

6

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIO PREVIO Y ANÁLISIS DEL SECTOR CONTRATACIÓN DIRECTA	CÓDIGO	GEC-FT-77-V3
		PÁGINA	1 de 9

El presente estudio se elabora, en cumplimiento de los Principios que rigen la Contratación Estatal y en virtud de lo establecido en artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto Único Reglamentario No.1082 de 2015; el cual se desarrolló en los siguientes términos:

DATOS GENERALES	
FECHA DE EMISIÓN DEL ESTUDIO:	Agosto 2024
SECRETARÍA QUE ELABORA EL ESTUDIO:	SECRETARIA PARA EL DESARROLLO ECONOMICO – DIRECCIÓN DE DESARROLLO AGROPECUARIO Y EMPRESARIAL
MODALIDAD DE SELECCIÓN:	CONTRATACIÓN DIRECTA – PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES
OBJETO DE LA CONTRATACIÓN:	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA EL APOYO A LA AGENCIA PÚBLICA DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO DEL MUNICIPIO DE CHÍA, EN LOS PROCESOS DE PRESELECCIÓN Y REMISIÓN DE LOS PERFILES QUE SE AJUSTAN A LAS VACANTES REQUERIDAS POR LAS EMPRESAS.
1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE LA ENTIDAD PRETENDE SATISFACER CON EL PROCESO DE CONTRATACIÓN.	
Conforme al texto del artículo 315 de la Constitución Política, corresponde al Alcalde dirigir la acción administrativa del Municipio, asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo. Que el artículo 25 de la Carta Magna indica "el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas". De igual forma, la Constitución Política prevé en el artículo 2º como fines del estado "servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todas las decisiones que los afectan y en la vida económica, administrativa y cultural de nación..." Que, en este ámbito, el Gobierno Nacional desde el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Colombia, Potencia Mundial de la Vida, en cumplimiento a la norma y ajustado a la necesidad del país, señalo el eje transformador N° 2. Seguridad Humana y Justicia Social, que mediante el catalizador: "Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida", señaló en el numeral 6. Trabajo digno y decente el punto b. Generación y protección de empleos formales, enuncia: "Con el objetivo de dar continuidad a las medidas encaminadas a la promoción, generación y protección del empleo formal, se fortalecerá el programa de incentivo al empleo formal, de tal forma que permita vincular en el mercado laboral a grupos de trabajadores con altos niveles de desempleo, y a la población más vulnerable. A través de este programa se podrá actuar oportunamente ante coyunturas que afecten sectores, regiones o poblaciones específicas generando desempleo o informalidad. De igual forma, para promover el empleo en las regiones con mayores tasas de desempleo, se dará prelación a la mano de obra local en proyectos regionales." (PND 2022-2024, pág. 134) Según el plan Nacional de desarrollo 2022 – 2026, Colombia en Potencia Mundial de la Vida desde el eje de transformación seguridad humana y Justicia Social, menciona que el país todavía cuenta con una buena parte de la población en condición de pobreza —el 39 % de pobreza monetaria, el 12,2 % de pobreza extrema y el 16,0 % de pobreza multidimensional—. Más aún, gran parte de la población está en situación de vulnerabilidad, y ante cualquier choque puede volver a retornar a una situación de pobreza (31 %). Más de 3,2 millones de personas carecen de soluciones adecuadas de agua potable, y de estas el 82 % está ubicado en zonas rurales. Preocupa que el 40 % de los hogares no tienen acceso a Internet, y en las zonas rurales o apartadas esta cifra ascienda a 71,2 %. En aquellos hogares con menores ingresos (quintil de ingreso más bajo) el acceso a Internet es de solo 31,5 %. Sin conectividad digital no es posible superar privaciones y promover el desarrollo integral de las personas a lo largo de su vida. El 69,7 % de los 5,7 millones de micro negocios en 2021, pertenecían a personas vulnerables o pobres, y cerca de la mitad tenía más de 10 años de funcionamiento. El 37,9 % de estos micro negocios fueron creados porque no tienen otra alternativa de ingresos. Los propietarios del 47,4 % de estas unidades, que pertenecen a hogares pobres, indicaron no tener oportunidades de empleo, por falta de experiencia requerida, escolaridad o capacitación. El 95,8 % de estos propietarios no cuentan con completa cobertura en el sistema de seguridad social y el 63,7 % era la jefa (e) del hogar. Que este requerimiento social también se reflejó en el diagnóstico departamental, por lo cual el Plan de Desarrollo de Cundinamarca "Gobernando más que un plan 2024 – 2028" planteó la Línea estratégica "Integridad Humana"; esta apuesta busca Propiciar entornos inclusivos, oportunos y con enfoque diferencial que permitan el desarrollo del ser cundinamarqués, bajo la premisa del goce efectivo de sus derechos. Enunciando dentro de sus estrategias: Generar alianzas con el sector empresarial, con el fin de promover la educación para el trabajo dirigida a atender la demanda de servicios y empleos que este sector solicita. Esto permitirá que los cundinamarqueses fortalezcan sus competencias y, con ello, mejoren sus oportunidades laborales, brindando un mayor ajuste entre la formación académica y las necesidades del mercado laboral. La constitución de la Agencia Pública de empleo es un mecanismo en el cual se busca aportar a los ejes del trabajo decente con empleos dignos, que no violen los derechos fundamentales y que extiendan la protección y seguridad social. Desde el punto de vista normativo, la actividad de gestión y colocación de empleo requiere autorización, esto se evidencia en: Ley 1636 de 2023 "por medio de la cual se crea el mecanismo de protección cesante en Colombia" modificada por la Ley 2225 de 2022 "por medio de la cual se reforman las Leyes 1636 de 2013 y Ley 789 de 2002, en su artículo 32 indica "para ejercer la actividad de gestión y colocación de empleo, se requerirá la autorización expedida mediante resolución motivada, expedida por la Subdirección de Promoción y Generación de Empleo del Ministerio del Trabajo. Decreto 1072 de 2015 "por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo", menciona en el	

artículo 2.2.6.1.2.16. “del registro de Prestadores del Servicio Público de Empleo: entiéndase como el Registro de Prestadores del Servicio Público de Empleo, la anotación formal, histórica y consecutiva de los datos relacionados con los prestadores de servicios de gestión y colocación autorizados de que trata el artículo 32 de la Ley 1636 de 2013. Corresponde a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo llevar el Registro de Prestadores del Servicio Público de Empleo. El Ministerio del trabajo determinará por resolución las condiciones básicas y el procedimiento de operación de dicho Registro.

En este sentido, menciona el Decreto 1072 que los prestadores del Servicio Público de Empleo son personas jurídicas de derecho público o privado, autorizados por la autoridad competente para prestar servicios de gestión y colocación de empleo de manera presencial, virtual o mixta, señalando que son prestadores del Servicio Público de Empleo a la Agencia Pública de empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, las Agencias Públicas y Privadas de Gestión y Colocación de Empleo, incluidas las constituidas por la Caja de Compensación Familiar y las Bolsas de Empleo.

En desarrollo de dicha función, el Ministerio de Trabajo podrá otorgar autorización para la prestación del Servicio Público de Empleo a las personas del derecho público o privado que la soliciten. La Secretaría para el Desarrollo Económico analizó diferentes alternativas para “formalizar” el servicio del área de empleo, encontrando que la mejor alternativa era de constituir la Agencia Pública de Empleo, toda vez que esta opción permite obtener indicadores de empleo, generar reportes estadísticos sin depender de terceros y ofrecer más servicios tanto a los potenciales empleadores como a los buscadores de empleo.

Que de acuerdo al Decreto 40 de 2019, por el cual se establece el manual Básico de la Administración Municipal de Chía y se adopta la estructura organizacional interna de la administración central del Municipio de Chía. En el artículo 73 de la Misión y Objetivos de la Secretaría para el Desarrollo Económico indica “la misión de la Secretaría para el Desarrollo Económico es la planeación, formulación, dirección, coordinación, evaluación y control de las políticas, planes y estrategias relacionadas con el fomento y desarrollo integral de los diferentes agentes económicos, factores de producción en el Municipio adoptando programas, procesos y proyectos relacionados con el turismo, la producción agropecuaria, agroindustrial, empresarial y el apoyo al empleo”.

Asimismo, la Secretaría para el Desarrollo Económico tiene consagradas sus funciones mediante el artículo 75 del Decreto 040 de 2019 que señala:

1. Formular, orientar y coordinar las políticas, planes, programas y proyectos en materia de desarrollo económico del Municipio relacionados con el desarrollo de los sectores productivos de bienes y servicios en un marco de competitividad y de integración creciente de la actividad económica.

6. Orientar las actuaciones de coordinación con el sector privado, que permitan generar cultura empresarial en el Municipio y liderar alianzas estratégicas dirigidas a la formación técnica, tecnológica y profesional, y la intermediación en el mercado laboral con instituciones educativas públicas y privadas que contribuyan al desarrollo económico del Municipio.

8. Formular, orientar y coordinar las políticas para la generación de empleo digno e ingresos justos, estímulo y apoyo al emprendimiento económico y al desarrollo de competencias laborales.

23. Generar y hacer seguimiento a los indicadores económicos del Municipio.

28. Generar y reportar la información estadística y geográfica requerida para el Sistema Estadístico y Geográfico Municipal en coordinación con la Dirección de Sistemas de Información para la Planificación.

Que la Dirección de Desarrollo Agropecuario y Empresarial para el cumplimiento de su misionalidad tiene las siguientes funciones consagradas en el artículo 76° del mencionado decreto:

18. Ejecutar las políticas para la generación de empleo digno e ingresos justos, estímulo y apoyo al emprendimiento económico y al desarrollo de competencias laborales.

19. Realizar los proyectos que en materia de empleo y empleabilidad asuma el Municipio.

En cumplimiento de lo anterior, y considerando que dentro del Plan de Desarrollo Municipal 2024 – 2027, en su capítulo III **Línea Estratégica: Ruta de acción al progreso** sector **Desarrollo Económico** en su Programa: **Generación y formalización del empleo**, se plasmó específicamente en la meta 83: **Garantizar estrategias de empleabilidad a través de la colocación de 1.500 empleos formales durante el periodo de gobierno**; a cargo de la Secretaría para el Desarrollo Económico, - Dirección de Desarrollo Agropecuario y empresarial, que adelantó el proyecto denominado **“Fortalecimiento de la red de apoyo para el emprendimiento y acceso al empleo formal del Municipio de Chía”**.

Enunció varias estrategias entre ellas:

- Fortalecer la estrategia de empleabilidad, a través de la colocación de 1500 empleos formales, teniendo en cuenta la estrategia de promoción del primer empleo en los empresarios del Municipio.

Que actualmente la administración municipal se encuentra certificada como prestador del Servicio público de Gestión y Colocación de empleo, cuya autorización fue emitida por la Unidad Nacional del Servicio Público de Empleo, mediante la resolución 322 de 2022, la cual faculta en ente territorial, para prestar los siguientes servicios básicos:

1. Registro de oferentes o buscadores, potenciales empleadores y vacantes.
2. Orientación ocupacional a buscadores de empleo y a potenciales empleadores.
3. Pre-selección.
4. Remisión.

Los servicios de atención al público se prestarán en la modalidad presencial en el Centro Comercial El Curubito, ubicado en la Carrera 10 N° 8-74, piso 1, local 1, en el horario de 09:00 a.m. a 04:00 p.m. jornada continua. Los servicios básicos que se prestarán se soportarán a través del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo –SISE (www.serviciodeempleo.gov.co).

Que dado el volumen de solicitudes de perfiles para ocupar vacantes publicadas por la empresa privada, se hace necesario brindar apoyo al proceso de **Preselección y Remisión**, en la Agencia Pública de Gestión y Colocación de Empleo, por lo cual a través de la Secretaría para el Desarrollo Económico se requiere la contratación de un profesional que realice de manera permanente los mencionados procesos y de esta manera contribuir en la mejora de los índices de

empleabilidad en el territorio municipal mediante una sinergia entre oferentes y buscadores de empleo. Que para apoyar lo anteriormente mencionado, también se requiere adelantar estrategias como la realización de ferias y jornadas de empleabilidad y apoyar la generación de espacios de capacitación entre otros.

Que Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, la Secretaria para el Desarrollo Económico, a través de la Dirección de Desarrollo Agropecuario y Empresarial, eleva una solicitud de inexistencia de personal, a la oficina de Función Pública, con el fin de que esa dirección, como autoridad en la materia, certifique en el marco de sus competencias, si existe o no personal suficiente para atender los requerimiento de la prestación del servicio relacionado, de acuerdo con a los nuevos lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional con respecto a los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

En cumplimiento de lo anterior y teniendo en cuenta que se debe potencializar el apoyo a los buscadores de empleo y a los oferentes de vacantes en la jurisdicción municipal, apoyar e incentivar los empresarios del municipio y la región para que realicen vinculación formal a través del uso de la mano de obra local, para dinamizar la economía y mejorar el sustento de los habitantes del municipio, la Secretaria para el Desarrollo Económico desde la Dirección de Desarrollo Agropecuario y Empresarial tiene contemplado dentro de su plan de acción fortalecer las acciones tendientes a la promoción de la vinculación a través de empleos formales e incluyentes.

En virtud de lo anterior, se realiza la respectiva solicitud de inexistencia de personal en la Oficina de Función Pública, dependencia que expidió certificado de inexistencia que se adjunta como anexo a estos estudios previos.

Con la presente contratación se avanza en el cumplimiento del proyecto y la meta conforme al Banco de programas y Proyectos.

2. OBJETO A CONTRATAR, CON SUS ESPECIFICACIONES, LAS AUTORIZACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS REQUERIDAS PARA SU EJECUCIÓN CUANDO EL CONTRATO INCLUYE DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN, LOS DOCUMENTOS TÉCNICOS PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO.

2.1 OBJETO A CONTRATAR:
PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA EL APOYO A LA AGENCIA PÚBLICA DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO DEL MUNICIPIO DE CHÍA, EN LOS PROCESOS DE PRESELECCIÓN Y REMISIÓN DE LOS PERFILES QUE SE AJUSTAN A LAS VACANTES REQUERIDAS POR LAS EMPRESAS.

2.2. CLASIFICACIÓN UNSPSC:
La clasificación se debe relacionar en el siguiente cuadro:
El servicio, según corresponda está codificado en el clasificador de bienes y servicios UNSPSC como se indica a continuación:

CLASIFICACIÓN	SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	PRODUCTO
80000000	80110000	80111700	80111703	Servicios de preselección de hojas de vida o curriculum vitae

2.3 DESCRIPCIÓN DEL OBJETO A CONTRATAR. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO A CONTRATAR.

Con el fin de que se pueda llevar a cabo los procesos de preselección y remisión, para fortalecer los procesos de empleabilidad de la Agencia Pública de Gestión y Colocación de Empleo de Chía, lo cual debe adelantar mediante la evaluación de las hojas de vida, su respectiva preselección y remisión de los candidatos que cumplen con el perfil y la experiencia solicitada por la empresa.

Así mismo deberá contribuir a dar avance a las estrategias estructuradas desde la Agencia de Gestión y colocación de empleo, y apoyar lo anteriormente mencionado, también se requiere adelantar estrategias como la realización de ferias y jornadas de empleabilidad y apoyar la generación de espacios de capacitación entre otros.

2.4 LOS DOCUMENTOS TÉCNICOS PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO.

NO APLICA

2.5. OBLIGACIONES DE LAS PARTES

2.5.1 OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA: El contratista se obligará para con el Municipio, en relación directa con el objeto del contrato, a lo siguiente:

OBLIGACIONES ESPECIFICAS

1. Apoyar la dependencia en el análisis, la generación de la preselección en la plataforma y la gestión los datos de los postulantes en SISE, asegurando la selección adecuada y remisión diaria de los candidatos aptos antes del cierre de los procesos.
2. Establecer comunicación con los candidatos preseleccionados que lo requieran, para socializar las vacantes disponibles, verificar el cumplimiento de los requisitos de las ofertas y preparar los formatos de remisión de vacantes con la base de datos depurada, para ser enviados al encargado de la vinculación y contratación en la empresa.

- 3. Mantener actualizado el sistema de almacenamiento con los datos de cada paso de selección y generar reportes semanales sobre el progreso y las tareas completadas
- 4. Apoyar la dependencia en la realización de visitas a empresas públicas, privadas y de economía mixta, para socializar los servicios y beneficios ofrecidos por la Agencia Pública de Gestión y Colocación de Empleo en busca de alianzas de empleabilidad para la vinculación a empleos formales en el Municipio y la región, manteniendo actualizada la base de datos empresarial.
- 5. Ayudar en la planificación y realización de eventos como ferias de empleo, jornadas laborales y otras actividades para fortalecer la Agencia Pública de Empleo de Chía
- 6. Apoyar la Dependencia en el acompañamiento a mesas de trabajo, eventos y demás espacios institucionales en los cuales sea solicitado el acompañamiento y la presencia de la Administración.
- 7. Elaborar y entregar informes de avance al objeto del presente contrato, detallando las acciones ejecutadas en cumplimiento de la meta 83 del Plan de Desarrollo Municipal 2024 – 2027, adjuntando los soportes correspondientes como actas, fotografías, registros de control y listas de asistencia, entre otros.

OBLIGACIONES GENERALES

- 1. Concertar con el supervisor la fecha de inicio del contrato, previo cumplimiento de los requisitos de ejecución del contrato.
- 2. Responder por cualquier tipo de reclamación, judicial o extrajudicial, que instaure, impulse o en la que coadyuve el personal, los subcontratistas o un tercero contra el Municipio, por causa o con ocasión del contrato.
- 3. Rendir y elaborar los informes, conceptos, estudios y demás trabajos que se le soliciten en desarrollo del contrato.
- 4. Obrar con lealtad y buena fe en las distintas etapas contractuales, evitando dilaciones y entramamientos.
- 5. Cumplir con la totalidad de los alcances descritos en el contrato, sus anexos y demás soportes que lo antecedan, los cuales hacen parte integral del contrato.
- 6. No acceder a peticiones o amenazas de quienes actúen por fuera de la ley con el fin de hacer u omitir algún hecho.
- 7. Mantener la reserva profesional sobre la información que le sea suministrada para el desarrollo del objeto del contrato.
- 8. Informar oportunamente al Municipio sobre eventualidad que pueda surgir y que implique retraso en el desarrollo del contrato.
- 9. Acatar las instrucciones, sugerencias, observaciones y orientaciones escritas por el Supervisor del contrato y el Municipio de Chía.
- 10. Suscribir a tiempo las actas requeridas por parte del Municipio (supervisor y/o interventor) como constancias de la ejecución del contrato.
- 11. Presentar las cuentas de cobro del valor del contrato, anexando todos sus soportes y documentos necesarios para ello, dentro de los plazos convenidos, en la plataforma SECOP II, si es caso
- 12. Acreditar sus pagos de SSI como cotizante independiente y cuando fuere el caso, se obliga a afiliarse a los terceros que emplee para la ejecución del contrato a una entidad promotora de salud, de manera tal que se garantice la cobertura de los diferentes riesgos y en especial de accidentes de trabajo (Decreto 1295 de 1994), y a aplicar en forma estricta los controles y obligaciones que le competen, de acuerdo con lo establecido en la ley 789 de 2002, ley 828 de 2003, el artículo 23 de la ley 1150 de 2007 y demás normas concordantes o complementarias, en materia de aportes a seguridad social, y pago de parafiscales, vigentes a la fecha de presentación de la oferta y durante la vigencia del contrato.
- 13. Las demás que por ley o contrato le correspondan.

OBLIGACIONES DEL MUNICIPIO: El Municipio se obliga para con el contratista a lo siguiente:

- 1. Expedir el registro presupuestal del contrato.
- 2. Iniciar la ejecución del contrato en la plataforma SECOP II.
- 3. Brindar la colaboración y proporcionar la información y/o documentación que sea necesaria para el adecuado cumplimiento del contrato.
- 4. Pagar el valor del contrato en la cantidad, forma y oportunidad pactadas.
- 5. Resolver las peticiones y consultas que le haga el contratista dentro de los términos legales.
- 6. Cumplir y hacer cumplir las condiciones pactadas en el contrato y en los documentos que de él forman parte.
- 7. Suscribir el acta de terminación a través del supervisor encargado.

- 2.6 TIPO DE CONTRATO: PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES
- 2.7 LUGAR DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO: DIRECCION DE DESARROLLO AGROPECUARIO Y EMPRESARIAL – AGENCIA PUBLICA DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO.
- 2.8 PLAZO DE EJECUCIÓN: CUATRO (04) MESES Y CINCO (5) DÍAS, contados a partir del perfeccionamiento, el cumplimiento de los requisitos de ejecución, y el inicio en plataforma SECOP II por parte del supervisor, respetando el principio de anualidad, sin exceder el 30 de diciembre de 2024.
- 2.9 SUPERVISOR DEL CONTRATO: PROFESIONAL UNIVERSITARIO ADSCRITO A LA DIRECCION DE DESARROLLO AGROPECUARIO Y EMPRESARIAL.
- 2.10 PLAZO DE LIQUIDACIÓN DEL CONTRATO: De conformidad con lo establecido en el inciso final del artículo 217 del

Decreto 019 de 2012 “Decreto Anti-tramites”; para los contratos de Prestación de Servicios Profesionales y Prestación de Servicios de Apoyo a la Gestión no será obligatorio la liquidación del contrato, en tal sentido y acogiendo la normatividad vigente para el presente contrato se prescindirá de la liquidación del mismo.

2 LA MODALIDAD DE SELECCIÓN DEL CONTRATISTA Y SU JUSTIFICACIÓN, INCLUYENDO LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

3.1 MODALIDAD DE SELECCIÓN:

Contratación Directa, causal de prestación de servicios profesionales, artículo 2.2.1.2.1.4.9 Decreto 1082 de 2015.

3.1.1. JUSTIFICACIÓN: La modalidad fue establecida tomando como referencia la necesidad que se pretende satisfacer, la naturaleza y el objeto a contratar, las obligaciones y el valor del presupuesto oficial

3.2 FUNDAMENTO JURÍDICO:

La selección del contratista es por la modalidad de Contratación Directa, de acuerdo con lo señalado en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9., del Decreto 1082 de 2015, por tratarse de un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión estatal.

Dispone el mencionado artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015 que corresponde a: *“Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales. Las entidades estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la entidad estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.*

Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la entidad estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales.

La entidad estatal, para la contratación de trabajos artísticos que solamente puedan encomendarse a determinadas personas naturales, debe justificar esta situación en los estudios y documentos previos.”

Se contrata directamente con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y cuente con la idoneidad y/o experiencia directamente relacionada con el área de que se trate.

El contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión estatal, entendido como servicios de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la entidad, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales.

En consecuencia, el servicio que se contrata se enmarca dentro de los parámetros señalados, por lo que se justifica la contratación directa.

4. ESTUDIO DEL SECTOR

En cumplimiento de los principios de eficiencia, eficacia y economía, el municipio realizó el presente análisis sobre la necesidad de contratar la **PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA EL APOYO A LA AGENCIA PÚBLICA DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO DEL MUNICIPIO DE CHÍA, EN LOS PROCESOS DE PRESELECCIÓN Y REMISIÓN DE LOS PERFILES QUE SE AJUSTAN A LAS VACANTES REQUERIDAS POR LAS EMPRESAS.**

Según el estudio de la CEPAL- Comisión Económica para América Latina y el Caribe “... Los indicadores registraron un importante deterioro en materia laboral en 2020. La tasa de desempleo se ubicó en torno a 11,5%, un aumento de 3,4 puntos porcentuales respecto al nivel de 2019 (8,1%). De esta forma, el número de desempleados de la región alcanzó 37,7 millones. Asimismo, la elevada participación de las pequeñas y medianas empresas (pymes) en la creación del empleo (más del 50% del empleo formal) aumentó los impactos negativos, pues este sector ha sido duramente afectado...

Según el mismo organismo y la OIT, para revertir esta situación es necesario contar en la región con políticas laborales activas que promuevan una mayor creación de empleo, una mayor formalización y una mayor (y mejor) inclusión de mujeres y jóvenes en el mercado de trabajo. Para ello se requiere ampliar los instrumentos en materia de política laboral y mejorar la articulación entre ellos, a fin de evitar contracciones en el empleo. También se requiere más énfasis en la reactivación económica incluyendo sectores impulsores y dinamizadores del crecimiento económico y del empleo.

El empleo informal continúa elevado, y pese a las mejoras registradas en 2022, persisten significativas brechas de género en materia de tasas de participación y de desocupación. También los salarios y la productividad han vuelto a sus trayectorias pre-crisis, lo que significa un estancamiento en el mejor de los casos.

La Secretaria para el Desarrollo Económico, en el marco de la ejecución del Plan de Desarrollo Municipal, ejecuta un programa denominado **“Generación y formalización del empleo”** a través del cual desarrolla múltiples acciones de empleabilidad y emprendimiento, para fortalecer el aparato productivo municipal, e incentivar a los empresarios del territorio a realizar uso de la mano de obra local y vinculación formal. Para fortalecer el proceso, la Administración Municipal se certificó como prestador del servicio público de empleo, mediante la Resolución No. 322 de 2022, la cual faculta el municipio para prestar servicios básicos de gestión y colocación, dentro de los cuales se encuentran los de **preselección y remisión**, que se busca atender mediante la presente contratación.

Como parte del estudio del sector, también consultado históricamente la contratación que ha adelantado el ente territorial, para suplir esta necesidad, encontrando lo siguiente:

AÑO	No. CONTRATO	MODALIDAD DE CONTRATACIÓN (relacionada con la misma modalidad a contratar)	CONTRATISTA	OBJETO	CUANTÍA	DURACIÓN
2024	6832024	CONTRATACIÓN DIRECTA	CARLOS ANDRES PATIÑO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA LA INTERMEDIACIÓN LABORAL DE LA AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO DEL MUNICIPIO DE LA ESTRELLA	17 556 000 COP	4 (Meses)
2024	CO1 PCCNTR 6 290935	CONTRATACIÓN DIRECTA	DERLY JOHANA CALDERÓN MONTOYA	PRESTAR LOS SERVICIOS PERSONALES DE CARÁCTER TEMPORAL PARA APOYAR EL PROCESO DE ORIENTACIÓN OCUPACIONAL E INTERMEDIACIÓN LABORAL DIRIGIDOS A OFERENTES O BUSCADORES DE EMPLEO Y POTENCIALES EMPLEADORES QUE REQUIEREN LOS SERVICIOS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE LA AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO, EN ESPECIAL, PARA LA POBLACIÓN PRIVADA DE LA LIBERTAD Y VULNERABLE	17 601 500 COP	235 (Días)
2023	CDPS-831-2023	CONTRATACIÓN DIRECTA	SONIA JOHANNA QUIROGA ARIZA	PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES A LA SUBDIRECCIÓN DE EMPLEO Y FORMACIÓN PARA BRINDAR LA INTERMEDIACIÓN DE LAS OPORTUNIDADES LABORALES CON LAS PERSONAS BUSCADORAS DE EMPLEO A TRAVÉS DE LOS CANALES PRESENCIAL Y VIRTUAL DE LA AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO DEL DISTRITO	34 937 000 COP	7 (Meses)
2022	CDPS-407-2022	CONTRATACIÓN DIRECTA	JENNY CAROLINA ERASO MEDINA	PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES PARA REALIZAR LOS PROCESOS DE PRESELECCIÓN PRESENCIAL Y VIRTUAL DE LOS BUSCADORES DE EMPLEO, PARA SU INTERMEDIACIÓN, DE ACUERDO CON LOS PERFILES REQUERIDOS EN LAS VACANTES REGISTRADAS EN LA AGENCIA PÚBLICA DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO DEL DISTRITO	55 200 000 COP	12 (Meses)
2021	CO1 PCCNTR 2 555115	CONTRATACIÓN DIRECTA	MIGUEL DARIO SOTO VARGAS	PRESTAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES PARA LA AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO, CON EL FIN DE GARANTIZAR LA ORIENTACIÓN OCUPACIONAL PERSONALIZADA DE LOS BUSCADORES DE EMPLEO Y EMPRESARIOS, MEDIANTE LA IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES INDIVIDUALES, ANÁLISIS OCUPACIONAL ENFOCADO A LA REGIÓN Y EL DESARROLLO Y SEGUIMIENTOS DE ACCIONES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL	22 855 700 COP	210 (Días)

En este análisis encontramos, que durante los últimos años los entes territoriales de La Estrella, Departamento de Antioquia y Bogotá DC, realizaron cinco (5) contratos con objeto similar y con elementos con características similares.

En cumplimiento de lo anterior y teniendo en cuenta que se debe potencializar la empleabilidad en la jurisdicción municipal, se deben apoyar a tanto a los buscadores de empleo como a los oferentes de vacantes, de tal manera que se consolide el mejoramiento en el índice de empleabilidad del territorio municipal, como dinamizador de la economía y sustento de los ciudadanos. La Secretaria para el Desarrollo Económico desde la Dirección de Desarrollo Agropecuario y Empresarial tiene contemplado dentro de su plan de acción, contribuir con la mejora de la condición de empleabilidad en el territorio, así como con la articulación del sector empresarial como principal proveedor de vacantes para vinculación formal.

Que la Directora de la Función pública, certifica que el personal de planta en el municipio no existe personal suficiente para realizar las actividades descritas.

Dentro de las diferentes alternativas que se presentan en el sector, el Municipio considera que lo más conveniente es contar con una persona natural, ya que se requiere una atención personalizada y continua, que le permita cumplir de mejor forma sus cometidos.

5. EL VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO Y LA JUSTIFICACIÓN DEL MISMO, INCLUYENDO FUENTE Y RECURSOS

5.1. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO: VEINTITRES MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$23.750.000)

5.1.1. JUSTIFICACIÓN:

Por ser contratación directa se ordena el gasto por este valor sin recibir previamente varias ofertas.

De conformidad con el Decreto 047 de 2024 expedido el 09 de enero de 2024 “por medio del cual se adopta la tabla de perfiles y honorarios, como referente para determinar los honorarios y remuneración de servicios de los contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión del sector central del Municipio de Chía” se estableció el valor a pagar al contratista según la idoneidad y experiencia solicitada.

Se deja constancia que, al promediar los valores de acuerdo a los datos históricos, estos ya incluyen los costos por concepto de Impuestos contribuciones, y demás que fueron tenidos en cuenta

El valor total del presupuesto oficial estimado para el presente proceso de selección es la suma de VEINTITRES MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$23.750.000) incluidos todos los impuestos a que haya lugar y gastos directos e indirectos en que deba incurrir el contratista.

DESCUENTOS TRIBUTARIOS. La Alcaldía Municipal de Chía efectuará los descuentos de Ley del orden Nacional y Municipal vigentes, de acuerdo con la información tributaria suministrada por el Contratista a la Entidad y con la actividad objeto del Contrato.

5.1.2. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL:

De acuerdo con el análisis del sector el valor del presente contrato está acorde a las condiciones del mercado y al Decreto 047 del 9 de enero de 2024, para el presente contrato se cuenta con la disponibilidad presupuestal expedida por la Secretaría de Hacienda, el soporte del mismo reposa en el proceso contractual.

5.2 FORMA DE PAGO: El municipio realizará el pago del 100% del valor del contrato en cinco (5) pagos discriminados así: cuatro (4), pagos mensuales, vencidos, iguales y sucesivos por la suma de CINCO MILLONES SETECIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$5.700.000) cada uno, y un último pago hasta por la suma de NOVECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$950.000) por los días efectivamente ejecutados hasta el 30 de diciembre de 2024.

Dichos pagos se realizarán previo el lleno de los siguientes requisitos:

- Presentación de informe de actividades y/o de ejecución del contrato
- Acreditación de pagos de seguridad social integral y parafiscales cuando corresponda
- Certificación de cumplimiento expedida por parte del supervisor del contrato
- Presentación de Factura y o cuenta de cobro cuando corresponda.
- Copia del RUT

IMPUESTOS:

De conformidad con lo señalado en el Estatuto de Rentas Acuerdo 107 de 2016, Artículo 293.- **EXCLUSIONES.** <Artículo modificado por el artículo 11 del Acuerdo 114 de 2017. Quedan excluidos del cobro de la estampilla procultura y Estampilla para el Bienestar del Adulto Mayor, los contratos y/o de prestación de servicios, de igual forma el Artículo 319B. Parágrafo 1 Estarán exentos de la Tasa Pro- deporte y Recreación los convenios y contratos de condiciones uniformes de los servicios públicos domiciliarios, de prestación de servicios suscritos con personas naturales, educativos y los que tienen que ver con el refinanciamiento y el servicio de la deuda pública

5.3 ANTICIPO / PAGO ANTICIPADO: NO APLICA

6. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MAS FAVORABLE

Se debe tener en cuenta que de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la ley 1150 de 2007, (...) es objetiva la selección en la cual la escogencia se presenta al ofrecimiento más favorable a la entidad y a los fines que ella busca, sin tener en cuenta consideración factores de afecto o de interés y en general, cualquier clase de motivación subjetiva.

De conformidad con lo señalado en el Artículo 2.2.1.2.1.4.9.del Decreto 1082 de 2015, en la contratación directa no se utilizan factores de escogencia y calificación pues la contratación es con una persona natural o jurídica en atención a su idoneidad y experiencia para ejecutar el objeto a contratar y que esté en capacidad de ejecutar el contrato.

Ante la ausencia de personal idóneo en la planta de personal, para realizar esta labor, se requiere contratar una persona profesional con la suficiente idoneidad y experiencia en el sector preste sus servicios profesionales para la ejecución del objeto contractual.

IDONEIDAD: Se requiere persona natural con título profesional en Administración de Empresas, Ingeniería Agroindustrial, o Economía y/o carreras afines, con tarjeta profesional vigente si aplica

EXPERIENCIA: La persona deberá contar con entre trece (13) a veinticuatro (24) meses de experiencia profesional, desempeñando cargos en el sector público o privado, realizando actividades de manejo de base de datos y/o administración de DATA y/o labores de preselección y remisión de perfiles, que acreditará mediante copia de certificaciones laborales y/o contractuales expedidas por autoridad competente y/o copias de contratos con su respectiva acta de liquidación o terminación de conformidad con el Decreto 047 de 2024 expedido por la Alcaldía Municipal de Chía.

7. EL ANÁLISIS DE RIESGOS Y LA FORMA DE MITIGARLO

Este análisis se hace con el fin de exponerles a los oferentes la tipificación, estimación, asignación, impacto y tratamiento de los riesgos en la contratación; se desarrolla de conformidad con el artículo 2.2.1.1.1.6.3 del Decreto Único Reglamentario No.1082 de 2015 y el Manual para la identificación del Riesgo en los procesos de Contratación emitido por Colombia Compra Eficiente.

