividades y la experiencia relacionada del contratista, entre otros aspectos, requiere pactar honorarios superiores a la tabla, en dichos casos se motivará en la descripción de la necesidad en el estudio previo.

Para constancia de lo anterior se firma, a los dieciséis (16) días del Mes de junio del Año Dos Mil Veinte (2020).

DIANA KATHERINE VALDES GALEANO
Contratista
Líder Área Financiera

Proyecto: Diana Katherine Valdés Galeano
Reviso: Jaime Bocanegra Izquierdo