	<b>ESTUDIOS PREVIOS Y JUSTIFICACIÓN DE CONTRATACIÓN</b>	Código: FT-M6-GC-12
		Versión: 03
		Página 1 de 12

**Radicado interno No 2021007960**

**1. NECESIDAD:**

La Empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas – ESU, es una empresa industrial y comercial del Estado que tiene como misión *“Contribuir a la transformación social, económica y ambiental de las ciudades y territorios, a través de soluciones integrales de seguridad, tecnología y gestión urbana”* y como visión *“La ESU para el año 2030 será reconocida como el motor del mejoramiento de la seguridad y el desarrollo tecnológico, social, económico y ambiental de las ciudades y territorios en los que ejecutemos nuestra labor”*.

Con el fin de fortalecer la institucionalidad implementando mejores prácticas en los procesos administrativos, y garantizando la formación de servidores integrales que apoyen de manera eficiente la operación, la Entidad requiere contar una Planeación Estratégica del Talento Humano que responda y dé cumplimiento a las normativas y los lineamientos que promueven el desarrollo de los funcionarios, el cual está incluido en el plan estratégico 2021 en el componente de calidad de vida laboral, Es del interés de la Entidad generar las condiciones que permitan contar con funcionarios motivados, que se sientan a gusto en su lugar de trabajo, lo cual traerá beneficios tanto para los funcionarios como para la Entidad.

Lo anterior responde a las disposiciones del Decreto 1567 de 1998, especialmente en los artículos 20 y 24 donde se determina que: *“los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos, como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.(...) El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional”*.

El éxito del desarrollo de las políticas institucionales depende del conocimiento, las habilidades, la creatividad, la innovación, motivación y compromiso de los funcionarios que hacen parte de la Entidad. En ese sentido, la identificación de las necesidades de los funcionarios y los equipos de trabajo de La Entidad en materia de bienestar social, formación, y adaptación al cambio organizacional, hace indispensable realizar las valoraciones del Ambiente Laboral y de la Cultura de Innovación, que permitan identificar oportunidades de mejora e implementar metodologías y acciones orientadas a fortalecer la satisfacción de los funcionarios, su disposición al cambio, a la innovación y su compromiso institucional, de conformidad con el Decreto 1083 de 2015 (que deroga el Decreto 1227 de 2005), específicamente lo establecido en el Artículo 2.2.10.6, que establece que *“Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento*



## ESTUDIOS PREVIOS Y JUSTIFICACIÓN DE CONTRATACIÓN

Código: FT-M6-GC-12

Versión: 03

Página 2 de 12

*institucional"*; y lo establecido en los numerales 1 y 2 del Artículo 2.2.10.7: *"con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán (...)*

- 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
- 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional."*

En cumplimiento de la normatividad vigente y el plan estratégico de la Entidad, y teniendo en cuenta que la última medición de clima laboral se llevó a cabo en el año 2019, la Entidad decide realizar la medición del Ambiente Laboral durante la vigencia del 2021, incluyendo también la medición de la Cultura de Innovación que aporta elementos necesarios para el fortalecimiento institucional, el aprovechamiento de los recursos de forma eficaz y eficiente, y la gestión del cambio organizacional. Para realizar estos estudios del Ambiente Laboral y de la Cultura de Innovación es imprescindible contar con la experticia y la experiencia necesarias para el diseño y aplicación de un instrumento validado y lo suficientemente probado, el análisis de los datos, la producción de informes objetivos que garanticen la confiabilidad de sus resultados y la capacidad de traducirlos y comunicarlos de manera efectiva, además de la identificación de las oportunidades de mejora y los ejes principales de intervención.

La Entidad no cuenta con la capacidad ni con el personal idóneo para llevar a cabo este proceso de valoración, por lo cual se hace necesario recurrir a un contratista externo que garantice, además de lo señalado anteriormente, el conocimiento específico y práctico de estos ámbitos de la cultura organizacional en el sector público, la objetividad del análisis, la confidencialidad de la información y que proporcione un modelo con criterios de uniformidad, continuidad y exclusividad. En esta misma línea, resulta relevante que el contratista lleve a cabo la valoración bajo una metodología que permita obtener resultados seguros y confiables, que señalen elementos diferenciales entre los segmentos demográficos de la Entidad y también que permitan comparar los resultados de la Entidad frente a otras entidades del sector.

En la búsqueda de un proveedor que respondiera a estos requerimientos, se encontró a People's Voice S.A.S. que tiene la representación única de Great Place to Work® y Great Culture to Innovate® en el país, cuyas metodologías permiten identificar las fortalezas y espacios de mejora de las organizaciones, para orientar sus procesos de mejoramiento y transformación, a partir de pilares que contribuyen a construir Grandes Lugares para Trabajar con Culturas Innovadoras. Great Place to Work® y Great Culture to Innovate® son referentes internacionales en las metodologías de valoración del Ambiente Laboral y la Cultura de Innovación, que han sido validadas en el ámbito nacional, tanto en el sector privado como público, y que brindan los elementos de valoración útiles a los propósitos de la Entidad. People's Voice S.A.S. cuenta con la licencia de exclusividad para ejercer sus actividades, utilizar sus marcas y metodologías propietarias dentro del territorio colombiano.



**ESTUDIOS PREVIOS Y JUSTIFICACIÓN DE CONTRATACIÓN**

Código: FT-M6-GC-12

Versión: 03

Página 3 de 12

En este orden de ideas y con el fin de cumplir los objetivos propuestos, se considera necesaria la contratación de la prestación de servicios para el desarrollo e intervención en clima organizacional para los servidores de la ESU, la cual contribuye con el mejoramiento en la prestación del servicio y la calidad de vida de los servidores, además de optimizar la salud psicológica de los mismos.

**2. OBJETO:**

Prestación de servicios de consultoría para realizar la valoración del Ambiente Laboral y de la Cultura de Innovación, su diagnóstico y propuesta de plan de intervención en la Entidad, con base en las metodologías de Great Place to Work® y Great Culture to Innovate®.

**3. ESPECIFICACIONES DEL BIEN O SERVICIO A CONTRATAR:**

El contratista, al ejecutar el contrato, deberá realizar las valoraciones del Ambiente Laboral y de la Cultura Innovación de la Entidad, a través de la aplicación de encuestas dirigidas a los servidores, las cuales medirán la percepción y sentimientos que ellos tienen sobre la Entidad.

Así mismo, la Entidad recibirá un amplio informe escrito de diagnóstico, el cual detalle las fortalezas, así como también las oportunidades de mejoramiento dentro de la cultura propia del lugar de trabajo, posibles estrategias de intervención de Ambiente Laboral y de la Cultura de Innovación y recomendaciones específicas, con el fin de mejorar los aspectos con menor puntuación en las valoraciones.

Las especificaciones técnicas para el cumplimiento contractual son las siguientes:

FASE	DESCRIPCIÓN
FASE I	1) Reunión entre el responsable del área de Talento Humano en la Entidad y el Coordinador del Proyecto designado por People's Voice S.A.S. para explicar y precisar los detalles y responsables del proceso.  Así mismo, se explicarán cuáles son los ejes de gestión y las razones que motivan a la Entidad a efectuar la valoración del Ambiente Laboral y de la Cultura de Innovación, donde se acercará al Contratista a la cultura y a la realidad de la Entidad, para que pueda entender el funcionamiento y aspectos más relevantes de la misma.
	2) Presentación del cronograma de trabajo, definiendo tiempos para cada una de las actividades que hacen parte de las valoraciones que se realizarán de forma conjunta, donde se incluyan reuniones y puntualización de las metodologías de aplicación. En este punto se acordará quiénes son los encargados tanto por parte de la Entidad como por parte del Contratista, de ser los responsables del proceso.



**ESTUDIOS PREVIOS Y JUSTIFICACIÓN DE  
CONTRATACIÓN**

**Código:** FT-M6-GC-12

**Versión:** 03

**Página** 4 de 12

3) Preparación de los instrumentos de valoración (Great Place to Work® Trust Index y Great Culture to Innovate® Assessment Instrument). A partir de las bases de datos de los funcionarios, el Contratista generará el modelo demográfico particular de la entidad (niveles de cargo, áreas de desempeño, lugares de trabajo, entre otros).

4) Revisión de las afirmaciones de las encuestas:

a) Great Place to Work® Trust Index®, basada en una escala de likert, la cual contiene 81 afirmaciones, que recogen las percepciones y sentimientos sobre las manifestaciones que caracterizan la Confianza, la Camaradería y el Orgullo.

b) Great Culture to Innovate® Assessment Instrument, basada en una escala likert de 37 afirmaciones, que se efectúa a los servidores recogiendo sus percepciones sobre las manifestaciones que son propias de una cultura innovadora.

Estas encuestas serán aplicadas a 120 servidores y contratistas de la Entidad.

5) El Contratista entregará piezas de comunicación que tienen como fin informar a los servidores de la Entidad sobre el objetivo de las valoraciones, así como la importancia de su participación en las mismas, con el fin de alcanzar el máximo nivel de cobertura.

6) El Contratista deberá contar con un software o plataforma tecnológica para la aplicación de la encuesta online, que facilite la recolección de la información y que permita tener los resultados en el menor tiempo posible. Para el desarrollo de las encuestas el Contratista enviará a cada servidor el enlace de acceso a la plataforma y el usuario y contraseña asignado.

7) En el proceso de aplicación de la encuesta Great Place to Work® Trust Index® se hará uso de la plataforma Emprising este permite ver a la Entidad los resultados de la encuesta en tiempo real y porcentaje de participación de la misma.

8) En el proceso de aplicación de la encuesta Great Culture to Innovate® Assessment Instrument, el Contratista deberá reportar diariamente al encargado de la Entidad, el porcentaje (%) de avance en el diligenciamiento de las encuestas por área o dependencia, para poder tomar al interior de la Entidad medidas correctivas y lograr la

	<p>participación del mayor porcentaje (%) de población de funcionarios.</p> <p>El contratista enviará correos electrónicos para recordar el proceso a los participantes que aún no han respondido la encuesta y, además, dispondrá de una dirección electrónica para los funcionarios que deseen efectuar una consulta sobre el procesamiento.</p>
<b>FASE II</b>	<p>9) El Contratista deberá contar con una plataforma tecnológica que permita el procesamiento de la información y análisis de los resultados, haciendo posible identificar rasgos psicológicos, sociales, biográficos y organizacionales, que se traducen en percepciones similares y que constituyen el referente natural para valorar los resultados de un grupo, y así poder determinar, de la forma más asertiva posible, sus oportunidades de mejoramiento.</p>
	<p>10) El contratista deberá realizar la entrega y presentación del Informe conjunto de resultados de las valoraciones del Ambiente Laboral y de la Cultura de Innovación, tanto al Área de Talento Humano como al Comité Directivo. Este informe está compuesto por: descripción demográfica de la Entidad; caracterización de las perspectivas de la Entidad; resultados y valoración de los diferentes aspectos evaluados; comparación frente a grupos de referencia; análisis de comentarios; hallazgos más significativos; objetivos de mejoramiento; y el plan de intervención recomendado.</p>
	<p>11) El Contratista otorgará a la Entidad la membresía a Great People's Community. Esta es una comunidad gestionada por el Contratista, destinada a informar y compartir conocimiento sobre el ambiente laboral y culturas innovadoras, a través de artículos, conferencias, investigaciones, paneles, charlas especializadas a través de <i>webinars</i>.</p>

**4. IDENTIFICACIÓN DEL TIPO DE CONTRATO A CELEBRAR:**

Contrato de prestación de servicio de consultoría

**5. MODALIDAD DE SELECCIÓN DEL CONTRATISTA:**

El presente proceso de contratación se fundamenta en la normatividad vigente para la contratación directa específicamente en la causal señalada en el artículo 24 del reglamento de contratación, por tratarse de un Contrato de prestación de servicios de consultoría, el cual establece que:

“Se podrá contratar con una oferta, teniendo en cuenta las condiciones y precios del mercado y/o las circunstancias para el cumplimiento obligaciones contractuales, en los siguientes casos:

a) *Los servicios profesionales, de capacitación, consultoría, interventoría y prestación de servicios personales de apoyo a la gestión.*

6. **VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO Y JUSTIFICACIÓN DEL MISMO:** Luego de adelantar un referenciamiento del mercado el presupuesto de la respectiva contratación, su monto y el de posibles costos asociados se detalla el siguiente estudio:


**6.1 ESTUDIO DEL MERCADO:**

N.	OFERENTE	VALOR IVA INCLUIDO
1	PEOPLE'S VOICE S.A.S	\$18.802.000
2	INTERHUMAN GROUP S.A.S	\$19.635.000
3	MERCER	\$35.000.000

Analizadas las condiciones y opciones del mercado, se pudo establecer que la firma PEOPLE'S VOICE S.A.S, cumple los requisitos para ser contratada bajo la modalidad de contratación directa, toda vez que es el proveedor con menor valor ofertado, además de su trayectoria en el mercado nacional para los servicios de consultoría requeridos por la ESU basados en su conocimiento y en las metodologías aplicables a la cultura de innovación que la entidad pretende implementar por la visión o planeación estratégica de la misma.

Cabe resaltar que la firma People's Voice S.A.S tiene una reconocida trayectoria a nivel nacional, en virtud de ser la representante exclusiva para Colombia de Great Place to Work® Institute y Great Culture to Innovate®, tal como consta en los certificados aportados, y cuyas metodologías propietarias no tienen competencia en el mercado colombiano y que cuentan con el respectivo Registro Nacional de Propiedad Industrial de la marca Great Place to Work®, cuyo titular es Great Place to Work Institute, Inc., con material sujeto a derechos de autor que han sido registrados en la Copyright Office de la Biblioteca del Congreso de los Estados Unidos, y conforme con la Resolución No. 272857 del 26 de junio de 2003 de la Superintendencia de Industria y Comercio, el acuerdo de licencia firmado y registrado ante la Cámara de Comercio, a partir del 1 de junio de 2007 entre Great Place to Work Institute, Inc. e Iskenderun Ltda. (hoy People's Voice) (anexo 1), y las certificaciones de exclusividad expedidas por los representantes de Great Place to Work® (anexo 2) Great Culture to Innovate® (anexo 3) en Estados Unidos. People's Voice es la única firma en Colombia que de manera sistemática genera la lista de Las Mejores Empresas para Trabajar en Colombia y reconoce a organizaciones con Culturas de Innovación Inspiradoras.

Great Place to Work® Institute acredita a People's Voice S.A.S., con la licencia exclusiva de Great

	<b>ESTUDIOS PREVIOS Y JUSTIFICACIÓN DE CONTRATACIÓN</b>	Código: FT-M6-GC-12
		Versión: 03
		Página 7 de 12

Place to Work® en Colombia, para poder ejercer las actividades del Instituto en su territorio y utilizar sus marcas y metodologías propietarias, entre las que se encuentran:

- 1) **Great Place to Work® Model®**. Este modelo sostiene que:
  - a) La Confianza es la base de los grandes lugares para trabajar y esta se construye gracias a organizaciones y líderes que se conectan con sus colaboradores, que responden a sus necesidades y expectativas y que están comprometidos a actuar de forma justa.
  - b) La Camaradería de los colaboradores y su Orgullo por su trabajo, el equipo y la organización, son manifestaciones que también caracterizan a los grandes lugares para trabajar.
- 2) **Great Place to Work® Trust Index®**. Es una encuesta Likert de 81 afirmaciones, que se efectúa a los colaboradores y que recoge sus percepciones y sentimientos sobre las manifestaciones que caracterizan la Confianza, la Camaradería y el Orgullo. Esta se complementa con dos preguntas abiertas: "¿Qué es lo que hace de la organización un gran lugar para trabajar?" y "¿Qué haría de la organización un mejor lugar para trabajar?"
- 3) **Great Place to Work® Culture Audit®**. Es un cuestionario que responde la organización, para entenderla y conocer sus políticas y prácticas con respecto a la gestión de las personas.
- 4) **Módulo Nuevo Mundo**: Es una encuesta Likert de 16 afirmaciones, que se efectúa a los colaboradores y que recoge sus percepciones sobre la nueva realidad que se ha configurado a raíz de la emergencia sanitaria. En esta se evalúa:
  - a) La organización. La protección de los colaboradores, el interés por su bienestar y la disposición de recursos que les permitan realizar su trabajo.
  - b) El liderazgo. Su capacidad para responder a los desafíos de esta nueva realidad de forma consistente con los valores de la organización, de mantener a su equipo en la misma página y de advertir las singularidades propias de los nuevos entornos de trabajo.
  - c) Los equipos de trabajo. Su capacidad de adaptación a estos cambios.
  - d) El colaborador frente a su trabajo. Tener claro su rol y responsabilidades, saber gestionarse a sí mismo y asimilar las nuevas exigencias que plantea esta transición.
  - e) El colaborador consigo mismo. Su capacidad de compaginar sus responsabilidades (familiares, económicas, domésticas, personales) gracias a una actitud que denota salud mental y emocional.
- 5) **Great Culture to Innovate®** es un proceso sistemático de afirmación de una cultura innovadora, con base en:
  - a) **Great Culture to Innovate® Framework**. Este modelo sostiene que una cultura que favorezca la innovación se apoya en:
    - 1) La intención premeditada de la organización de tener un grupo humano diverso, que se manifiesta en múltiples perspectivas y formas de contribuir.
    - 2) Condiciones definidas por la organización que evidencian: su convicción sobre la



**ESTUDIOS PREVIOS Y JUSTIFICACIÓN DE  
CONTRATACIÓN**

Código: FT-M6-GC-12

Versión: 03

Página 8 de 12

importancia de la innovación, la existencia de una estructura que la soporta, la decisión de buscarla y su intención de aprovechar las oportunidades.

- 3) **Desarrollo de los líderes que pone de manifiesto:** su forma disciplinada de encarar el trabajo, la transparencia que caracteriza su accionar, su búsqueda de desafíos y la forma como asumen el cambio.
  - 4) **La interacción de las personas que muestra:** su autonomía, diversidad de perspectivas, creatividad y capacidad de aprendizaje.
- b) **Great Culture to Innovate® Instrument.** Es una encuesta Likert de 37 afirmaciones, que se efectúa a los colaboradores y que recoge sus percepciones sobre las manifestaciones que son propias de una cultura innovadora.
- c) **Great Culture to Innovate® Kit.** Es un cuestionario que responde la organización, que indaga sobre sus políticas, prácticas o iniciativas relacionadas con aspectos que fomentan una cultura innovadora.
- 1) **Condiciones definidas por la organización que evidencian:** su convicción sobre la importancia de la innovación, la existencia de una estructura que la soporta, la decisión de buscarla y su intención de aprovechar las oportunidades.
  - 2) **Desarrollo de los líderes que pone de manifiesto:** su forma disciplinada de encarar el trabajo, la transparencia que caracteriza su accionar, su búsqueda de desafíos y la forma como asumen el cambio.
  - 3) **La interacción de las personas que muestra:** su autonomía, diversidad de perspectivas, creatividad y capacidad de aprendizaje.
- 6) **People's Voice Analytics System®.** El análisis de la información se efectúa con esta plataforma tecnológica desarrollada especialmente para el análisis de fenómenos psicosociales, haciendo uso de conceptos, técnicas y tecnologías de punta que son propias de la Ciencia de Datos. Esta permite identificar rasgos psicológicos, sociales, biográficos y organizacionales, que se traducen en percepciones similares y que constituyen el referente natural para valorar los resultados de un grupo y así poder determinar, de la forma más asertiva posible, sus oportunidades de mejoramiento.

En cumplimiento de la normatividad vigente en la materia y teniendo en cuenta que la Entidad no cuenta con la capacidad ni con el personal idóneo para atender la necesidad de realizar las valoraciones del Ambiente Laboral y de la Cultura de Innovación para la vigencia 2021, con el fin de conocer y comparar de manera objetiva los resultados de la valoración anterior y los que se obtengan en 2021, y siendo People's Voice S.A.S. la única avalada en el país para implementarla metodologías asociadas a Great Place to Work® y Great Culture to Innovate®, según la licencia de exclusividad de Great Culture to Innovate Center S.A.S. (anexo 3) y respaldado por la certificación expedida por Great Place To Work® Institute el 8 de febrero de 2021 y por Great Culture to Innovate® el 26 de febrero de 2021, se considera viable la contratación de la misma



<b>ESTUDIOS PREVIOS Y JUSTIFICACIÓN DE CONTRATACIÓN</b>	Código: FT-M6-GC-12
	Versión: 03
	Página 9 de 12

por modalidad directa, en pro del mejoramiento y fortalecimiento del Ambiente Laboral y de la Cultura de Innovación de la Entidad, encaminado al logro de los objetivos estratégicos de la Entidad.

## 6.2 VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO

El valor del contrato es por la suma de DIECIOCHO MILLONES OCHOCIENTOS DOS MIL PESOS M.L. (\$18.802.000) incluido IVA y todos los costos directos e indirectos, tasas y contribuciones que conlleve la celebración y ejecución total del contrato que resulte del presente proceso de contratación.

## 6.3 INFORMACIÓN PRESUPUESTAL QUE RESPALDA LA CONTRATACIÓN

Con base en el anterior sondeo de mercado, la ESU cuenta con el presupuesto para dicha contratación que se deberá ejecutar por el rubro presupuestal No 21202020081501-1 y centro de costos No 13974 y CPCC 83113.

## 7. GARANTÍAS EXIGIDAS:

El contratista deberá remitir a la Entidad la garantía única de cumplimiento a favor de la "EMPRESA PARA LA SEGURIDAD Y SOLUCIONES URBANAS - ESU Y/O MUNICIPIO DE MEDELLIN", con las siguientes garantías establecidas:

Descripción	Porcentaje %	Duración
Cumplimiento de las obligaciones surgidas del contrato estatal	20% del valor total del contrato	Igual a la vigencia del contrato y seis (6) meses más
Calidad del servicio	20% del valor total del contrato	Igual a la vigencia del contrato y seis (6) meses más
Pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales	10% del valor total del contrato	Igual al plazo del contrato y tres (3) años más

## 8. INDICACIÓN DE SI LA CONTRATACIÓN RESPECTIVA ESTÁ COBIJADA POR UN ACUERDO INTERNACIONAL O UN TRATADO DE LIBRE COMERCIO VIGENTE PARA EL ESTADO COLOMBIANO:

La contratación no está cobijada por Acuerdo Internacional o Tratado de Libre Comercio.


## 9. CONDICIONES CONTRACTUALES:

### 11.1 OBLIGACIONES DEL CONTRATO

	<b>ESTUDIOS PREVIOS Y JUSTIFICACIÓN DE CONTRATACIÓN</b>	Código: FT-M6-GC-12
		Versión: 03
		Página 10 de 12

**11.1.1 OBLIGACIONES DE LA ESU:** La ESU en desarrollo del presente contrato tendrá los siguientes derechos y deberes: **1)** Exigir al contratista la ejecución idónea y oportuna del objeto contratado. **2)** Actualizar y adoptar las medidas necesarias cuando se produzcan fenómenos que alteren en su contra el equilibrio económico o financiero del contrato, previo informe del supervisor, sobre la ocurrencia de tales hechos. **3)** Adelantar las acciones conducentes a obtener la indemnización de los daños que sufran en desarrollo o con ocasión del contrato. **4)** Ejercer las acciones a que haya lugar, por las situaciones administrativas de la Entidad, como consecuencia del presente contrato. **5)** Pagar oportunamente al contratista el valor del contrato, de conformidad con lo establecido en el contrato. **6)** Facilitar al contratista lo necesario para la adecuada ejecución del objeto contractual.

**11.1.2 OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA:** El contratista en desarrollo del presente contrato tendrá los siguientes derechos y obligaciones: **1)** Disponer lo necesario para que el objeto del contrato se cumpla a cabalidad. **2)** Cumplir y ejecutar las especificaciones técnicas establecidas por la Entidad para el cabal cumplimiento contractual. **3)** Presentar la licencia para el uso del software u herramienta tecnológica especializada, para garantizar a través de la aplicación de las encuestas en la sede de la Entidad. **4)** Emplear, bajo su absoluta responsabilidad, el personal suficiente, idóneo y necesario para ejecutar el objeto contratado dentro del plazo pactado. **5)** Acatar las disposiciones que en materia de seguridad pueda impartir la Entidad en desarrollo del objeto contractual. **6)** Cumplir con las disposiciones de seguridad informática determinadas por la Entidad. **7)** Recibir oportunamente el pago estipulado en el contrato. **8)** Cumplir de buena fe con el objeto del presente contrato, de conformidad con la propuesta adjunta, la cual hace parte integral del contrato y en los términos del Código Civil. **9)** Designar un representante para efectos de facilitar y agilizar el manejo de la información entre las partes. **4)** Presentar los informes requeridos sobre la ejecución del contrato. **10)** Presentar las observaciones y recomendaciones para el buen desarrollo del contrato. **11)** Cumplir con el objeto contractual acordado en la forma, cantidad, lugar, fechas y especificaciones requeridas por la ESU. **12)** Constituir las garantías que le sean exigidas en el presente contrato y mantenerlas vigentes por el tiempo estipulado por la ESU. **13)** Acreditar el pago de aportes parafiscales y seguridad social para cada uno de los pagos. **14)** Acatar los requerimientos y observaciones que con ocasión de la ejecución del contrato le hagan el supervisor y/o la contratante. **15)** Considerar que las relaciones contractuales están basadas en el reconocimiento, seguimiento de las reglas, principios de la ética y la buena fe contractual; en un ambiente de respeto y de confianza que genere valor para las partes y para la sociedad en general. **16)** Rechazar las prácticas corruptas y delictivas en general; se prevendrá y combatirá el fraude, el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción. **17)** Tanto en el desarrollo de los proyectos y procesos, como en su área de influencia, el contratista promoverá prácticas que reflejen la protección y conservación del medio ambiente, el respeto al pluralismo democrático, a las minorías étnicas, a la equidad de género y a los derechos humanos en general. **18)** Velar por el respeto de la dignidad en las condiciones de trabajo por parte de sus contratistas y subcontratistas, por lo que no se avalarán

	<b>ESTUDIOS PREVIOS Y JUSTIFICACIÓN DE CONTRATACIÓN</b>	Código: FT-M6-GC-12
		Versión: 03
		Página 11 de 12

prácticas discriminatorias, trabajo forzado o de menores. **19)** Cumplir con las políticas de prevención que eviten la utilización y explotación sexual de niños, niñas y adolescentes en el desarrollo de sus actividades comerciales, así como a no contratar menores de edad en cumplimiento de los pactos, convenios y convenciones internacionales ratificados por Colombia, según lo establece la Constitución Política de 1991 y demás normas vigentes sobre la materia, en particular aquellas que consagran los derechos de los niños. **20)** Las demás que tengan relación directa con la naturaleza y objeto del presente contrato.

**11.1.3 PRODUCTOS Y/O SERVICIOS:** En desarrollo de las anteriores obligaciones, el contratista se obliga a suministrar los siguientes productos y/o servicios:

- Los acordados en el numeral 3 de este documento

**11.1.4 FORMA DE PAGO:** La ESU pagará al Contratista así:

- La ESU realizará un primer pago equivalente al 50% del valor del contrato, una vez se haya realizado la FASE I en la Entidad.
- La ESU realizará un segundo pago equivalente al 50% restante del valor del contrato, una vez finalice la FASE II en la Entidad.

Lo anterior, con base en el servicio efectivamente prestado y recibido a satisfacción por el supervisor del contrato, previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Certificación emitida por el supervisor del contrato respecto de la efectiva prestación del servicio, acompañada de un informe detallado de las actividades realizadas por el Contratista con los respectivos soportes.
- b) Aprobación por parte de la Entidad de la garantía única.
- c) Certificación expedida por el Contratista o su revisor fiscal, cuando corresponda, donde se acredite estar a paz y salvo por conceptos de pago de sus obligaciones a los sistemas de salud, riesgos profesionales, pensiones y aportes a las Cajas de Compensación Familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje, de todo el personal a su cargo que así lo requiera.
- d) Trámite de la respectiva cuenta por parte de la Entidad.

**11.1.5 SUPERVISIÓN DEL CONTRATO:** La Supervisión del Contrato estará a cargo de la Líder de Gestión Humana o quien haga sus veces o quien designe el Ordenador del Gasto; el cual ejercerá las obligaciones y responsabilidades de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la Entidad.



**ESTUDIOS PREVIOS Y JUSTIFICACIÓN DE  
CONTRATACIÓN**

Código: FT-M6-GC-12

Versión: 03

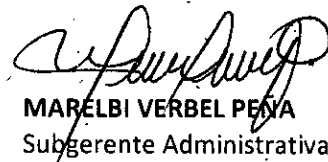
Página 12 de 12

**11.1.6 PLAZO DE EJECUCIÓN:** El plazo del presente contrato será desde la aprobación de la garantía única hasta el 31 de diciembre de 2021, previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución del contrato.

**11.1.7 LUGAR DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO:** El objeto del contrato se ejecutará en la ciudad de Medellín y/o Área Metropolitana del valle de aburrá.

Cordialmente,

  
**ANA CECILIA VALENCIA AGUIRRE**  
Líder de Programa de Gestión Humana

  
**MARELBI VERBEL PEÑA**  
Subgerente Administrativa y Financiera

Revisó: Ramiro Mejía Bedoya- Profesional Especializado - Unidad de Gestión Jurídica