CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO "CORPONARIÑO"

ESTUDIO PREVIO Y DE CONVENIENCIA.

CAPITULO PRIMERO: DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD.

La Corporación Autónoma Regional de Nariño – CORPONARIÑO, en su calidad de entidad estatal, se encuentra sometida al marco constitucional y legal que regula la función administrativa y la contratación pública, el cual impone el deber de adelantar procesos contractuales precedidos de una adecuada planeación y de la justificación expresa de la necesidad que se pretende satisfacer.

En particular, resultan aplicables las siguientes disposiciones de carácter general:

- La Constitución Política de Colombia, que en sus artículos 2 y 209 establece los fines esenciales del Estado y los principios que rigen la función administrativa, tales como la eficiencia, la economía, la moralidad, la publicidad y la responsabilidad, los cuales deben orientar toda actuación contractual.

- La Ley 80 de 1993, Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, que dispone que la contratación estatal es un instrumento para el cumplimiento de los fines estatales y exige que toda actuación contractual esté precedida de estudios y documentos previos que soporten la necesidad, conveniencia y oportunidad de la contratación.

- La Ley 1150 de 2007, que introduce medidas para la eficiencia y transparencia en la contratación con recursos públicos, refuerza el deber de planeación y exige la justificación previa de la modalidad de selección y de la necesidad del contrato.

- El Decreto 1082 de 2015, reglamentario del sistema de compras y contratación pública, el cual desarrolla el contenido mínimo de los estudios previos y establece que estos deben identificar de manera clara la necesidad que se pretende satisfacer, así como su relación con los objetivos institucionales.

- La Ley 1474 de 2011 y la Ley 2195 de 2022, que fortalecen los principios de transparencia, responsabilidad y control en la gestión contractual y en la administración de los recursos públicos.

De manera específica, la necesidad que se describe en el presente estudio previo se enmarca en las normas que regulan la naturaleza jurídica, las funciones y la gestión administrativa de las Corporaciones Autónomas Regionales, así como en la regulación interna de CORPONARIÑO, entre ellas:

- Ley 99 de 1993, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional Ambiental – SINA, y se asignan a las Corporaciones Autónomas Regionales funciones de autoridad

ambiental, planificación, ejecución, seguimiento y control de la política ambiental en su jurisdicción.

- El Decreto 1768 de 1994, que desarrolla la organización y funcionamiento de las Corporaciones Autónomas Regionales.

- El Plan de Acción Institucional, el Plan Estratégico y los demás instrumentos de planeación vigentes de CORPONARIÑO, en los cuales se definen los programas, proyectos, metas y actividades que deben ser ejecutados por las distintas dependencias de la entidad.

En desarrollo de las funciones legales, reglamentarias y misionales asignadas a CORPONARIÑO, y con el propósito de garantizar el cumplimiento oportuno, eficiente y eficaz de sus objetivos institucionales, se identifica la necesidad de celebrar el presente contrato para la ejecución del plan de bienestar social, estímulos e incentivos 2026

La necesidad identificada obedece a que las actividades asociadas a apoyar, ejecutar, coordinar y desarrollar las actividades previstas en el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e incentivos 2026, que no pueden ser atendidas de manera suficiente con los recursos humanos, técnicos o materiales disponibles en la entidad, o requieren conocimientos especializados, apoyo operativo o capacidades específicas que hacen necesaria la contratación externa.

La contratación propuesta se justifica en los siguientes aspectos:

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se apoya en orientaciones de la Función Pública que propone el abordaje de: Equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital e identidad y vocación por el servicio público. Siendo así, la finalidad del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional de Nariño “CORPONARIÑO”, es el de propiciar condiciones saludables en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de sus funcionarios lo mismo que la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño orientadas a la ruta de la felicidad.

En consecuencia, la necesidad descrita es real, actual y verificable, y la contratación se constituye en el medio idóneo para satisfacerla, en armonía con el marco normativo vigente.

La necesidad identificada guarda relación directa con las funciones asignadas a la Sub Dirección Administrativa y Financiera conforme al marco legal y reglamentario aplicable, y se articula con los objetivos estratégicos de CORPONARIÑO orientados a la protección del medio ambiente, el desarrollo sostenible y el fortalecimiento de la gestión institucional.

Que, por las características de lo requerido, la Sub Dirección Administrativa y Financiera ha determinado, que el perfil idóneo del contratista capaz de solventar lo requerido, será el de Caja de Compensación Comfamiliar

Que, en estricta senda de lo dicho, la Sub Dirección Administrativa y Financiera, en el desarrollo de su deber misional, mediante el presente proceso pretende la suscripción de un contrato de PRESTACIÓN DE SERVICIOS, que solvente la necesidad descrita en este documento.

Por lo anterior y teniendo en cuenta que no existe personal que pueda desarrollar la actividad para la cual se requiere contratar la prestación del servicio, se requiere adelantar la presente contratación de acuerdo con el perfil e idoneidad que se establece en el presente estudio y según lo establecido en el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015 el cual señala que para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, la Entidad Estatal podrá contratar directamente con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato.

Finalmente, resulta imperativo manifestar que dicha necesidad se encuentra incluida en el Plan Anual de Adquisiciones programado para la presente vigencia.

JUSTIFICACION

El presente Contrato de Prestación de Servicios se justifica, en razón a la normatividad legal vigente y los principios de transparencia, calidad, eficiencia, idoneidad y economía, resulta viable la contracción de servicios con la Caja de Compensación Familiar de Nariño – COMFAMILIAR, en consideración a que es la Caja a la que están afiliados los empleados de la Entidad; y contar con la capacidad logística y operativa necesaria para desarrollar la totalidad de actividades requeridas, además de ser una empresa con experiencia en la prestación en lo correspondiente a los programas y planes de bienestar social, que garantiza la calidad de los mismos, además demostrando su capacidad técnica-administrativa y operativa en las actividades planteadas.

Sumando a lo anterior, COMFAMILIAR de Nariño ha prestado similares servicios a otras entidades públicas, así como a la Gobernación de Nariño en anteriores periodos, cumplimiento a cabalidad con los objetos convenidos, por lo que se encuentra justificada su contratación de forma directa, ya que presenta una propuesta acorde con las necesidades de la Entidad, además, se ha caracterizado por ser una empresa sólida, líder en el área de protección social, recreación y turismo, entre otras actividades, de amplio reconocimiento regional y accesible a todos los públicos.

En este mismo orden, COMFAMILIAR de Nariño es una empresa privada sin ánimo de lucro que goza de personería jurídica conferida por la resolución 619 del 8 de octubre de 1966 expedida por la Gobernación de Nariño, y creada en desarrollo del Decreto 0118 de 1857, la Ley 21 de 1982 y demás normas concordantes. Su misión se enmarca en el sistema de la protección social, que, mediante la participación eficiente de su talento humano, facilita servicios sociales, institucionales de calidad, fomentando la solidaridad y defensa de la familia, aportando al desarrollo sostenible de la región.
Dentro del objeto de COMFAMILIAR de Nariño, se establece la promoción de la solidaridad social entre empleadores y trabajadores, atendiendo a la defensa de la familia como estructura y núcleo social, de su preparación para la vida y de su protección económica, así

mismo la prestación de servicios sociales, para lo cual organizará, hará inversiones y ejecutará los actos necesarios para el desarrollo del mismo, cumpliendo funciones inherentes a la protección social, incluyendo cualquier actividad, facultad, servicio o función que el régimen legal establezca para las cajas de compensación familiar, de tal manera que podrá invertir, asociarse y crear personas jurídicas en los términos de la Ley, en los regímenes de educación en todos sus niveles y modalidades, así como en el sistema de salud.

Además de lo anterior la propuesta presentada por la Caja de Compensación Familiar de Nariño cumple con los requerimientos y las especificaciones técnicas, operativas y económicas para le ejecución del Programa de Bienestar Social Institucional, el cual se ejecuta conforma a los planes anuales de capacitación y de bienestar social.

Es importante resaltar, que la administración territorial, en la actualidad, no cuenta con las instalaciones, el personal suficiente y capacitado para atender y desarrollar los programas y actividades contempladas en el marco del Programa de Bienestar Social.

Fundamentos Jurídicos:

De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, las entidades estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación servicios con la persona natural y/o jurídica, siempre y cuando estén en capacidad de ejecutar el objeto del contrato previa acreditación de la idoneidad y experiencia requerida y relacionada con el área a contratar.

Según Sentencia de Unificación de Jurisprudencia del Consejo de Estado- Sección tercera sobre el alcance legal de los objetos de los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión — Sentencia de 2 de diciembre de 2013, Radicación (41719,) M.P Jaime Orlando Santofimio Gamboa, alude que los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión tienen el propósito y finalidad de satisfacer las necesidades de las entidades estatales, respecto de la gestión administrativa o funcionamiento de estas, es así que el alto tribunal administrativo expone:

"129.- En conclusión, obsérvese que los contratos de prestación de servicios de simple "apoyo a la gestión" conforme se deduce del análisis de la Ley de contratación pública, son todos los demás contratos de prestación de servicios permitidos por el artículo 32 No. 3 de la Ley 80 de 1993 que no correspondan a los profesionales, esto es, que involucren cualesquiera otras actividades también identificables e intangibles que evidentemente sean requeridas por la entidad estatal y que impliquen el desempeño de un esfuerzo o actividad de apoyo, acompañamiento o soporte, de lo cual se puede deducir que caben tanto actividades con énfasis en lo intelectual, como también algunas otras caracterizadas por la acción material del contratista, en donde no es que el contratista no realice actividades de carácter intelectual (pues éstas son intrínsecas al ser humano), sino lo predominante es el actual como ejecutor, con el propósito y finalidad de satisfacer necesidades de las entidades estatales en lo relacionado con la gestión administrativa o funcionamiento de la misma, por personas no profesionales y que no implican el ejercicio de funciones públicas administrativas, como ya se explicó en párrafos anteriores."

"137.- En este sentido al incluir los términos "así como los relacionados con actividades operativas, logísticas o asistenciales" no constituye más que una mera ejemplificación eminentemente enunciativa del tipo de actividades que pueden ser acometidas por vía de esta categoría, advirtiendo que además de éstas allí se encuentran inmersas todas las demás que satisfagan este mismo referente material y que sean necesarias para que la administración pública pueda satisfacer sus cometidos constitucionales y legales, siempre que guarden relación con la administración y funcionamiento de la entidad estatal, conforme a la preceptiva del numeral 3° del artículo 32 de la Ley 80 de 1993"

Según esta sentencia de unificación el Consejo de Estado, alude que es factible la contratación de prestación de servicios bajo la modalidad de contratación directa con las Cajas de Compensación Familiar, en razón a que:

"Del análisis de las normas constitucionales y legales en cita, como de la jurisprudencia del Consejo de Estado, se concluye que existen tres alternativas que puede utilizar la entidad, de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998. La Dirección Corporativa de la entidad, "según sea la necesidad o la problemática a resolver", podrá determinar cuál de las tres opciones utiliza, realización directa de programas de bienestar, contratación con terceros o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales dentro de los cuales se encuentran, entre otras, las Cajas de Compensación Familiar."

Así las cosas, de conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.9. del Decreto 1082 de 2015, en esta modalidad de selección directa del contratista, el factor de selección corresponde a la capacidad del contratista para ejecutar el objeto del contrato previa verificación de la idoneidad y/o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate.

En igual sentido se debe manifestar que las Cajas de Compensación Familiar tiene la capacidad y experiencia necesaria para el desarrollo de actividades relacionadas con el bienestar, actividades logísticas y demás, en razón a su propio objeto social, así mismo según lo dicho en el artículo 39 de la Ley 21 de 1982 respecto de la naturaleza jurídica de estas entidades expone que: "Las Cajas de Compensación Familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como Corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, cumplen funciones de seguridad social y se hallan sometidas al control y vigilancia del estado en la forma establecida por la ley"
Según sentencia C-041 de 2006, la Corte Constitucional expone que:

"Las Cajas de Compensación Familiar ejercen, entre otras actividades, unas primordiales que tienen el carácter de función pública o social, como así ya lo ha reconocido esta Corporación, las cuales pueden enmarcarse en dos grandes grupos a saber: servicios que prestan en calidad de entidades que desarrollan diversos programas para la prestación de la seguridad social; y, la que cumplen en calidad de entidades pagadoras del subsidio dinerario, y el otorgamiento de vivienda de interés social. Es decir, las Cajas de Compensación Familiar cubren el subsidio familiar a los trabajadores, desarrollan actividades en el ámbito de la

recreación y el deporte, asignan subsidios de vivienda de interés social, y participan del sistema de seguridad social integral, creado y organizado por la Ley 100 de 1993, para administrar recursos del régimen subsidiado de salud, y actúan en la administración y prestación de servicios en el sistema de protección social en beneficio de los desempleados, adelantando programas de micro crédito".

En este orden de ideas, bajo la normatividad legal vigente y los principios de transparencia, calidad, eficiencia, idoneidad y economía, resulta viable la contracción de servicios con la Caja de Compensación Familiar de Nariño – COMFAMILIAR, en consideración a que es la Caja a la que están afiliados los empleados de la Entidad; y cuenta con la capacidad logística y operativa necesaria para desarrollar la totalidad de actividades requeridas, además de ser una empresa con experiencia en la prestación en lo correspondiente a los programas y planes de bienestar social, que garantiza la calidad de los mismos, además demostrando su capacidad técnica, administrativa y operativa en las actividades planteadas.

Sumando a lo anterior, COMFAMILIAR de Nariño ha prestado similares servicios a otras entidades públicas, así como a la Gobernación de Nariño en anteriores periodos, cumpliendo a cabalidad con los objetos convenidos, además presenta una propuesta acorde con las necesidades de la Entidad, y se ha caracterizado por ser una empresa sólida, líder en el área de protección social, recreación y turismo, entre otras actividades, de amplio reconocimiento regional y accesible a todos los públicos.

Por su parte el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 en armonía con lo dispuesto en el artículo 70 del Decreto 1227 de 2055, expresa:

"Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales"

Del mismo modo el artículo 85 del Decreto departamental 918 de 2014 enuncia:

"Dentro del máximo aprovechamiento de los recursos, se hará uso de la capacitación que ofrecen las escuelas públicas de formación y capacitación y entidades como el SENA, ESAP, LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFAMILIAR, entre otras"

De conformidad con el certificado de existencia y representación legal del 14/11/2024, COMFAMILIAR se encuentra facultada para desarrollar las funciones previstas en los artículos 41 y 62 de la ley 21 de 1982 y artículo 16 de la ley 789 de 2002, entre ellas:

1. Ejecutar actividades relacionadas con sus servicios, la protección y la seguridad social directamente, o mediante alianzas estratégicas con otras Cajas de Compensación o a través de entidades especializadas públicas o privadas, conforme las disposiciones que regulen la materia. (…)
4. Podrán asociarse, invertir o constituir personas jurídicas para la realización de cualquier actividad, que desarrolle su objeto social, en las cuáles también podrán vincularse los trabajadores afiliados,

5. Administrar, a través de los programas que a ellas corresponda, las actividades de subsidio en dinero; recreación social, deportes, turismo, centros recreativos y vacacionales; cultura, museos, bibliotecas y teatros; vivienda de interés social; créditos, jardines sociales o programas de atención integral para niños y niñas de 0 a 6 años; programas de jornada escolar complementaria; educación y capacitación; atención de la tercera edad y programas de nutrición materno-infantil y, en general, los programas que estén autorizados a la expedición de la presente ley, para lo cual podrán continuar operando con el sistema de subsidio a la oferta. (…)

Es de señalar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo sexto de la resolución No. 0312 del 27 de mayo 2022 de la Superintendencia Del Subsidio Familiar, se ha designado al agente especial de intervención de la caja de compensación familiar de Nariño, quien cumplirá las funciones propias del Consejo Directivo establecidas en la ley y en los estatutos, entre las cuales se encuentra "8. Aprobar los contratos que suscriba el Director Administrativo cuando su cuantía fuere superior a la suma que anualmente determine la asamblea general", seguidamente en el artículo noveno se ha designado como Director Administrativo al doctor Julio Cesar Bastidas identificado con cédula de ciudadanía No. 1.125.998.61. El contenido de la resolución en mención fue prorrogado mediante resolución No. 0470 del 26 de mayo de 2023 hasta el 31 de mayo de 2025, motivo por el cual se adjunta Resolución No AEI 031 del 19 de septiembre de 2024 mediante la cual el agente especial de intervención resuelve: "Autorizar de conformidad a lo dispuesto en el numeral 9 del artículo 24 de la Ley 21 de 1982 y en los numerales 8 y 12 del artículo 60 de los Estatutos de la Caja de Compensación Familiar de Nariño, al Director Administrativo para que, bajo su responsabilidad y administración, lleve a cabo el proceso de contratación en todas sus etapas en la vigencia 2024, del contrato interadministrativo cuyo objeto es: "La prestación de servicios por parte de la Caja de Compensación Familiar de Nariño – COMFAMILIAR, para el apoyo logístico y operativo, asistencia técnico – administrativa, atención integral de eventos y actividades que desarrolle la Subsecretaria de Talento Humano, en el marco del Plan de Bienestar Social Institucional, vigencia 2025".

En virtud de lo anterior y teniendo en cuenta que la celebración del presente convenio se enmarca dentro de los parámetros señalados, se justifica entonces la Contratación Directa.

CAPITULO SEGUNDO:

2.1 OBJETO DEL CONTRATO: EL CONTRATISTA se obliga a prestar Servicios de apoyo logístico y operativo, asistencia técnico-administrativa, atención integral de los eventos y demás actividades que desarrolle la Sub Dirección Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano en el marco del Plan Institucional De Bienestar Social, Estímulos E Incentivos 2026.

2.2 REQUERIMIENTOS TÉCNICOS DEL SERVICIO. N/A

2.3 OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA
OBLIGACIONES ESPECIFICAS

1. Desarrollar el objeto del contrato de acuerdo con la propuesta presentada y aprobada por la subsecretaría de talento humano y cumpliendo con las especificaciones y cantidades establecidas.
2. Cumplir con la entrega de los ítems establecidos por el Departamento de Nariño, dentro del termino establecido por la supervisión
3. Disponer de capacidad de gestión financiera, organizacional, técnica y de talento humano, para ejecutar el objeto del contrato.
4. Garantizar que los salones de eventos cumplan con la totalidad de requisitos establecidos por el departamento para la ejecución de los eventos determinados (cuando aplique).
5. Garantizar que todos los espacios en los cuales se desarrollaran las actividades cumplan con las condiciones técnicas establecidas para el desarrollo de las mismas (cuando aplique).
6. Garantizar la calidad y funcionalidad en los elementos tecnológicos a utilizar en las actividades, evitando cualquier tipo de retraso en el desarrollo de las actividades (cuando aplique).
7. Entregar listas de asistencia, inscripción y registro para validar el número de personas quienes participaron en la realización de los eventos (cuando aplique).
8. Garantizar permisos, licencias y demás tramites o autorizaciones que sean requeridos por parte de la secretaria de Educación municipal, para el desarrollo de diplomados, cursos y talleres, que se requieren (cuando aplique).
9. Garantizar las condiciones técnicas mínimas exigidas para la plataforma digital donde se impartirán diplomados, talleres y demás que sean requeridos (cuando aplique).
10. En cuanto a los planes de turismo, Corponariño cancelara únicamente aquellos planes de turismo que sean redimidos por los funcionarios públicos beneficiarios (cuando aplique).
11. Realizar seguimiento permanente para que la agencia de viajes que expedirá los planes de turismo cumpla con las condiciones determinadas por la legislación nacional e internacional frente a esta materia (cuando aplique).
12. Cumplir con todas las condiciones Higiénico – Sanitarias, establecidas en la Resolución 2674 de 2013 expedida por Ministerio de Salud y Protección Social y demás normas concordantes, garantizando el cumplimiento de las normas establecidas para el transporte, almacenamiento, preparación y distribución de alimentos, mediante programas de protección y conservación de los mismos, a fin de evitar su deterioro que puedan incidir en la salud de los consumidores.
13. Contar o garantizar que instalaciones para el suministro de alimentos sean las propicias para estas actividades, contando o garantizando el personal idóneo con dotación adecuada para la preparación de los alimentos, igualmente entregar los alimentos en lugar, fecha y hora acordados previamente con el supervisor del contrato (cuando aplique).
14. Con el fin de garantizar la calidad microbiológica y físico-organoléptica de la alimentación no se permitirán preparaciones del día anterior o días anteriores, en ningún tipo de alimento, todo debe ser preparado previamente a la hora del consumo (cuando aplique).

15. Al momento de la entrega de los alimentos, estos deberán cumplir con las características requeridas (cuando aplique).
16. Garantizar que el personal que manipule alimentos cuente con principios básicos de buenas prácticas de manufactura y prácticas higiénicas en manipulación de alimentos. Igualmente, debe garantizar que el personal este capacitado para llevar a cabo las tareas que desempeñen o se les asignen, con el fin de que puedan adoptar las precauciones y medidas preventivas necesarias para evitar la contaminación de los alimentos (cuando aplique).
17. Garantizar que la materia prima usada para la preparación de alimentos será de primera calidad y todos los alimentos utilizados deberán cumplir con la normatividad de rotulado y etiquetado, contando como mínimo la marca de producto, gramaje, lote, fecha de fabricación, fecha de vencimiento y registro sanitario (cuando aplique).
18. Se deberá asegurar que los alimentos fríos y calientes tengan la temperatura de servida adecuada (frio menor o igual a 6ºC y caliente mayor o igual a 65ºC) (cuando aplique).
19. Garantizar que el transporte de alimentos se realiza propendiendo por la disminución del riesgo de proliferación microbiana pro-exposición prolongada de los alimentos a temperatura ambiente, por tanto, se debe transportar en condiciones de higiene adecuada, solo si se requiere de transporte (cuando aplique).
20. Garantizar el transporte, instalación, montaje y desmontaje de los elementos utilizados para el desarrollo de las actividades (cuando aplique).
21. Acatar los requerimientos del supervisor, con respecto a las autorizaciones de eventos, suministro de alimentos, entre otros; siendo éste el enlace directo entre el Departamento y el Contratista (cuando aplique)
22. Garantizar que la prestación del servicio se cumpla brindando una excelente atención a los asistentes del evento programado por el Departamento (cuando aplique).
23. Entregar en tiempo y forma que delimite el supervisor del contrato los elementos contratados, en caso de que se presenten inconformidades por incumplimiento de condiciones técnicas o productos defectuosos, el supervisor podrá pedir el cambio del bien inmediatamente (cuando aplique).
24. Cumplir con el objeto contractual en la forma y dentro de los plazos establecidos de conformidad con las especificaciones técnicas señaladas en este documento y las directrices que emita el supervisor del contrato, garantizando la prestación adecuada del servicio (cuando aplique).
25. Informar por escrito al supervisor, las quejas, dudas, reclamos y demás inquietudes que puedan surgir en el desarrollo del objeto contractual (cuando aplique).
26. Prestar toda la colaboración requerida en el seguimiento de la ejecución del objeto contractual y observaciones que realice la supervisión del contrato (cuando aplique).
27. Dar el crédito a la Sub Dirección Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano en todos los espacios de divulgación del proyecto, así como garantizar la presencia y difusión del logotipo y pendón de la misma en las diferentes piezas

publicitarias y actividades que se efectúen para tal fin, previa aprobación del profesional universitario de prensa de la gobernación de Nariño (cuando aplique).

28. Dar uso correcto y adecuado a los recursos de la Corporación, los cuales sólo podrán ser destinados a la ejecución de las obligaciones del contrato a celebrarse (cuando aplique).

29. Llevar un registro contable del valor invertido.

30. El contratista deberá asumir los costos y disponer de los medios de transporte necesarios para efectuar la entrega de los bienes contratados por la entidad Departamental (cuando aplique).

31. El contratista deberá tener disponibilidad permanente el día del evento, para atender las solicitudes necesarias para dar cumplimiento al contrato (cuando aplique).

32. Garantizar que en el desarrollo de las actividades no se dispondrá de plásticos de un solo uso no biodegradables (cuando aplique).

OBLIGACIONES GENERALES

1. Cumplir con el objeto contratado de acuerdo con los requerimientos definidos por la entidad

2. Ejecutar de forma eficiente y oportuna las actividades y obligaciones que se generen por la naturaleza del contrato, con plena autonomía técnica y administrativa y bajo su propia responsabilidad. Por lo tanto, no existe ni existirá ningún tipo de subordinación, ni vínculo laboral alguno con la entidad.

3. Cumplir oportunamente con todas las exigencias y procedimientos establecidos para la firma electrónica de los contratos y sus modificaciones en la plataforma de SECOP II.

4. Suscribir mensualmente de manera conjunta con el supervisor, en el formato establecido, los informes de las actividades desarrolladas en cumplimiento del objeto contractual, con los anexos o evidencias correspondientes, y publicar de forma mensual, dentro de los (3) tres días siguientes a su expedición, en la plataforma del Sistema Electrónico de Contratación Pública SECOP II los informes y/o productos de ejecución contractual, con los debidos soportes, si hubiere lugar a ellos, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1712 de 2014.

5. Informar oportunamente cualquier anomalía o dificultad que advierta en el desarrollo del contrato y proponer alternativas de solución a las mismas.

6. Atender oportunamente las recomendaciones, sugerencias y requerimientos que haga el Supervisor y las demás que sean inherentes al objeto contractual.

7. Asistir a las reuniones y/o comités programados y relacionados con la ejecución del objeto contractual y dar cumplimiento a los compromisos adquiridos en dichos espacios.

8. Cumplir con los pagos correspondientes al Sistema de Seguridad Social Integral (Salud, Pensiones y ARL), en los términos y condiciones establecidos en la normatividad vigente, y presentar los respectivos comprobantes de pago.

9. Contribuir con la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y participar en las actividades que se organicen como desarrollo de este.

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Contar con los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada, para lo cual asumirá su costo, de acuerdo a la matriz de Elementos de Protección Personal (EPP) diseñada por la entidad.
- Informar a la entidad la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. No obstante, lo anterior, los términos aquí señalados se adoptan en cumplimiento de las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, sin que esto desnaturalice la modalidad del presente contrato de prestación de servicios.
- Participar en las actividades de Prevención y Promoción, organizadas por la entidad, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Administradora de Riesgos Laborales.
- Cumplir la normas, reglamentos e instrucciones del Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

10. Obrar con lealtad y buena fe en las distintas etapas contractuales, evitando dilaciones y en trabamientos que puedan presentarse y, en general, cumplir con lo establecido en la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, Ley 1474 de 2011, sus reformas y decretos reglamentarios.

11. Informar oportunamente de cualquier petición, amenaza de quien actuando por fuera de la ley pretenda obligarlo a hacer u omitir algún acto u ocultar hechos que afecten los intereses de la corporación

12. Mantener actualizada su hoja de vida en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II).(CUANDO APLIQUE)

13. Organizar conforme a la normatividad archivística, la documentación (física y magnética) producida en ejecución de su objeto contractual, la cual debe ser entregada al finalizar el contrato al Supervisor o Jefe de Dependencia.

14. Acatar y cumplir con los plazos, procedimientos y requisitos que se establezcan por parte de la SAF para el trámite de pago de cuentas, según el procedimiento que para el efecto se establezca y cumpliendo los requisitos y fechas definidas por la entidad.

15. Contar con los elementos necesarios para ejecutar el objeto contractual.

16. Mantener en estricta confidencialidad, durante la vigencia de este contrato y dentro de los dos (2) años siguientes a su vencimiento, la información de propiedad de la entidad, que haya tenido o tenga conocimiento con ocasión de la ejecución de este contrato.

17. Cargar las garantías a que haya lugar en la plataforma SECOP II en los términos acordados. (Cuando aplique)

18. No incurrir en faltas a la verdad o adulteración en los documentos o requisitos exigidos en el proceso de contratación.

19. El (la) contratista se obliga a no ejercer ninguna forma de violencia contra las mujeres y/o basada en género, discriminación étnica, por discapacidad o de cualquier otra índole en la ejecución de este contrato. Se obliga también a cumplir el Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual.

20. Desempeñar las demás actividades que le sean asignadas por el supervisor y las demás que se deriven del artículo 5° de la Ley 80 de 1993, así como todas aquellas que señalen la Constitución y la Ley y que tengan relación directa con el objeto del contrato.

2.4 OBLIGACIONES DE CORPONARIÑO:

1. Realizar acompañamiento, supervisión, apoyo y seguimiento en la ejecución del contrato.

2. Prestar su colaboración para el cumplimiento de las obligaciones e Informar al Contratista cualquier deficiencia, irregularidad y cualquier otra situación que se presente en el desarrollo del contrato y requiera ser subsanada.

3. Cancelar al contratista los valores establecidos en el contrato.

4. Suministrar al Contratista todos aquellos documentos, información e insumos que se requiera para el desarrollo de la actividad encomendada.

2.5 PLAZO

El plazo de ejecución del contrato será hasta el 31 de diciembre del 2026, contado a partir del cumplimiento de requisitos de ejecución.

2.6 CLASE DEL CONTRATO A CELEBRARSE

Prestación de servicios.

2.7 LUGAR DE EJECUCIÓN O ENTREGA

La ejecución del contrato tendrá lugar en el Departamento de Nariño

2.8 SUPERVISION Y CONTROL.

LA CORPORACION ejercerá la SUPERVISIÓN del presente contrato, a través del Sub Director Administrativo y Financiero, quien deberá seguir las disposiciones del numeral 1º del artículo 4º y el numeral 1º del artículo 26 de la Ley 80 de 1993, los artículos 83 y 84 de la Ley 1474 de 2011 y el Estudio Previo. El Supervisor adelantará, entre otras, las siguientes actividades:

1. Ejercer la supervisión del contrato.

2. Colaborar con el Contratista para la correcta ejecución del contrato.

3. Exigir el cumplimiento del contrato y de todas y cada una de sus estipulaciones.

4. Impartir las instrucciones y sugerencias por escrito y formular las observaciones que estime conveniente sobre el desarrollo del contrato.

5. Revisar y aprobar los informes de actividades que deba rendir el Contratista.

6. Certificar el cumplimiento del objeto contratado, dentro de las condiciones exigidas

7. Autorizar con su firma los pagos que deban efectuarse al Contratista.

8. Suscribir el acta de inicio del presente contrato, cuando a ello hubiera lugar, e informar y remitir a la jefatura jurídica dicha acta al día siguiente hábil a la fecha de su expedición, para la respectiva publicación en la plataforma SECOP II

9. Informar y remitir con una antelación de cinco (5) días hábiles, a la fecha prevista para la suscripción, las actas de suspensión, reinicio y cesión del contrato si a ello hubiera lugar, para que la jefatura jurídica, proceda a la respectiva verificación, registro y publicación efectiva en la plataforma SECOP II

10. Solicitar y remitir con una antelación de cinco (5) días hábiles, a la fecha prevista para la suscripción, la solicitud de adición, modificación o terminación anticipada del contrato siempre y cuando tales hechos estén plenamente justificados, a la jefatura jurídica para la respectiva verificación, registro y publicación efectiva en la plataforma SECOP II

11. Publicar a través de la plataforma SECOP II todos los informes de supervisión emitidos durante la ejecución del contrato y los respectivos certificados de cumplimiento parcial y final dentro de los tres (3) días siguientes a su expedición.

12. Elaborar y suscribir el acta de liquidación del contrato, si hubiere lugar.

13. Verificar mensualmente y como requisito para cada pago, que el Contratista se encuentre al día en el pago de sus aportes al sistema general de seguridad social en pensión y salud y pagos parafiscales conforme lo indica la normatividad vigente.

14. Elaborar los documentos correspondientes a todas las actuaciones administrativas que se requieran como base e impulso para la aplicación de cláusulas excepcionales al derecho común y la declaratoria de incumplimiento e imposición de sanciones al contratista, y remitirlos oportunamente a la jefatura jurídica para su trámite

15. Las demás actividades necesarias para la correcta ejecución del contrato

En ningún caso el Supervisor podrá exonerar al Contratista del cumplimiento o responsabilidad derivada de las obligaciones adquiridas contractualmente. Se destaca que los servidores públicos o particulares que desempeñen funciones públicas y se les designe labores y obligaciones de supervisión están sometidos al Código Disciplinario Único, de conformidad con lo establecido en esa codificación y en la Ley 1474 de 2011.

2.10 Especificaciones técnicas

ITEMS	DESCRIPCION	VALOR COTIZACIÓN
1	Refrigerio Tipo A. Snack salado que puede oscilar entre: empanada de horno u otra o pastel de pollo/carne/hawaiano, almojábana + bebida de 9 onzas que puede oscilar entre Café o Chocolate o jugos o refresco.	$ 16.100,00
2	Refrigerio Tipo B. Sándwich de Jamón y Queso O Sándwich de Pollo, Hamburguesa o porción de pizza. + bebida de 9 onzas que puede oscilar entre Café o Chocolate o jugos, o refresco.	$ 24.150,00
3	Refrigerio Tipo C. Ensalada de Frutas (piña, mango, papaya, banana, uvas etc.) Y Agua x 250 ml.	$ 24.150,00
4	Almuerzo. Sancocho O sopa. Bandeja con: Carne de cerdo (170 g) Carne de res (170 g) o pollo (170), Guarnición: 60 g de arroz y papa al vapor, o papa fritas, o plátano o yuca (según disponibilidad), Ensalada fresca, Ají picante (opcional) + Bebida de 9 oz	$ 55.775,00

5	Cena. 170 g de proteína preparada, 60 g de arroz, papa al vapor, o papa fritas, o plátano o yuca (según disponibilidad), Ensalada fresca, Ají picante (opcional) + Bebida de 9 oz.	$	51.750,00
6	Prestación de servicio profesional para el diseño, preparación, ejecución y evaluación de una jornada de capacitación o taller institucional, dirigida a funcionarios públicos. La temática será definida por la entidad. El servicio incluye facilitador experto, materiales de apoyo (físicos o digitales), memoria de la actividad y registro fotográfico.	$	2.587.500,00
7	Servicio de ambientación decorativa para eventos institucionales, según la ocasión. Incluye: diseño, transporte, instalación y desmonte de elementos como: arcos o columnas de globos, centros de mesa, mantelería básica, banners, elementos decorativos alusivos a la temática y señalética si aplica.	$	3.162.500,00
8	Taller de capacitación en herramientas de inteligencia artificial. Intensidad Horaria: 4 horas. Para 30 personas aproximadamente. Entrega de refrigerio Tipo A.	$	1.437.500,00
		$	16.100,00
9	Capacitación en tema relacionado con la promoción de la inclusión. Intensidad Horaria: 4 horas. Para 30 personas aproximadamente. Entrega de refrigerio Tipo A.	$	1.437.500,00
		$	16.100,00
10	Programa: “Cuerpo, Cerebro y Sonido” contenido teórico y CORPORNARIO • Talleres presenciales de respiración,movimiento terapeutico y meditacion sonora . Protocolos de pausas activas fisioteraqpeuticas guiadas. Capsulas audiovisuales de bienestar y regulacion emocional Entrega de refrigerio tipo A	$	2.530.000,00
		$	16.100,00

	Talleres Grupales – Bienestar y Formación Participantes: 3 grupos (2 de 33 personas y 1 de 32	$	1.437.500,00

11	personas) Lugares: Chimayoy o CORPORNARIO Taller 1. Salud Vital y Respiración Conferencia introductoria: Medicina Funcional y Vitalidad. Práctica guiada de respiración y estiramientos conscientes. Entrega de bebida funcional, frutas y kit bienestar virtual. Taller 2. Respiración y Meditación Sonora Grounding Sesión de conexión corporal y sonora. Meditación con frecuencias terapéuticas y técnicas de enraizamiento. Taller 3. Ergonomía Corporal y Movimiento Consciente Taller 3. Ergonomía Corporal y Movimiento Consciente Práctica guiada de posturas saludables en entorno laboral. Ejercicios fisioterapéuticos para prevenir tensión y dolor osteomuscular. Entrega de refrigerio Tipo A.	$	16.100,00
12	Arreglo floral pequeño: Composición floral básica con flores frescas nacionales (rosas, margaritas o girasoles), en florero o base sencilla. Ideal para detalles personales o decoración de escritorio.	$	80.500,00
13	Arreglo floral mediano: Arreglo mixto con variedad de flores de temporada, follaje y base decorativa. Apropiado para eventos institucionales, reconocimientos o fechas especiales.	$	120.175,00
14	Alquiler salón de eventos, capacidad hasta 30 personas. Incluye silletería.	$	874.000,00
15	Alquiler salón de eventos, capacidad hasta 100 personas. Incluya silletería y organización del evento. Personal de apoyo logístico mínimo 3 personas.	$	287.500,00
		$	402.300,00
16	Alquiler salón de eventos, capacidad hasta 250 personas. Incluya silletería y organización del evento. Personal de apoyo logístico mínimo 3 personas.	$	7.785.500,00
		$	402.300,00
17	Botellas de agua (500 ml)	$	3.450,00
18	Paca de Gaseosa 3 Litros	$	27.600,00

19	Paquete x12 de agua en bolsa en presentación de 350 ml	$	12.650,00
20	Suministro y operación de equipos audiovisuales: pantallas, proyectores, sonido, micrófonos, iluminación y rider técnico.	$	8.050.000,00

21	Grupos musicales u orquestas (de conformidad con la necesidad y la temática a desarrollar que sean de reconocimiento a nivel regional y/o nacional).	$	5.750.000,00
22	Personal de apoyo logístico: coordinadores, productor, meseros, técnicos, auxiliares y anfitriones. Apoyo logístico por persona por hora.	$	134.100,00
23	Guías para evento deportivo (caminata)	$	134.100,00
24	Decoración de espacios para eventos de aproximadamente 100 personas que incluya globos arreglos de mesa flores y demás.	$	1.322.500,00
25	TRANSPORTE TERRESTRE PASAJEROS INTERMUNICIPAL Suministro de Vehículo tipo buseta o Aerovan de mínimo 14 pasajeros para realizar traslados de personal a otros municipios del territorio de la Corporación, a través de una empresa certificada con experiencia en el transporte público especial de pasajeros, que cuente	$	2.472.500,00
26	TRANSPORTE TERRESTRE PASAJEROS INTERMUNICIPAL 2 Brindar servicio de transporte en bus de hasta 40 personas a otros municipios del territorio de la Corporación, a través de una empresa certificada con experiencia en el transporte público especial de pasajeros, que cuente con todos los documentos legales en regla.	$	5.083.000,00

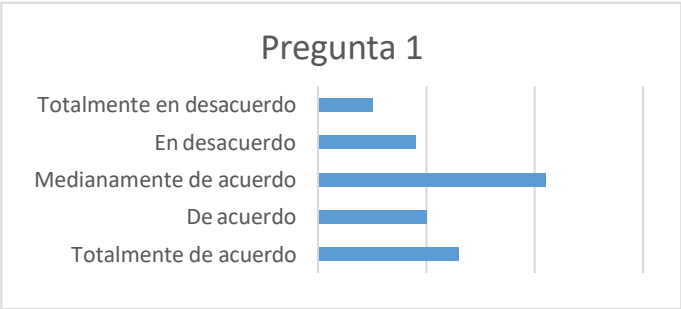
2.11 RESULTADOS ESPERADOS

Este informe se realizó mediante el análisis de la información parcial obtenida a partir de la aplicación del instrumento denominado “Encuesta de clima laboral” del Sistema de Gestión Institucional de Corponariño, la cual se aplicó en el mes de diciembre del año

2024 a los funcionarios de la corporación por medio de un formulario virtual. Por ende, el 100% de la población corresponde a 97 funcionarios de los cuales 27 personas contestaron la encuesta lo que corresponde a un 28%. Si bien, a nivel general, los resultados de la encuesta muestran aspectos satisfactorios, hay algunos ítems que reflejan algún grado de insatisfacción en los trabajadores de Corponariño, los cuales, pueden ser vistos como oportunidades de mejora por parte de la Corporación, y por ende se pueden intervenir a partir del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos el Plan Institucional de Capacitaciones y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Siendo así, se presentan a continuación los resultados detallados de la aplicación de la encuesta.

Afirmaciones relacionadas con la comunicación

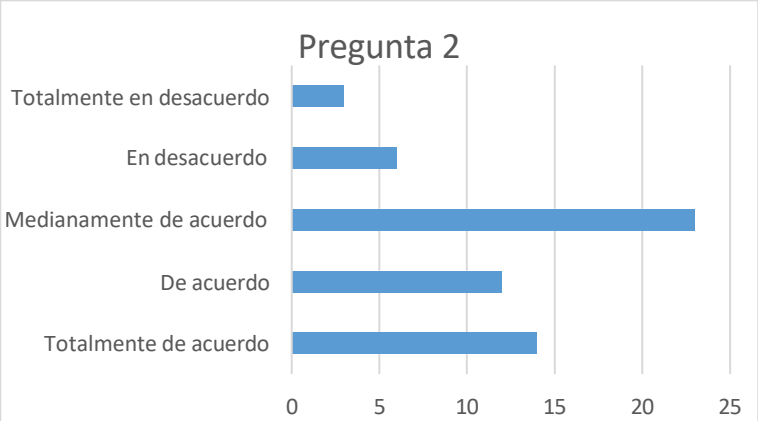
Estoy oportunamente comunicado sobre los objetivos, cambios, logros, y/o actividades de la Corporación.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	11	9	5	2	0
%	22,41	17,24	6,21	5,5	0



Con relación al ítem de comunicación se puede decir que, el 36,2% de los funcionarios consideran que están medianamente de acuerdo con la información que se les brinda sobre los objetivos, cambios, logros y/o actividades de la Corporación, seguido de eso hay un 22,4% que manifiestan que están totalmente de acuerdo sobre la oportuna comunicación brindada; lo cual es susceptible de mejorar los medios de comunicación con que cuenta la Corporación o la implementación de otras estrategias comunicativas. Es de mencionar en este punto que, para los trabajadores, un medio bastante efectivo de comunicación era el altavoz para difundir la variada información que maneja la

Corporación, pero que, sin embargo, lleva averiado hace más de dos años y, por lo tanto, sin ser utilizado.

Considero que los medios de comunicación (memorandos, oficios, correo electrónico, fax, etc.) de la Corporación son efectivos					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	14	12	23	6	3
%	24,1	20,6	39,6	10,3	5,1

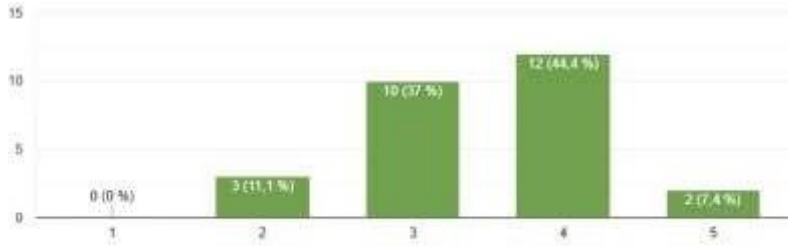


Frente a los medios de comunicación se percibe que, un 39,6% de los funcionarios consideran que están medianamente de acuerdo de su efectividad, en seguida hay un 24,1% de funcionarios que expresa que están totalmente de acuerdo sobre la efectividad que tienen los medios de comunicación los cuales se manejan en la Corporación. Sin embargo, es de señalar que los trabajadores no utilizan con frecuencia los medios con que cuenta Corponariño, como son la intranet o la página web.

Afirmaciones relacionadas con las necesidades y la motivación

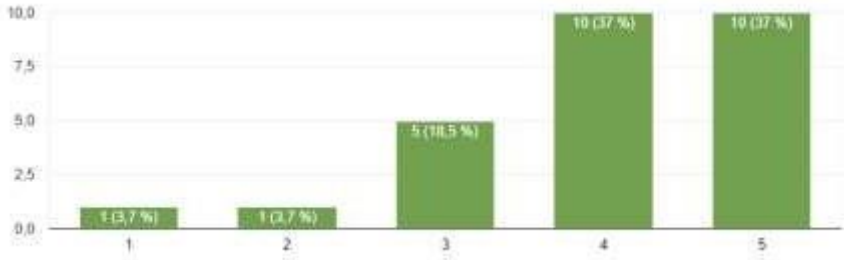
Me siento satisfecho con el desempeño de mis funciones					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

# PERSONAS	2	12	10	3	0
%	7,4	44,4	37	11.1	0



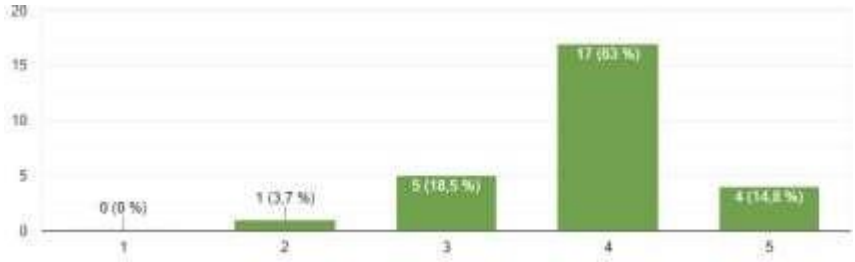
Existe un 7,4% que expresa sentirse totalmente de acuerdo con el desempeño de sus funciones, en seguida un 44,4% de funcionarios de la entidad que también están de acuerdo con la satisfacción de sus funciones; por lo tanto, se puede concluir que existe gusto con el desempeño de las funciones casi en la totalidad de los empleados.

Me siento motivado(a) trabajando en Corponariño					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	10	10	5	1	1
%	37	37	18,5	3.7	3



Con relación a la motivación, existe un 37% de funcionarios que se sienten totalmente motivados es decir están de acuerdo de trabajar en Corponariño, de igual manera existe un porcentaje del 37% que muestra que están totalmente de acuerdo en este aspecto. Un mínimo porcentaje manifiesta sentirse desmotivado. Es de analizar la razón de dicha desmotivación a trabajar en Corponariño con los demás funcionarios lo cual podría estar relacionado con diferentes causas como carga laboral, falta de reconocimiento, mal ambiente laboral, salario o idoneidad en el cargo, lo cual podrían verificarse con los resultados del componente de riesgo psicosocial arrojados por la batería aplicada en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

La motivación que poseo, propicia que logre nuevas metas.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	4	17	5	1	0
%	14.8	63	18.5	3.7	0

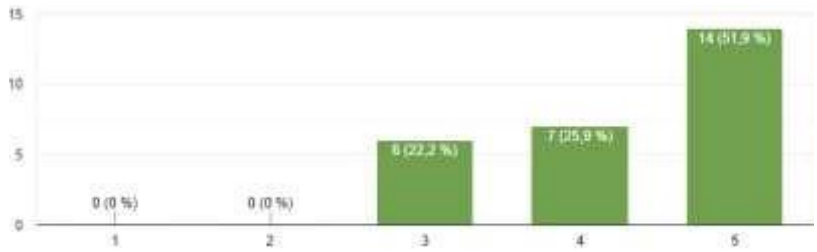


Se evidencia que 14% de los funcionarios están motivados lo que genera que se logren nuevas metas, en seguida hay un 63% expresa de la misma manera

concertar su motivación con el logro de metas y objetivos, asimismo existe un 18.5% de funcionarios están medianamente de acuerdo en que la motivación con la que cuentan impulsan la consecución de sus metas, bajo rendimiento, lo cual afecta desempeño laboral. Este es un aspecto por mejorarse mediante talleres de desarrollo humano que potencialice la motivación.

Afirmaciones relacionadas con la integración y la Colaboración

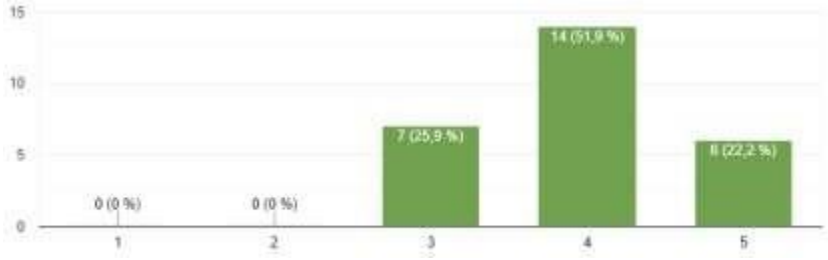
Estoy plenamente integrado con mis compañeros de trabajo.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	14	7	6	0	0
%	51.9	25.9	25.9	0	0



Con relación a la integración entre funcionarios, existe un 51,% que están de acuerdo de tener una adecuada cohesión e integración con sus compañeros y grupos de trabajo en seguida hay un porcentaje del 25.9% que están totalmente de acuerdo en tener una integración con sus compañeros , por lo tanto hay una pequeña muestra de cierta insatisfacción en este aspecto, por lo que se sugiere establecer estrategias que dinamicen y fomenten el compañerismo y la integración entre compañeros , lo cual va más allá del trabajo en equipo , pues en ocasiones los lazos laborales no generan por defecto integración entre sus miembros.

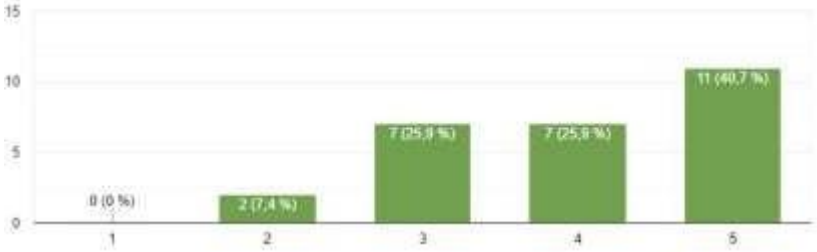
En mi área de trabajo se manejan adecuadamente los problemas que se presentan					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	6	14	7	0	0

%	22.2	51.9	25.9	0	0



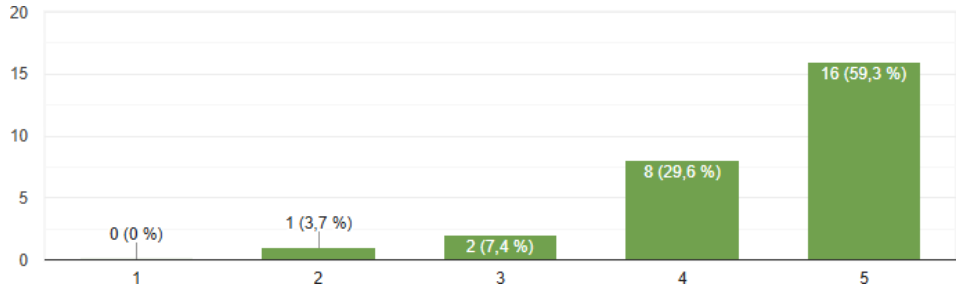
Con respecto al manejo de problemas, existe un 22.2.% de funcionarios que tienen una percepción adecuada frente al manejo que se da a la solución de problemas, y un 51.9% que están en total acuerdo con este aspecto; existe un porcentaje significativo de trabajadores que perciben que dicho manejo no es tan satisfactorio, 25.9%. Este aspecto es susceptible de mejorar abordando temas como resolución de conflictos laborales y estableciendo rutas de manejo.

Considero que en mi área se fomenta el trabajo en equipo.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONA S	11	7	7	2	0
%	40.7	25.9	25.9	7.4	0



En cuanto a lo que refiere al trabajo en equipo, se evidencia que hay un 40.7% de funcionarios que están de acuerdo en qué en sus puestos de trabajo si se promueve el trabajo en equipo, existe un porcentaje significativo de trabajadores que están totalmente de acuerdo en este tema, pero un 25.9% refiere que en el área de trabajo no se fomenta el trabajo en equipo, por tal motivo se debe trabajar en talleres lúdicos para reforzar esta competencia de gran importancia en el campo laboral

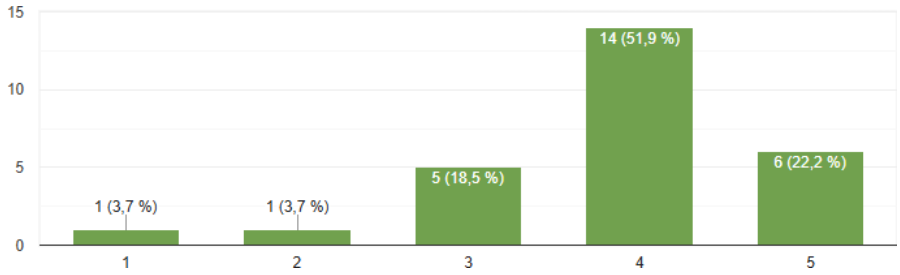
Tengo una buena relación con mis compañeros.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	16	8	2	1	0
%	59.3	29.6	7.4	3.7	0



Frente a la relación con los compañeros se evidencia que hay un 59.3% estar totalmente de acuerdo con tener buenas relaciones entre si, y un 29.6.% de funcionarios que refieren estar satisfechos; sin embargo, la incidencia de aspectos abordados anteriormente influye en la percepción de un pequeño grupo de trabajadores quienes expresan una cierta insatisfacción frente a las relaciones con los compañeros de trabajo, lo cual puede mejorarse al implementar las estrategias necesarias para mejorar el compañerismo, el trabajo en equipo y la resolución de problemas.

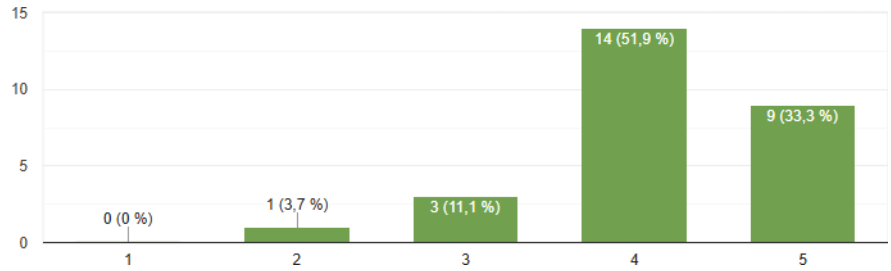
Afirmaciones relacionadas con liderazgo

Puedo hablar libremente con mi jefe cuando estoy en desacuerdo con él o ella.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	6	14	5	1	1
%	22.2	51.9	18.5	3.7	3.7



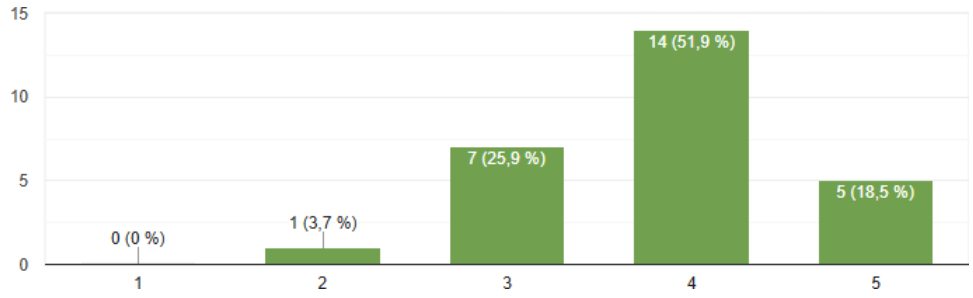
Se puede decir que existe una percepción adecuada frente a la disposición de los jefes a dialogar, debatir y conciliar las problemáticas que puedan existir en el ambiente laboral con un porcentaje del 22.2% y un 51.9%. Existe un grupo pequeño que muestra cierto desacuerdo en este punto. Este aspecto puede mejorarse abordando temas como inteligencia emocional con líderes, gestores de procesos y supervisores y mediante otras estrategias implementadas por el SST frente al riesgo psicosocial.

Frecuentemente reviso con mi jefe mi trabajo en busca de nuevas ideas que incrementen mi efectividad					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	9	14	3	1	0
%	33.3	51.9	11.1	3.7	0



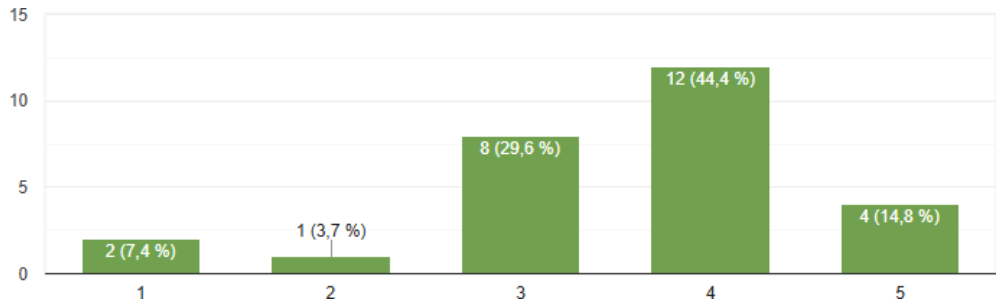
La mayoría de trabajadores con un 33.3% están totalmente de acuerdo y un 59.9% están de acuerdo considerando que los jefes están al tanto del desarrollo de las actividades que realiza el personal; sin embargo, existe un pequeño grupo del 8% que expresa inconformidad en este punto, lo cual puede estar relacionado frente a la percepción de no poder dialogar con los jefes abordado en el punto anterior, por lo que se debe trabajar talleres relacionados con comunicación entre jefes y personal subordinado

Cuando llego a cometer algún error, mi jefe lo detecta oportunamente y me informa de manera adecuada					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	5	14	7	1	0
%	18.5	51.9	25.9	3.7	0



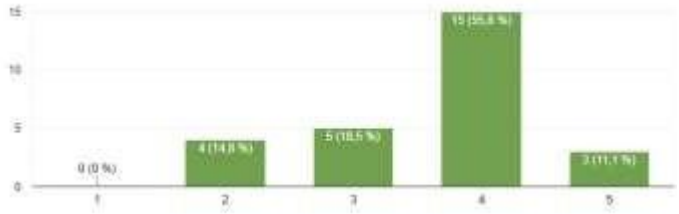
En este punto se evidencia que existe un 18.5% y un 59.9% de funcionarios que percibe una retroalimentación adecuada por parte de sus jefes y superiores ante la comisión de algún error, pese a ello, hay un grupo pequeño de trabajadores que percibe que dicha retroalimentación no se hace de manera asertiva. Este aspecto, se pueden mejorar trabajando asertividad, inteligencia emocional y otras estrategias planteadas por el SST frente a riesgo psicosocial.

Cuando logro un buen resultado en mi trabajo, mi jefe reconoce mis aportes.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	4	12	8	1	2
%	14.8	44.4	29.6	3.7	7.4



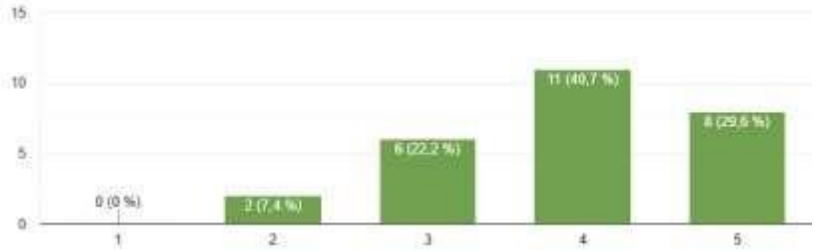
Ante el aspecto relacionado con el reconocimiento del buen desempeño existe un 14.4% y un 29.6% de los funcionarios, por lo cual se puede evidenciar que existe un reconocimiento adecuado por parte de sus jefes; sin embargo, algunos trabajadores perciben que su trabajo no es del todo reconocido, lo cual es susceptible de mejora a través de la implementación de un plan de estímulos y las estrategias planteadas por el SST frente a riesgo psicosocial.

Frecuentemente reviso con mi jefe mi trabajo en busca de nuevas ideas que incrementen mi efectividad					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	3	15	5	4	0
%	11.1	55.6	18.5	14.4	0

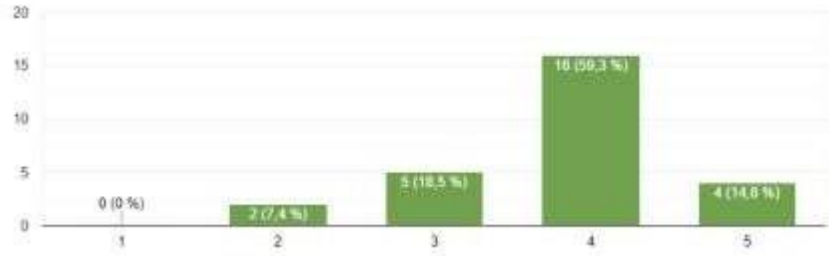


En este aspecto se observa un 11.1% y un 55.6% donde los funcionarios se sienten satisfechos con la articulación realizada con sus jefes; sin embargo, existe un grupo significativo que expresan estar en desacuerdo e inconformidad, lo cual está directamente relacionado con el aspecto referido al diálogo con los jefes. Es importante resaltar la importancia de establecer alguna estrategia de formación de líderes para mejorar este aspecto, lo cual impactará directamente en el desempeño del trabajador.

Considero que mi jefe fomenta las relaciones humanas con su personal.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	8	11	6	2	0
%	29.6	40.7	22.2	7.4	0



Considero que mi jefe es justo con sus decisiones					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	4	16	5	2	0
%	14.8	59.3	18,5	7.4	0



De igual manera, frente a la percepción de la justicia implícita en las decisiones de los jefes, se analiza un 14.8% y un 59.3% de los funcionarios que consideran que sus jefes son justos en sus decisiones, aun así, existe un pequeño porcentaje de trabajadores que

están en desacuerdo en esta posición. Este aspecto es susceptible de mejora tomando en consideración los puntos anteriores referidos a inteligencia emocional, asertividad y formación de líderes.

2 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

La información que se reporta a continuación, tiene por objetivo conocer la percepción y punto de vista de los funcionarios de la CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE NARIÑO CORPONARIÑO, con el fin de obtener datos más certeros al momento de identificar las necesidades de los funcionarios frente a la proyección del programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025.

3 EJES PRINCIPALES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS CORPONARIÑO 2026.

EJE No 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL (FACTORES PSICOSOCIALES)

Para dar cumplimiento al eje de equilibrio psicosocial frente a los factores de riesgo que puedan presentarse al interior de la CORPORACIÓN, se plantearan diferentes actividades artísticas y culturales, con el fin de incentivar y motivar al personal a desarrollar su capacidad creativa.

EJE No 2 SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajando de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención

del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

EJE No 3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN (convivencia social)

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

EJE No 4 TRANSFORMACION DIGITAL

La transformación digital es la integración digital en todas las áreas de una empresa cambiando fundamentalmente la forma en que opera y brinda valor a sus clientes, por ello es importante fortalecer las competencias digitales en los funcionarios enfocados en el autocuidado (a través de plataformas aplicar pausas activas), así

mismo ofrecer capacitaciones en herramientas digitales que faciliten la labor diaria al interior de la organización y adicional a ello generar estrategias encaminadas a fortalecer el conocimiento en inteligencia artificial.

EJE No 5 IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO

En este eje se promociona la vocación del servicio a los demás a través de la empatía, es decir ponerse en el lugar del otro a través del optimismo, la vocación del servicio se encuentra a través de la experiencia, sin embargo, se perfeccionar a través de la capacitación constante y la comunicación

4 BIENESTAR LABORAL PARA PREPENSIONADOS

El programa de pre pensionados CORPONARIÑO, se enfoca en tres aspectos muy importantes salud, formación y lúdico, recreativo cultural, el cual se crea con el fin de implementar estrategias y habilidades en los funcionarios próximos a jubilarse para que se puedan adaptar a su nueva etapa de su vida, fortaleciendo su salud y previniendo la enfermedad, brindando capacitaciones de acuerdo a sus necesidades y facilitando espacios de recreación.

Cabe resaltar que, como institución no se debe dejar a un lado a este tipo de población y brindarle el mayor apoyo posible, no sin antes tener en cuenta que quienes se encuentran en ente proceso son personas en su mayoría que han dedicado toda una vida a trabajar por una empresa, por tal razón es compromiso de la entidad resaltar su labor.

5 BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del presente plan de Bienestar social y de las actividades que hacen parte de éste, todos los funcionarios y funcionarias adscriptas a la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO, indistintamente su tipo de vinculación (carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción), adicional a ello podrán participar sus familias.

Según lo previsto en el Decreto 051 de 2018 Art. 4 Parágrafo II, se entenderá como familia del funcionario:

- El cónyuge o compañero (a) permanente
- Los padres del funcionario (a)
- Los hijos hasta 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

6 DESCRIPCION DEL USO DEL INCENTIVO TURISTICO O EDUCATIVO

Teniendo en cuenta la Resolución No 192 de 30 de abril de 2024 por medio de la cual se adopta el acuerdo de negociación sindical entre la Corporación Autónoma Regional de Nariño y los empleados públicos afiliados a las organizaciones sindicales, en su artículo décimo segundo: estímulos se define destinar el 35% del presupuesto de los recursos de bienestar social al estímulo turístico o educativo por funcionario, estimulo que se reconocerá al funcionario que cumpla las siguientes condiciones:

1. Estimulo Vacacional: se hará el reconocimiento aportando solicitud por escrito a la oficina de talento humano adjuntando los soportes del servicio obtenido por conceptos de turismo a nombre del funcionario y con fecha de enero a diciembre del 2025
2. Estimulo Educativo: deberá presentar solicitud por escrito a la oficina de talento humano adjuntando soportes o copia de recibo de matrícula de la entidad educativa legalmente constituida a nombre del funcionario, cónyuge e hijos y aportando copia del documento de identidad, soportes que deben ser de la vigencia 2025

Este beneficio no es acumulable y debe aprovecharse dentro de la vigencia

CAPITULO TERCERO: MODALIDAD DE SELECCIÓN DEL CONTRATISTA

El contrato a celebrarse se realizará bajo la modalidad de CONTRATACIÓN DIRECTA, según lo determinado por el literal H del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con lo establecido en el artículo 81 del Decreto 1510 de 2013, al tratarse de una contratación de prestación de servicios (profesionales o apoyo a la gestión según corresponda.)

Adicionalmente el contrato estará sujeto a la Constitución Política, al Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, contenido en las Leyes 80 de 1993 y 1150 de 2007, el Decreto 1510 de 2013, y demás normas que adicionen, completen o sustituyan.

CAPITULO CUARTO: ANÁLISIS TÉCNICO Y ECONÓMICO DEL VALOR DEL CONTRATO

En cumplimiento con las previsiones del artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015, que dispone que 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 instrucciones dadas por la Agencia Nacional – Colombia Compra Eficiente, en la Guía para la Elaboración de Estudios del Sector, tenemos que en materia de Contratación Directa, el Análisis del Sector se establece desde los aspectos: legales, organizacionales, comerciales, técnicos y de análisis del riesgo, dejándose claro que no será necesario que la corporación haga un estudio de la oferta y la demanda.

PERSPECTIVA LEGAL

El numeral 3º del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, dispone que: "Son Contratos de Prestación de Servicios los que celebren las entidades 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".

De igual manera y al tenor de lo establecido en el artículo 1º del Decreto 2209 de 1998, modificatorio del artículo 3º del Decreto 1737 de 1998, emanados del Gobierno Nacional, los contratos de prestación de servicios con personales naturales o jurídicas, solo se podrán celebrar cuando: A) Cuando no existe personal de planta con capacidad para realizar las actividades que se contratarán. B) Cuando el desarrollo de la actividad requiere un grado de especialización que implique la contratación del servicio. C) Cuando aun existiendo personal en la planta, éste no sea suficiente.

Por su parte la Ley 1150 de 2007 en el numeral 4, literal h) del artículo 2º establece que la modalidad de selección de contratación directa, procederá 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.

El Decreto 1082 de 2015 en su artículo 2.2.1.2.1.4.9, dispone que, para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión 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 o experiencia directamente relacionada con el área de que se trate, sin que sea necesario que haya obtenido previamente varias ofertas.

De conformidad con lo anterior, las entidades estatales podrán suscribir contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión, de acuerdo con la determinación del perfil del personal requerido para satisfacer la necesidad y al cumplimiento de condiciones académicas, profesionales y/o de experiencia desarrollada en virtud de la ejecución de contratos anteriores**.**

En este sentido LA CORPORACION realiza la identificación de la idoneidad y experiencia requerida, la cual debe ser proporcional con el objeto y las necesidades planteadas, en el presente Estudio Previo que justifica la mencionada contratación.

PERSPECTIVA ECONÓMICA Y COMERCIAL

En el mercado laboral los servicios relacionados con actividades profesionales, científicas y técnicas se caracterizan porque son prestados por personas naturales o jurídicas con el apropiado conocimiento y la suficiente experiencia, conforme a las necesidades requeridas por las Entidades.

Ello exige la acreditación por parte de la persona que ofrece sus servicios, del perfil que para el efecto determine la entidad contratante y que dé cuenta de la experiencia definida en

función de los requerimientos que pretende atender la entidad interesada en contratar tales servicios.

Por tratarse de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, la dinámica de producción recae en la capacidad de los contratistas de cumplir con el objeto establecido, y de atender los requerimientos de las áreas de las cuales dependen.

El servicio se presta de manera personal, sujeto a las condiciones de la tipología contractual, esto es contrato de prestación de servicios, y se verifica con la entrega de los productos establecidos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones especiales acordadas entre la Entidad y el contratista.

ASPECTOS TÉCNICOS

En atención a la necesidad definida, se requiere la contratación con persona que cuente con la formación y experiencia indicada en el presente documento.

En consecuencia, la contratación de este servicio no está sujeta a requisitos particulares de índole legal, salvo las propias del ejercicio de su actividad; por lo tanto, la determinación del perfil del posible contratista está relacionada con la idoneidad de éste, la cual es avalada por la dependencia que genera la necesidad de contratación.

TIPO DE REMUNERACIÓN

El tipo de remuneración recomendada para la Prestación de Servicios objeto del proceso de contratación son los de honorarios.

CAPITULO QUINTO. JUSTIFICACIÓN DEL VALOR DEL CONTRATO

Para fijar los honorarios del Contratista se tuvo en cuenta la idoneidad del futuro contratista, además realizar un análisis de la contratación histórica de la corporación en vigencias anteriores

5.1 VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO

Tomando como referencia el análisis histórico de los procesos de contratación directa con objetos similares adelantados por la corporación en vigencias fiscales anteriores y el presupuesto asignado, se determina lo siguiente:

Para los efectos legales y fiscales pertinentes, el valor del contrato corresponde hasta la suma de CIENTO TREINTA Y NUEVE MILLONES SETECIENTOS OCHENTA Y TRES MIL PESOS (139.783.000,00) MDA/CTE. Las retenciones, impuestos y descuentos a que haya lugar por la suscripción y ejecución del presente contrato estarán a cargo del contratista.

El valor final del contrato corresponderá a la prestación efectiva y real del servicio. En caso de terminación anticipada, cesión o suspensión del contrato, sólo habrá lugar al pago proporcional de los servicios efectivamente prestados.

5.2 CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL (CDP) Y/O CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

El presupuesto oficial destinado para el presente proceso de contratación se encuentra amparado en los siguientes:

NÚMERO	FECHA	CUENTA	VALOR CDP	VALOR A APROPIAR	FUENTE DE RECURSOS
360	28 enero 2026	2 – 1.2.2.2.9.6.9.1 20	$42.644.161,00	$42.664.161,00	Funcionamiento
360	28 enero 2026	2 – 1.2.2.2.9.6.9.2 20	$27.000.000,00	$27.000.000,00	Funcionamiento
360	28 enero 2026	2 – 1.2.2.2.9.6.9.3 20	$27.000.000.,00	$27.000.000.00	Funcionamiento
360	28 enero 2026	2 – 1.2.2.2.9.6.9.4 20	$27.000.000,00	$27.000.000,00	Funcionamiento
360	28 enero 2026	2 – 1.2.2.2.9.6.9.5 20	$7.000.000,00	$7.000.000,00	Funcionamiento
360	28 enero 2026	2 – 1.2.2.2.9.6.9.6 20	$5.138.839,00	$5.138.839,00	Funcionamiento
360	28 enero 2026	2 – 1.2.2.2.9.6.9.7 20	$2.200.000,00	$2.200.000,00	Funcionamiento
360	28 enero 2026	2 – 1.2.2.2.9.6.9.8 20	$1.800.000,00	$1.800.000,00	Funcionamiento

5.3 FORMA DE PAGO

El valor del contrato será desembolsado de la siguiente manera:

Pagos parciales conforme a la ejecución de las actividades pactadas en el contrato, certificados por el supervisor del mismo, previa entrega del informe de ejecución por parte del contratista, acompañado de documentos soporte y las respectivas evidencias de la ejecución de acuerdo a las obligaciones del contrato.

El contrato se ejecutará mediante la modalidad de **MONTO AGOTABLE**

PARÁGRAFO 1º. Los pagos se realizarán previa presentación de informe de ejecución y certificación de cumplimiento expedida por el Supervisor(a) del contrato.

PARÁGRAFO 2º. El Contratista acreditará el pago correspondiente a sus aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral (Salud, Pensiones y ARL), en los montos y porcentajes establecidos por el Gobierno, con los respectivos comprobantes de pago original.

PARÁGRAFO 3º. En caso de terminación anticipada sólo habrá lugar al pago de los servicios efectivamente prestados y liquidados en forma proporcional.

PARÁGRAFO 4º. LA CORPORACION no pagará ninguna suma de dinero al CONTRATISTA mientras este no haya cumplido previamente con los requisitos de ejecución del contrato que se celebra.

PARÁGRAFO 5º. El Contratista deberá aportar los documentos requeridos por el Sistema Electrónico para la Contratación Pública SECOP II y las demás directrices impartidas por la SAF de la Corporación.

PARÁGRAFO 6º. La Corporación realizara el pago de las prestaciones efectivamente realizadas por el contratista previa validación del supervisor del contrato**.**

5.4 CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MÁS FAVORABLE

Teniendo en cuenta que la modalidad de selección es la de Contratación Directa, de conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto Nacional 1082 de 2015, no se utilizan criterios de selección, toda vez que se contrata a la persona natural o jurídica que está en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, en atención a su idoneidad y experiencia, se requiere entonces que el expediente contractual que se publicará en la Plataforma SECOP II, contenga los siguientes documentos:

DOCUMENTO – ORDEN DE PRESENTACIÓN CRONOLÓGICA	SI	N.A
CDP		
Estudio Previo		
Propuesta		
RUT o NIT		
Copia de la cedula de ciudadanía de la persona natural o del representante legal si es persona jurídica		
Certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio vigente (Cuando aplique)		
Antecedentes Fiscales Contraloría General de la República (Persona natural y/o jurídica/ Representante legal)		
Antecedentes Disciplinarios (Procuraduría) (Persona natural y/o jurídica/ Representante legal)		
Certificado de antecedentes judiciales (Policía) (Persona natural y/o		

jurídica/ Representante legal)		
Certificado del Sistema Nacional de Medidas Correctivas		
Certificado de Registro de Deudores Alimentarios Morosos REDAM		
Certificación bancaria		
Anexo Contractual		
Certificados de experiencia		
REQUISITOS ADICIONALES PARA PERSONAS JURÍDICAS		
Documentos que acreditan la existencia y representación legal de personas jurídicas		
Certificación aportes al Sistema de Seguridad Social y Parafiscales		

NOTA: Los documentos deberán entregarse a la jefatura jurídica por parte de la Dependencia de la siguiente manera y conforme a la circular vigente:

a. Los documentos de la Etapa Precontractual deberán radicarse para revisión a través de medio electrónico en el orden establecido en la presente lista de chequeo (para revisión jurídica y publicación del proceso de contratación).

b. El expediente contractual será hibrido y estará conformado simultáneamente por documentos electrónicos generados en la plataforma SECOP II y por todos aquellos documentos generados por la Entidad por fuera de plataforma.

c. Para legalización se deberá radicar todo el expediente contractual en medio electrónico, de igual manera para el trámite de pago se deberá radicar todo el expediente contractual en medio físico en el orden establecido en la presente lista de chequeo de acuerdo a su secuencia cronológica, en carpeta corriente, tamaño oficio, sin membrete, con gancho plástico y sin marcar (Para legalización y archivo). La foliación deberá realizarse de manera consecutiva y hasta 200 folios por carpeta y deberá numerarse en la parte superior derecha a lápiz.

d. Las dependencias serán las responsables de alimentar el expediente contractual en todas sus etapas.

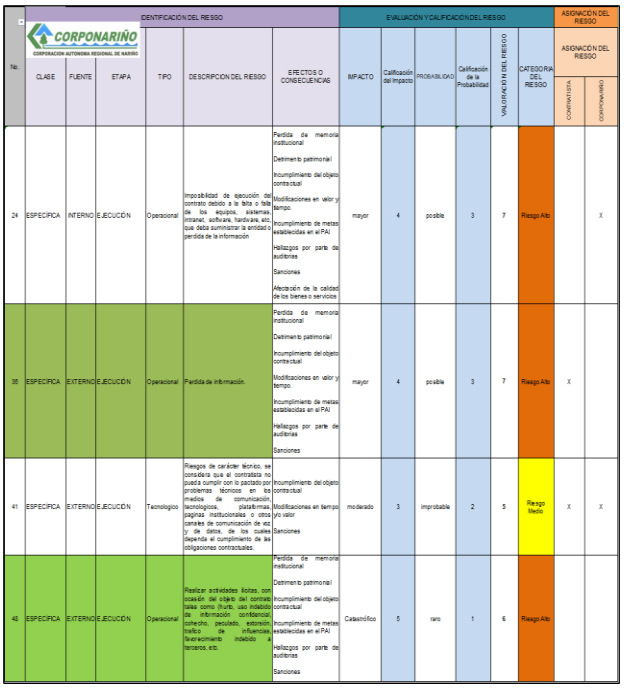
e. Cada carpeta que se entregue deberá cumplir con las condiciones fijadas en la Ley General de Archivo.

Además de los anteriores documentos, y los demás que exija la corporación, el contratista no deberá hallarse incurso en las inhabilidades o incompatibilidades de que tratan los artículos 127 de la Constitución Política, 8, 9 y 10 de la Ley 80 de 1993, y Ley 617 de 2000 lo cual será declarado bajo juramento, que se entenderá prestado con la firma de la propuesta o del contrato, según sea el caso.

CAPITULO SEXTO

TIPIFICACIÓN, ESTIMACIÓN Y ASIGNACIÓN DE RIESGOS PREVISIBLES

De conformidad con el artículo 4 de la Ley 1150 de 2007 y el numeral 6 del artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, se identifican los riesgos asociados al proceso de contratación. Para efectos de realizar el análisis del riesgo, se invita a consultar el Manual para la Identificación y Cobertura del Riesgo en los procesos de contratación (versión M-ICR-01), adoptado por Colombia Compra Eficiente.



No.	IDENTIFICACION DEL RIESGO						EVALUACION Y CALIFICACION DEL RIESGO						ASIGNACION DEL RIESGO	
	CLASE	FUENTE	ETAPA	TIPO	DESCRIPCION DEL RIESGO	EFECTOS O CONSECUENCIAS	IMPACTO	Calificación del Impacto	PROBABILIDAD	Calificación de la Probabilidad	VALORACION DEL RIESGO	CATEGORIA DEL RIESGO	ASIGNACION DEL RIESGO	
													CONTRATISTA	CORPONARIÑO
24	ESPECIFICA	INTERNO	EJECUCIÓN	Operacional	Imposibilidad de ejecución del contrato debido a la falta o fallo de los equipos, sistemas, intranet, software, hardware, etc. que deba suministrar la entidad o pérdida de la información	Perdida de memoria institucional Detrimento patrimonial Incumplimiento del objeto contractual Modificaciones en valor y tiempo. Incumplimiento de metas establecidas en el PAI Hallazgos por parte de auditorias Sanciones Afectación de la calidad de los bienes o servicios	mayor	4	posible	3	7	Riesgo Alto		X
38	ESPECIFICA	EXTERNO	EJECUCIÓN	Operacional	Perdida de información.	Perdida de memoria institucional Detrimento patrimonial Incumplimiento del objeto contractual Modificaciones en valor y tiempo. Incumplimiento de metas establecidas en el PAI Hallazgos por parte de auditorias Sanciones	mayor	4	posible	3	7	Riesgo Alto	X	
41	ESPECIFICA	EXTERNO	EJECUCIÓN	Tecnologico	Riesgos de carácter técnico, se considera que el contratista no pueda cumplir con lo pactado por problemas técnicos en los medios de comunicación tecnologicos, plataformas, paginas institucionales o otros canales de comunicación de voz y de datos, de los cuales dependa el cumplimiento de las obligaciones contractuales.	Incumplimiento del objeto contractual Modificaciones en tiempo y/o valor Sanciones	moderado	3	improbable	2	5	Riesgo Medio	X	X
48	ESPECIFICA	EXTERNO	EJECUCIÓN	Operacional	Realizar actividades ilicitas, con ocasión del objeto del contrato tales como (hurto, uso indebido de información confidencial, cohecho, peculado, extorsión, trafico de influencias, favorecimiento indebido a terceros, etc.	Perdida de memoria institucional Detrimento patrimonial Incumplimiento del objeto contractual Incumplimiento de metas establecidas en el PAI Hallazgos por parte de auditorias Sanciones	Catastrófico	5	raro	1	6	Riesgo Alto		

CAPITULO SÉPTIMO

GARANTÍAS

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.1.2.1.4.5 del Decreto 1082 de 2015, en concordancia con el artículo 7 de la Ley 1150 de 2007, la corporación se abstiene de exigir garantías en consideración a: A. Que se trata de un contrato de Prestación de Servicios Profesionales, B. Que existen mecanismos idóneos para hacer el control del Contratista como es una Supervisión realizada mes a mes. C. La posibilidad de aplicar multas como medio de encausar al Contratista. D. Que el contrato que se derive del presente estudio previo no tendrá anticipos ni pagos anticipados, esto es, el valor pactado por el servicio será pagado por la corporación al cumplirse satisfactoriamente el objeto del contrato

CAPITULO OCTAVO:

PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

La presente contratación se encuentra incluida y registrada en el Plan Anual de Adquisiciones de la Corporación para la vigencia.

RESPONSABILIDAD DE LOS ESTUDIOS

Certifico que los estudios y documentos previos fueron elaborados conforme a lo dispuesto en el artículo 25, numeral 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993, modificada por el artículo 87 de la Ley 1474 de 2011, en concordancia con el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, para adelantar un proceso de selección y la consecuente celebración del contrato requerido.

FRANCISCO JAVIER DORADO URBANO
SUB DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
Corporación Autónoma Regional de Nariño
CORPONARIÑO
Original firmado