De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.2.1.1., sección 2, subsección 1, del Decreto 1082 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 399 de 2021, "Los estudios y documentos previos son el soporte para elaborar el proyecto de pliegos, los pliegos de condiciones y el contrato. Estos deben permanecer a disposición del público durante el desarrollo del Proceso de Contratación y contener los siguientes elementos, además de los indicados para cada modalidad de selección":

DATOS GENERALES DE LA CONTRATACIÓN	
Fecha emisión estudio	Marzo de 2025
Dependencia que elabora el estudio:	Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo. Subdirección de Empleo y Formación
Nombre del Director (a) y/o Subdirector (a) que presenta el estudio previo:	JADER GUILLERMO ALARCÓN PLATA Director de Desarrollo Empresarial y Empleo ANA MARIA ARIAS DIAZ Subdirectora de Empleo y Formación (e)
Ítem(s) del Plan de Contratación (Art. 2.2.1.1.1.4.1. Decreto 1082 de 2015)	Línea de contratación: 8163008 Información verificada por: Elías Cabello Beltrán
Objeto de la contratación:	PRESTAR SERVICIOS DE GESTIÓN DE EMPLEO PARA POBLACIONES CON MAYORES BARRERAS DE ACCESO AL MERCADO LABORAL, CON ESPECIAL ÉNFASIS EN MUJERES, JÓVENES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD, MIGRANTES Y PERSONAS MAYORES DE 50 AÑOS.
Modalidades de Contratación previstas:	**1. Licitación Pública: _X_** **2. Selección Abreviada: ____** 2.1. Para la adquisición de bienes y servicios de características técnicas uniformes. ____ ● Subasta inversa presencial o electrónica ____ ● Compra por catálogo ____ ● Adquisición en bolsa de productos ____ 2.2. Menor cuantía. ____ **3. Concurso de Méritos: ____** **4. Contratación Directa: ____** 4.1. Declaración de urgencia manifiesta ____ 4.2. Convenios o contratos interadministrativos ____ 4.3. Empréstito ____

	4.4. Desarrollo de actividades científicas y tecnológicas __ 4.5. Inexistencia de pluralidad de oferentes ____ 4.6. Arrendamiento o adquisición de bienes inmuebles ___ **5. Mínima Cuantía: ____** **6. Otro:**
Proyecto(s) de inversión y/o rubro(s) de funcionamiento:	Proyecto de Inversión: 8163 “Fortalecimiento de la ruta integral de empleo y formación en Bogotá D.C”. Código BPIN: 2024110010271 Rubro: O230117360220240271 Línea: 8163008 Información verificada por: Elías Cabello
Valor del contrato (Presupuesto Oficial):	El presupuesto máximo oficial para este proceso, correspondiente a los cuatro (4) grupos destinatarios de los servicios de gestión de empleo, asciende a un total de **SEIS MIL NOVECIENTOS DIECIOCHO MILLONES NOVECIENTOS MIL PESOS ($ 6.918.900.000) M/CTE**

GRUPO	VALOR DEL GRUPO	PORCENTAJE DEL GRUPO
1	$1,729,725,000	25,0 %
2	$1,729,725,000	25,0 %
3	$864,862,500	12,5 %
4	$2,594,587,500	37,5 %
TOTAL	$6,918,900,000	**100 %**

El valor de cada uno de los grupos incluye **todos los impuestos distritales y nacionales** a los que haya lugar, destinados al pago de actividades esperadas de los servicios de la gestión de empleo.

Como resultado del presente proceso de licitación, se podrán suscribir desde dos (2) hasta cuatro (4) contratos, cuyo valor dependerá del grupo o grupos específicos que sean adjudicados a cada proponente, sin que se supere el valor total señalado en el cuadro anterior. Lo anterior, dado que un mismo oferente podrá ser adjudicatario de hasta dos grupos, siempre que ocupe el primer lugar en el orden de elegibilidad de cada uno.

	Excepcionalmente, se podrá adjudicar un tercer grupo si es el único oferente habilitado en dicho grupo.

ELEMENTOS DEL ESTUDIO

1. Descripción de la necesidad que la entidad pretende satisfacer con el proceso de contratación.

1.1 Antecedentes e identificación de la necesidad

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 25, reconoce el trabajo como un derecho fundamental que goza de especial protección por parte del Estado, al tiempo que lo consagra como una obligación social. Esta doble categoría subraya la importancia del trabajo en la sociedad colombiana y la responsabilidad estatal en su promoción y protección. En línea con esto, el artículo 54 establece el deber del Estado de fomentar la inserción laboral de las personas en edad de trabajar, lo que implica un compromiso activo en la generación de oportunidades de empleo.

Es importante destacar que, según el artículo 113 de la Carta Magna, el Estado colombiano se compone de la Rama Ejecutiva del Poder Público, de la cual forman parte las alcaldías, como se establece en el artículo 115. En consecuencia, las disposiciones constitucionales que se refieren al Estado en materia laboral también son aplicables a las entidades territoriales, como la Alcaldía Mayor de Bogotá.

En el caso específico de Bogotá, el Concejo Distrital, mediante el Acuerdo 257 de 2006, creó la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) y le otorgó diversas funciones relacionadas con el fomento del empleo y el desarrollo económico. El artículo 78 de este Acuerdo establece, entre las facultades de la SDDE, la de "formular, orientar y coordinar las políticas para la generación de empleo digno e ingresos justos, y estímulo y apoyo al emprendimiento económico y al desarrollo de competencias laborales".

Posteriormente, el Decreto Distrital 437 de 2016 definió con mayor precisión la naturaleza y funciones de la SDDE. Este decreto establece que la entidad tiene como objetivo "orientar y liderar la formulación de políticas de Desarrollo Económico de las actividades comerciales, empresariales y de turismo del Distrito Capital, que conlleve a la creación o revitalización de empresas, y a la generación de empleo y de nuevos ingresos para los ciudadanos en el Distrito Capital".

Dentro de las funciones que le asigna el Decreto 437 de 2016 a la SDDE, se encuentran, entre otras:

- Formular, orientar y coordinar las políticas, planes, programas y proyectos en materia de desarrollo económico y social de Bogotá 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.

- Formular, orientar y coordinar políticas para el desarrollo de microempresas, famiempresas, empresas asociativas y pequeña y mediana empresa.

Adicionalmente, en el artículo 16 del mencionado decreto se describen las funciones básicas de la Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo, así:

a) Asesorar al despacho en la formulación de políticas, planes, programas y proyectos encaminados a impulsar el desarrollo empresarial y optimizar la intermediación laboral de la ciudad, en coordinación con entidades adscritas y otras entidades públicas y privadas.

b) Formular y liderar la implementación de políticas públicas, planes, programas y proyectos orientados al desarrollo empresarial mediante la consolidación del ecosistema de emprendimiento de la ciudad, el fortalecimiento empresarial, la formalización, la mejora de la competencia, la intermediación de los mercados, el acceso al financiamiento, la inclusión financiera y en la ciudad.

c) Formular y liderar la implementación de planes, programas y proyectos dirigidos a optimizar el funcionamiento del mercado laboral, para mejorar las condiciones de productividad, disminuir brechas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

d) Coordinar y articular la formulación, implementación y seguimiento de las políticas, planes, programas y proyectos de su competencia en las instancias y con las entidades públicas y privadas del orden nacional, departamental, municipal, distrital, sectorial, intersectorial y local.

e) Mantener y establecer relaciones institucionales permanentes con el sector empresarial, gremios y gobierno nacional sobre los temas de su competencia para apoyar el desarrollo empresarial, el emprendimiento y el mejoramiento del mercado laboral en la ciudad.

f) Realizar el seguimiento de políticas, estrategias, planes, programas y proyectos de su competencia.

g) Las demás que le sean propias o asignadas de acuerdo con la naturaleza de la dependencia.

De igual manera, en el artículo 18 del referido Decreto se le asignan a la Subdirección de Empleo y Formación, entre otras, las siguientes funciones:

a) Diseñar, estructurar y promover la implementación de planes, programas y proyectos dirigidos a optimizar los servicios de gestión, orientación y colocación de empleo en el Distrito capital para mejorar las condiciones de productividad, disminuir brechas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

b) Orientar, estructurar e implementar las políticas, programas y proyectos dirigidos al fortalecimiento de la oferta de trabajo por medio de acciones encaminadas a mejorar la formación del talento humano.

c) Orientar, estructurar e implementar las políticas, programas y proyectos dirigidos al incremento de la demanda de trabajo a través de acciones que permitan la articulación efectiva con las necesidades del tejido productivo de la ciudad para incrementar la inserción laboral, disminuir el desempleo friccional y apoyar la productividad de las empresas de la ciudad.

d) Gestionar y promocionar en diferentes instancias las marcas ciudad asociadas a empleo, formación para el trabajo e intermediación, para su posicionamiento y el fortalecimiento de las iniciativas de política relacionadas con el mercado laboral de la ciudad.

e) Promover la democratización de las oportunidades en la colocación laboral de las entidades del Distrito Capital a través de herramientas que permitan apoyar el acceso de toda la población a oportunidades laborales, disminuir brechas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

f) Promover y sensibilizar sobre los derechos laborales de la población a los actores del mercado laboral de la ciudad mediante la divulgación de información que contribuya a mejorar el acceso a trabajo decente.

g) Las demás que le sean propias o asignadas de acuerdo con la naturaleza de la dependencia.

En el contexto del marco constitucional y las funciones de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) previamente descritas, se destaca la hoja de ruta establecida en el Plan Distrital de Desarrollo (PDD) 2024-2027: "Bogotá Camina Segura". Este plan, adoptado mediante el Acuerdo Distrital 927 de 2024, contempla como objetivo estratégico "Bogotá confía en su potencial", el cual busca fortalecer el entorno productivo de la ciudad.

Dicho objetivo estratégico se traduce en acciones concretas para generar un ambiente favorable al desarrollo empresarial, el fomento de capacidades, la generación de valor, riqueza, emprendimiento y empleo. En este sentido, el programa 19 del PDD establece la meta de "Lograr 125.000 colocaciones en el mercado laboral", priorizando mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años".

Es crucial resaltar que los contratos derivados de esta licitación contribuirán al logro de dicha meta. Para ello, se realizará un seguimiento exhaustivo y se reportará el número de colocaciones efectivas, utilizando herramientas como el cruce de bases de datos disponibles (PILA, Supersubsidio, entre otras más).

La Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo (DDEE) y la Subdirección de Empleo y Formación (SEF) tendrán un rol fundamental en este proceso de seguimiento y análisis de la información.

De igual manera, el presente proceso de contratación se alinea con el Objetivo 8 de Desarrollo Sostenible, que busca promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Este proceso contribuye específicamente a la meta de reducir la proporción de jóvenes que no están empleados ni reciben formación, brindándoles herramientas y oportunidades para acceder a un trabajo decente y mejorar sus perspectivas de futuro.

Para dimensionar la necesidad que aborda esta contratación, es preciso analizar el panorama laboral actual. Si bien la pandemia del Covid-19 impactó fuertemente el mercado laboral colombiano, el país ha evidenciado una notable recuperación. Según datos del DANE, la tasa de desocupación nacional se ubicó en 9,1% en diciembre de 2024.

El desempleo en Bogotá presenta desafíos estructurales y coyunturales que dificultan la integración equitativa de la población al mercado laboral formal. Si bien la tasa de desempleo disminuyó al 8,8% en el último trimestre de 2024, la más baja desde 2017, esta mejora no se traduce en beneficios para sectores tradicionalmente marginados. Mujeres, jóvenes y migrantes continúan enfrentando altas tasas de desempleo e informalidad.

En este contexto, el presente proceso de contratación adquiere gran relevancia al promover la generación de oportunidades de empleo y formación para este grupo poblacional, contribuyendo así al desarrollo económico y social de la ciudad y al cumplimiento del Objetivo 8 de Desarrollo Sostenible.

La recuperación del mercado laboral en Bogotá no se puede entender sin considerar las acciones implementadas por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE). Entre 2022 y 2024, la SDDE ha desplegado una serie de programas e iniciativas para mejorar el acceso a oportunidades de empleo y reducir las brechas existentes, tanto en la demanda como en la oferta laboral.

Un ejemplo destacado es el programa "Empleo Joven", que otorgó beneficios a empresas para incentivar la contratación de jóvenes, contribuyendo así a la reactivación económica y la superación de las brechas de desempleo y pobreza en este grupo poblacional. Según el informe de gestión de la SDDE de 2023, "Empleo Joven" logró la vinculación laboral de más de 15.000 jóvenes en diferentes sectores económicos. Este programa, que se enfocó en 19 poblaciones con dificultades para acceder al mercado laboral y se consolidó con el Decreto Distrital 399 de 2022 bajo la denominación "Empleo Incluyente".

Otro programa relevante es "Impulso al Empleo", que buscó fortalecer la ruta de empleabilidad aprovechando la infraestructura y el alcance de las Cajas de Compensación Familiar de Bogotá. A través de este programa, se brindó orientación, formación y acompañamiento a personas que buscaban empleo. Datos de la SDDE indican que "Impulso al Empleo" benefició a más de 20.000 personas en 2023, facilitando su inserción en el mercado laboral.

Además de estos programas, la SDDE ha implementado otras estrategias como "Pago por Resultados", que incentiva la contratación de poblaciones vulnerables a través de un sistema de pago por desempeño. Esta iniciativa ha sido reconocida por organismos internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) como un modelo innovador para promover la inclusión laboral.

Es importante destacar que los esfuerzos de la SDDE se han visto reflejados en la disminución de la tasa de desempleo en Bogotá, que alcanzó el 8,8% en diciembre de 2024, según el DANE. Sin embargo, aún persisten desafíos en materia de empleo juvenil y brechas de género, lo que requiere la implementación de estrategias más focalizadas y la articulación con otros actores del ecosistema laboral.

Por último, el programa "Pago por Resultados", implementado por la SDDE, representó una innovadora estrategia para brindar servicios de conexión y reconexión laboral a la población de Bogotá. Utilizando el mecanismo de Contrato Basado en Desempeño, este programa tuvo como objetivo atender a 51.710 personas a través de tres paquetes de servicios: básico, integral y especializado. Operando entre 2022 y el primer semestre de 2024, "Pago por Resultados" se ejecutó mediante tres licitaciones públicas y un convenio interadministrativo, con la participación de 9 operadores.

Uno de los componentes clave de este programa fue la colocación laboral, con una meta de 28.000 personas empleadas formalmente, con especial énfasis en la inclusión de mujeres. La meta para la colocación de mujeres se estableció entre 15.000 y 23.000, y se superó con un total de 29.120 mujeres colocadas, según datos del informe final del programa. Para incentivar la colocación, se incluyó en los contratos de los operadores un valor adicional por cada persona que lograra obtener un empleo formal como resultado de la atención recibida. "Pago por Resultados" no solo se enfocó en la colocación, sino que también buscó derribar las barreras que enfrentan tanto la población migrante como las empresas que buscan vincularse laboralmente. En este sentido, el programa se articuló con el Modelo de Empleo Inclusivo (MEI), que reconoce las diferentes etapas que atraviesan las personas en su camino hacia la inclusión laboral.

Es importante resaltar que "Pago por Resultados" ha sido destacado en publicaciones especializadas como la Revista Desarrollo y Sociedad por su enfoque innovador y su impacto en la generación de oportunidades de empleo para poblaciones vulnerables. Sin embargo, es necesario continuar con el seguimiento y la evaluación de los resultados del programa a largo plazo para determinar su sostenibilidad y efectividad en la mejora de la empleabilidad de la población beneficiaria.

Si bien el primer trimestre de 2024 mostró resultados positivos en la tasa de ocupación de Bogotá, es crucial considerar las proyecciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que advierten sobre una desaceleración de los mercados laborales a nivel global durante 2024. Para América Latina, la OIT estima que la tasa de desempleo se mantendrá alrededor del 6% en 2024 y 2025. Un aspecto particularmente preocupante es el desempleo juvenil, que con un 13,6% en 2023 (similar al promedio mundial del 13,3%), tenderá a aumentar ligeramente en 2025.

Por otro lado, ante este panorama de desaceleración económica y aumento del desempleo, se hace indispensable intensificar la prestación de servicios de gestión de empleo en Bogotá. Es fundamental dar continuidad a los esfuerzos realizados por entidades públicas y privadas, como el Programa de Socios Talento Capital ejecutado durante la vigencia 2024, que ha demostrado un impacto positivo en la generación de empleo y la inclusión laboral y cuyo alcance es diferente al planteado en Pago por Resultados que se describió

anteriormente. Además, es crucial implementar estrategias focalizadas en las poblaciones más vulnerables, como los jóvenes, las mujeres, población migrante y personas mayores de 50 años, que son las más afectadas por las crisis económicas. Estas estrategias deben orientarse a reducir las barreras de acceso al empleo, brindar capacitación y formación relevante para las demandas del mercado laboral, y promover la igualdad de oportunidades.

En cuanto al programa de Socios Talento Capital creado en el 2024, este es un programa integral que surge como respuesta a los desafíos estructurales del mercado laboral en Bogotá, con un enfoque especial en la inclusión de poblaciones vulnerables. Su propósito principal es conectar a los habitantes de la ciudad con oportunidades laborales formales, priorizando a aquellos grupos históricamente marginados como jóvenes en condiciones de exclusión, mujeres cabeza de hogar, personas con discapacidad y migrantes. Además, se caracteriza por ofrecer dos tipos de paquetes diseñados para cubrir las diversas necesidades de los participantes, a saber:

1. **Paquete Básico:** Dirigido a personas que requieren una atención inicial para acceder a oportunidades laborales. Este paquete incluye actividades esenciales de preparación y orientación, tales como talleres de elaboración de hojas de vida, simulaciones de entrevistas laborales y capacitaciones introductorias en habilidades generales.

2. **Paquete Especializado:** Enfocado en brindar herramientas avanzadas mediante ayudas para mitigación de barreras y capacitaciones. Este paquete incluye el desarrollo de habilidades técnicas necesarias para mejorar las oportunidades de empleo, como cursos avanzados en tecnología, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.

El diseño de Talento Capital responde a la necesidad crítica de abordar las barreras estructurales y contextuales que dificultan el acceso equitativo al empleo en la capital. Para lograrlo, el programa adopta un enfoque inclusivo que no solo busca la inserción laboral de estas poblaciones, sino también su permanencia y desarrollo dentro del mercado formal.

Para ello, Talento Capital ofrece un conjunto de servicios adaptados a las necesidades específicas de los beneficiarios:

- **Orientación ocupacional:** Permite a los participantes identificar y potenciar sus habilidades, explorar opciones de carrera y desarrollar un plan de acción para alcanzar sus metas laborales.

- **Formación técnica especializada:** Brinda capacitación en áreas con alta demanda laboral, respondiendo a las necesidades del mercado y mejorando la empleabilidad de los participantes.

- **Intermediación laboral:** Facilita la conexión entre los beneficiarios del programa y empleadores del sector privado a través de ferias de empleo, bolsas de trabajo y otras estrategias de intermediación laboral.

Con base en estos criterios, en el marco de la estrategia de atención a poblaciones vulnerables, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) adelantó la LICITACIÓN PÚBLICA No. SDDE-LP-001-2024, con el objetivo de brindar servicios de gestión de empleo a mujeres, jóvenes, migrantes y personas en proceso de

reincorporación. Estos grupos, como lo evidencian los Estudios Previos del proceso, enfrentan altas tasas de desempleo (mujeres: 11.6%, jóvenes: 21.9%, migrantes: 5.5% de la fuerza laboral en Bogotá) y barreras significativas para acceder al mercado laboral. En el caso de las personas en proceso de reincorporación, se buscó mejorar la tasa de empleabilidad, que actualmente alcanza solo el 40% para quienes abandonaron grupos armados entre 2014 y 2020.

Es importante señalar que si bien la licitación en mención no incluyó servicios de colocación directa, la Subdirección de Empleo y Formación realizó seguimiento a las colocaciones efectivas a través de bases de datos como PILA, con el fin de verificar el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Distrital "Bogotá Camina Segura", toda vez que el tanto el proceso anterior como el presente tienen dentro de su fuente de financiación recursos provenientes del presupuesto distrital relacionados con el concepto “Servicios de gestión y colocación de empleo”.

Del proceso de selección se suscribieron seis (6) contratos, cuya fecha de terminación fue el 15 de febrero de 2025. Estos contratos contemplaron servicios de gestión de empleo tales como: registro de hojas de vida, búsqueda de vacantes, orientación ocupacional, herramientas de clasificación (valoración de riesgo de desempleo) y capacitación para la inserción laboral. Adicionalmente, se facilitó la subcontratación de entidades especializadas para la formación de los participantes. Los criterios de elegibilidad incluyeron ser mayor de edad, residente en Bogotá, estar desempleado y contar con permiso de trabajo (en el caso de extranjeros). La verificación de requisitos se realizó mediante la presentación de la documentación correspondiente. Aunque inicialmente se proyectó atender a 8.138 personas y capacitar a 3.011, la licitación permitió ampliar la cobertura, alcanzando 1.230 atenciones adicionales y 1.174 participantes más en formación.

Es importante hacer mención, de manera desglosada, a los resultados obtenidos en el desarrollo del programa Socios Talento Capital, ejecutado en el año 2024, en donde, conforme a su objeto contractual, la población a atender tuvo énfasis en mujeres, jóvenes vulnerables, migrantes y personas en proceso de reincorporación, llegando a 9.681 atenciones efectivas. Una vez concluido su ejecución se obtuvieron los siguientes resultados:

a) Participación de mujeres: Se contó con la participación de 6.251 mujeres representando el 65% del global de atenciones en cuanto a esta caracterización.

b) Participación de personas mayores de 50 años: Se contó con la participación de 876 personas de 50 años en adelante representando el 9% del global de atenciones en cuanto a esta caracterización.

c) Participación de personas migrantes: Se contó con la participación de 363 personas representando el 3,7% del global de atenciones en cuanto a esta caracterización.
Nota: Respecto al inicio del proceso, se obtuvo la participación de 637 personas, de los cuales concluyeron el proceso 363, esto determina un potencial de atención de población migrante del 6,5%.

d) Participación de jóvenes vulnerables: A la fecha de la atención, se contó con la participación de 5.080 personas entre 18 y 28 años representando el 52,5% del global de atenciones en cuanto a esta caracterización.

Ahora bien, en cuanto al nivel educativo de los participantes durante la vigencia 2024 y producto de la ejecución contractual referida, el programa de Socios Talento Capital ha beneficiado a personas con diversos niveles

educativos. Si bien la mayoría de los participantes poseen un nivel técnico de educación, una proporción considerable cuenta con estudios de secundaria e incluso universitarios. Esta diversidad educativa entre los beneficiarios del programa evidencia su alcance inclusivo, abriendo oportunidades de formación y empleo a personas con diferentes trayectorias académicas.

Respecto al análisis de la distribución geográfica de los participantes, se encontró que la mayoría residía en las localidades de Kennedy, Suba y Bosa. Estas tres localidades concentraron el 60% de la población atendida por el programa. Esta concentración podría haberse explicado por diversos factores, entre ellos la densidad poblacional de estas zonas.

Para el año 2025, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) ha desarrollado una nueva versión del Programa Talento Capital. Este programa se fundamenta en la experiencia adquirida tanto del programa Pago por Resultados como de Socios Talento Capital, así como en los logros significativos alcanzados durante el año 2024. De esta manera, se busca fortalecer las estrategias de inclusión laboral y proporcionar servicios de conexión laboral a dos grupos poblacionales diferenciados.

A través del paquete de servicios básico se atenderá a personas que requieren apoyo para su vinculación con la demanda laboral. En este sentido, cualquier individuo que cumpla con los requisitos establecidos para acceder al programa podrá beneficiarse de servicios básicos de gestión de empleo. Estos servicios incluyen, entre otros, orientación ocupacional, asistencia en la elaboración de hojas de vida, preparación para entrevistas y acceso a diversas bolsas de trabajo.

Por otro lado, a través del paquete de servicios especializado se brindará atención a la población que enfrenta barreras para su inclusión laboral y requiere una atención más integral que aborde las dificultades específicas que limitan su acceso al empleo. Por consiguiente, los servicios para esta población incluirán, además de los ofrecidos en el paquete básico, formación técnica con un mínimo de 20 horas y en el caso de jóvenes con oportunidades 40 horas, en el cual se hará énfasis en el desarrollo de habilidades duras específicas, alineadas con el perfil del participante y sus intereses de fortalecimiento profesional. Con base en ello, se ofrece capacitación en áreas técnicas relevantes para el mercado laboral, incrementando las oportunidades de inserción laboral.

Con el fin de ampliar el acceso a los servicios de gestión de empleo y fortalecer la atención a poblaciones vulnerables en Bogotá, Talento Capital 2025 se enfoca en superar las barreras que dificultan el acceso al mercado laboral. Para ello, prioriza la atención de los siguientes grupos poblacionales, identificados con base en análisis demográficos y económicos de la ciudad:

- Mujeres: En Bogotá, la tasa de desempleo de las mujeres (11,6%) supera la de los hombres (11,2%), evidenciando la persistencia de brechas de género en el acceso al empleo. Factores como la doble carga laboral, la discriminación en procesos de selección y la concentración en sectores con mayor precariedad laboral agravan esta situación. Talento Capital busca cerrar estas brechas mediante servicios diferenciados que consideren las necesidades específicas de las mujeres, incluyendo apoyo a madres cabeza de hogar y formación en áreas con alta demanda laboral.

- Jóvenes: La tasa de desempleo juvenil en Bogotá alcanza un preocupante 21,9%, siendo aún mayor entre quienes no cuentan con experiencia laboral previa. Esta situación se asocia a la falta de

acceso a redes de apoyo profesional, la carencia de habilidades laborales demandadas por el mercado y una mayor exposición a la informalidad. Talento Capital 2025 fortalecerá la formación técnica con énfasis en sectores estratégicos para la economía de la ciudad.

- Personas mayores de 50 años: Este grupo se enfrenta a dificultades para mantenerse o reinsertarse en el mercado laboral, debido a la discriminación por edad, la obsolescencia de conocimientos y habilidades, y las limitaciones físicas asociadas al envejecimiento. Si bien según datos recientes de la SDDE[1] la ocupación de este grupo poblacional aumentó en 109.370 personas entre octubre de 2023 y septiembre de 2024; lo que representa 11,2 % más en comparación con el mismo periodo de tiempo entre 2022 y 2023, es necesario analizar las dinámicas que dificultan la integración de este grupo etario al mercado laboral en Bogotá. A pesar de su disposición y capacidad para trabajar, las barreras estructurales limitan sus oportunidades, lo que afecta su capacidad de lograr independencia económica. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) ha asumido el compromiso de garantizar la inclusión laboral de toda la población, con especial atención a aquellos grupos en mayor riesgo de vulneración, como las personas mayores de 50 años. Este esfuerzo busca promover condiciones laborales dignas y sostenibles para esta población.

- Población migrante: La población migrante en Bogotá enfrenta desafíos como altos niveles de informalidad, discriminación laboral, barreras administrativas y dificultades para acceder a la documentación laboral. Según cifras del Observatorio de Migraciones, la tasa de desempleo de la población migrante en Bogotá duplica la de la población local. Talento Capital 2025 implementará estrategias específicas para abordar estas barreras, como la orientación ocupacional adaptada, la formación en normatividad laboral colombiana y el establecimiento de alianzas con empleadores sensibilizados con la inclusión laboral de la población migrante.

Para lograr estos objetivos, la SDDE planea contratar, a través de una licitación pública, un amplio número de proveedores del Servicio Público de Empleo (SPE). Estos proveedores deberán ofrecer una gama de servicios que abarque desde intervenciones básicas hasta la mitigación de barreras de empleo, adaptándose a las necesidades específicas de cada población. Esta estrategia busca dinamizar el ecosistema de proveedores del SPE en Bogotá, incentivando la participación de aquellos con los que la SDDE no ha trabajado previamente. Además, permitirá ampliar la capacidad de la SDDE para implementar estrategias que contribuyan a la reducción de la tasa de desempleo, especialmente en las poblaciones con mayor dificultad para encontrar trabajo.

Además, el presente proceso de selección se divide en cuatro (4) grupos, cada uno de los cuales dará lugar a un contrato independiente. El objetivo es desarrollar servicios de gestión de empleo para poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral, priorizando mujeres, jóvenes vulnerables, migrantes y personas mayores de 50 años. La asignación de cupos a cada grupo se basará en la capacidad de cada contratista para impulsar servicios de gestión de empleo, teniendo en cuenta sus ventajas competitivas y especialidades.

[1] Muñoz Castillo, L. K., & Gutiérrez Poveda, G. E. (2024, 9 de diciembre). Desafíos y brechas en el mercado laboral: El panorama de las personas mayores de 50 años en Bogotá. Observatorio de Desarrollo Económico.

Es poco probable que un solo contratista pueda cubrir la totalidad de los cupos para la prestación de servicios de gestión de empleo, ya que los datos históricos de atención y colocación de los prestadores autorizados del SPE no alcanzan los niveles previstos en este contrato. Dada la situación actual del mercado laboral Colombiano, se requiere la participación de varios contratistas que contribuyan con su capacidad para generar empleo. De lo contrario, sería difícil ofrecer un número considerable de oportunidades laborales durante la vigencia del contrato o de los contratos que de aquí surjan.

Equilibrar la oferta y la demanda laboral presenta un alto grado de incertidumbre, ya que depende en gran medida de la capacidad del sector productivo para absorber a los buscadores de empleo. Además, la formación de habilidades de estos últimos está condicionada por sus preferencias y capacidades individuales. Cada buscador de empleo requiere un enfoque diferenciado, considerando sus diversas preferencias, nivel educativo, experiencia, entre otros aspectos.

Debido a las complejidades inherentes al mercado laboral, resulta desafiante establecer precios debido a las múltiples variables y riesgos involucrados en la intermediación laboral. La asignación de atenciones en cada prestación de servicios de gestión de empleo estará sujeta a la capacidad de oferta de cada entidad contratista, tomando como base el precio promedio propuesto. Una vez cumplidos los criterios de habilitación, cada prestador estará en capacidad de ejecutar la prestación de servicios de gestión de empleo establecidos en el contrato correspondiente.

El precio promedio estimado para las atenciones básicas y especializadas es de $831.004, determinado mediante un estudio de mercado que analizó el historial de operaciones y rutas de empleo similares. En consecuencia, el valor total de la presente licitación asciende a $6.918.900.000.
Es importante destacar que el objeto de esta licitación se mide en personas atendidas, lo que implica que el resultado de dividir el presupuesto total por el precio promedio de las atenciones debe ser un número entero. Este cálculo representa el número máximo de personas que se espera atender dentro del presupuesto disponible, el cual no podrá ser superado.

La modalidad de selección adoptada es un proceso competitivo basado en el precio y las cantidades ofrecidas por los proponentes. Por lo tanto, el valor final adjudicado podría variar, siempre y cuando no exceda el presupuesto máximo establecido.

Metas Plan asociadas a la contratación

En línea con este propósito, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico cuenta con el Proyecto de Inversión n.º 8163 registrado en el Banco de Proyectos de Inversión del Distrito denominado "Fortalecimiento de la ruta integral de empleo y formación en Bogotá D.C.", con las siguientes metas:

- Meta Plan: Lograr 125.000 colocaciones en el mercado laboral formal, priorizando mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años.

- Meta proyecto: Lograr 31.955 colocaciones en el mercado laboral formal, priorizando mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años.

- Meta Plan: Lograr 62.500 Certificación(es) en formación para el trabajo y/o competencias en habilidades laborales específicas de acuerdo con la dinámica del mercado laboral y las necesidades para el cierre de brechas de talento humano, promoviendo la inclusión de mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años

- Meta Proyecto: Lograr 16.494 Certificación(es) en formación para el trabajo y/o competencias en habilidades laborales específicas de acuerdo con la dinámica del mercado laboral y las necesidades para el cierre de brechas de talento humano, promoviendo la inclusión de mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años.

2. Objeto a contratar, especificaciones, autorizaciones, permisos y licencias requeridos para su ejecución.

2.1 Objeto Contractual

PRESTAR SERVICIOS DE GESTIÓN DE EMPLEO PARA POBLACIONES CON MAYORES BARRERAS DE ACCESO AL MERCADO LABORAL, CON ESPECIAL ÉNFASIS EN MUJERES, JÓVENES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD, MIGRANTES Y PERSONAS MAYORES DE 50 AÑOS.

2.2 Clasificación UNSPSC

El objeto contractual se enmarca en cualquiera de (los) siguiente(s) código(s) del Clasificación de los Bienes y Servicios:

Tabla 1 Clasificación de los bienes y servicios según UNSPSC

Clasificación UNSPSC	Segmento	Familia	Clase	Producto
80	11	15	00	Desarrollo de recursos humanos
80	11	17	00	Reclutamiento de personal
86	10	16	00	Servicios de capacitación vocacional científica
86	10	17	00	Servicios de capacitación vocacional no científica
86	10	18	00	Entrenamiento en servicio y desarrollo de mano de obra
86	11	16	00	Educación de adultos
93	14	15	00	Desarrollo y servicios sociales
93	14	18	00	Empleo
80	11	16	00	Servicios de personal temporal
86	10	15	00	Servicios de entrenamiento en Agricultura y silvicultura y otros recursos naturales
86	11	15	00	Servicios de aprendizaje a distancia
86	12	17	00	Universidades y politécnicos
86	12	18	00	Escuelas profesionales
86	13	19	00	Escuelas para gente con discapacidades
86	13	20	00	Servicios de educación y capacitación en administración
86	14	15	00	Servicios de guía educativa

Fuente: Colombia Compra Eficiente con base en Clasificador de Bienes y Servicios.

2.3 Calidades, características, especificaciones técnicas o alcance del objeto contractual:

El presente contrato tiene como objeto la prestación de servicios de gestión de empleo, estructurados en dos paquetes con componentes técnicos generales en común. Sin embargo, cada paquete incorpora componentes específicos para responder a las necesidades particulares de la población objetivo, conforme a lo establecido en los estudios previos.

La atención se organiza en cuatro (4) grupos, con un énfasis poblacional diferenciado de la siguiente manera:

GRUPO	VALOR DEL GRUPO	% DEL TOTAL LICITADO	PAQUETE BASICO - 60%	PAQUETE ESPECIALIZADO - 40%	TOTAL
1. Énfasis en Mujeres	$1,729,725,000	25.0%	1249	832	2.081
2. Énfasis en personas mayores de 50 años	$1,729,725,000	25.0%	1249	832	2.081
3. Énfasis en población migrantes	$864,862,500	12.5%	625	416	1.041
4. Énfasis en Jóvenes	$2,594,587,500	37.5%	1873	1249	3.122
TOTAL	$6,918,900,000	100%	4.996	3.329	8.325

Se han establecido cuatro grupos de atención específicos, cada uno enfocado en un segmento diferente de la población:

- **Grupo 1: Con énfasis en Mujeres.** Al menos el 75% de las atenciones realizadas por este grupo deben estar dirigidas a mujeres.
- **Grupo 2: Con énfasis en Personas mayores de 50 años.** Se prioriza la atención a este grupo, asegurando que al menos el 20% de las atenciones sean para personas mayores de 50 años.
- **Grupo 3: Con énfasis en población migrante.** El objetivo es brindar atención a este grupo, con un mínimo del 15% de las atenciones dirigidas a personas migrantes.
- **Grupo 4: Con énfasis en Jóvenes.** Este grupo se centra en la atención a jóvenes, buscando que al menos el 65% de sus atenciones sean para este segmento de la población. Este grupo se integrará con el programa de Jóvenes con Oportunidades que adelanta la Secretaría Distrital de Integración Social, tal y como se detalla más adelante.

De acuerdo con lo anterior, se establecieron cuatro grupos de atención, cada uno con un énfasis específico en un segmento de la población que se considera con mayores barreras para acceder al mercado laboral, como son mujeres, personas mayores de 50 años, personas migrantes y jóvenes vulnerables.

Sin embargo, es importante destacar que, si bien cada grupo tiene un enfoque prioritario, no se excluye la atención a personas pertenecientes a otros grupos poblacionales. Las metas mínimas definidas para cada grupo, por lo tanto, reflejan este énfasis, pero no restringen la posibilidad de brindar servicios a otros grupos poblacionales.

En concordancia con los criterios expuestos anteriormente, además de los números obtenidos en el programa durante el 2024 y que se expusieron ampliamente en la presente necesidad, se establece que la implementación del presente programa permitirá una atención efectiva de las poblaciones objetivo definidas para cada grupo. Esto se logrará mediante estrategias de captación diseñadas específicamente para responder a las características y necesidades particulares de cada segmento poblacional, optimizando así la participación y el impacto del programa.

Ahora bien, para optimizar los servicios y facilitar la participación de los proponentes, se han establecido especificaciones técnicas comunes para todos los contratos, considerando las características similares de los grupos poblacionales a los que se dirigen. No obstante, se han diseñado dos paquetes de servicios para adaptar la intervención a las necesidades específicas de cada grupo.

Para asegurar una atención efectiva de los jóvenes beneficiarios del contrato que se derive del grupo 4, se implementará un proceso específico únicamente para ese grupo; en primer lugar, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) proporcionará un listado previo de participantes jóvenes suministrados por la Secretaría Distrital de Integración Social, que deben ser contactados y atendidos de acuerdo con un cronograma y metodología que se detallarán más adelante.

A continuación, se detallan los componentes técnicos y los paquetes de servicios, incluyendo su objetivo, población objetivo, esquema de intervención, plan de ejecución de recursos y procedimiento de verificación

2.3.1 Población beneficiaria:

Este contrato, enmarcado en el Plan de Desarrollo Distrital "Bogotá Camina Segura", tiene como objetivo principal atender a 8.325 personas y proporcionar formación en habilidades técnicas a 3.329 de ellas. El programa se dirige a las poblaciones más vulnerables de Bogotá, con un enfoque especial en mujeres, jóvenes, personas mayores de 50 años y población migrante. Estas poblaciones, como se detalló en los antecedentes, enfrentan desafíos específicos en el mercado laboral, como brechas de género, falta de experiencia, discriminación por edad y barreras administrativas. La verificación de la atención se realizará según lo establecido en el documento "Componentes específicos de los servicios de gestión de empleo a desarrollar en el contrato".

2.3.2 Componentes generales técnicos del contrato:

Los componentes técnicos de este contrato se fundamentan en el marco normativo que regula la operación del Servicio Público de Empleo (SPE) en Colombia, en particular la Ley 1636 de 2013 y el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"*

Este enfoque reconoce la importancia de aprovechar la capacidad instalada de los prestadores del SPE, quienes cuentan con la experiencia y la infraestructura necesarias para ofrecer servicios básicos y especializados de intermediación laboral. Al articular esfuerzos con estos actores, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) busca ampliar su propia capacidad para brindar servicios de gestión de empleo de manera eficiente, con un mayor alcance y con un enfoque diferencial como es el poblacional y territorial, aplicable en el proceso de socialización para así, determinar el conocimiento del territorio en el cual de proyecta adelantar la socialización, así como el enfoque poblacional, orientado al objeto del programa. Desde la SDDE se allega la información para efectos de socialización con el o los operadores del programa, para así responder a las necesidades específicas del contexto laboral de Bogotá.

En este sentido, el contrato no solo contempla los servicios fundamentales establecidos en la normativa, sino que también incorpora otros servicios necesarios para la gestión de empleo, que complementan las definiciones legales existentes y permiten abordar las barreras específicas que enfrentan las poblaciones vulnerables en su acceso al mercado laboral.

Así las cosas, en el Anexo Técnico se explican de manera detallada los servicios básicos de gestión de empleo a ofrecer dentro del contrato o contratos que surjan de la presente licitación.

2.3.3. Componentes específicos de los servicios de gestión de empleo a desarrollar en el contrato

2.3.3.1 Especificaciones generales de la prestación de servicios de gestión de empleo

a) Población objeto: Criterios de elegibilidad para ser atendido

Para ser atendido en el marco de este programa, los participantes deben cumplir con los siguientes criterios:

- **Situación laboral:** Estar desempleado, es decir, no contar con un empleo formal al inicio de la intervención.
- **Edad:** Ser mayor de edad y presentar certificado de vigencia de la Cédula de Ciudadanía emitido por la Registraduría Nacional del Estado Civil.
- **Residencia:** Residir en Bogotá.
- **Extranjeros:** Contar con permiso de trabajo vigente que permita la vinculación a un empleo formal en Colombia.

Para evitar la duplicidad de atención y asegurar la correcta articulación con otras iniciativas de empleo de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE), la inscripción de los participantes se realizará en la herramienta dispuesta por la SDDE. Se aclara que las personas remitidas o atendidas previamente por la Agencia Distrital de Empleo podrán acceder al paquete especializado.

Así las cosas, en el Anexo Técnico se explican de manera detallada los paquetes de servicios básicos de gestión de complejo a ofrecer dentro del esquema de intervención.

2.4. Autorizaciones, permisos, estudios técnicos del proyecto y licencias requeridos para la ejecución del objeto contractual.

Para la ejecución del contrato que aquí se pretende suscribir, no se requieren autorizaciones o permisos especiales

2.5. OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA Y DE LA SECRETARÍA

A partir de la descripción del objeto contractual, se determinarán las obligaciones a cargo del contratista y las de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

2.5.1. Obligaciones generales del contratista:

1) Cumplir fielmente con todos los ofrecimientos realizados en su propuesta, en estricta concordancia con los pliegos de condiciones, el anexo técnico y demás documentos que formen parte de los estudios previos, para el cumplimiento del objeto contractual.

2) Cumplir con las disposiciones legales aplicables a la ejecución del contrato, incluyendo las normas laborales, tributarias, ambientales y de seguridad y salud en el trabajo.

3) Disponer de manera oportuna del recurso humano idóneo y suficiente para el cumplimiento del objeto y los servicios pactados en el marco del presente contrato.

4) Vincular, cuando a ello haya lugar, a personas identificadas como beneficiarias del Decreto 380 de 2015 de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. mediante relaciones de orden laboral o contractual.

5) Asumir el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones de carácter laboral del personal que contrate para la ejecución del contrato, así como el pago de honorarios e impuestos.

6) Cumplir, si a ello hubiere lugar, con lo establecido en el artículo 50 de la Ley 789 de 2002, relacionado con los aportes a los sistemas de seguridad social.

7) Aplicar los lineamientos dados por el supervisor para la ejecución del contrato.

8) Brindar información oportuna y completa a la SDDE acerca de las actividades necesarias para la realización del objeto del contrato.

9) Presentar los informes de gestión que le sean solicitados, así como las facturas y/o cuentas de cobro y soportes para el pago de los servicios.

10) Disponer, durante la vigencia del contrato, de la infraestructura física, técnica, tecnológica, operativa, contable, administrativa y financiera necesaria para atender a la población objetivo del contrato.

11) Realizar la consignación de los rendimientos financieros conforme a lo dispuesto en la normatividad vigente, cuando a ello haya lugar.

12) No discriminar a ninguna persona por razones de género, sexo, raza, credo religioso, preferencias políticas o sus condiciones económicas o sociales.

13) Dar los créditos legibles a la Alcaldía Mayor de Bogotá y a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico en todas las piezas publicitarias que realice, teniendo en cuenta los parámetros de imagen institucional.

14) Dar cumplimiento, cuando a ello haya lugar, al artículo 3 del Decreto Distrital 332 de 2020, manteniendo un número de mujeres que corresponda por lo menos al 50% del personal requerido.

15) Autorizar a la Secretaría el acceso, manejo y conservación de la información suministrada con la debida protección de la reserva de la información.

16) Conocer y dar cumplimiento de los lineamientos establecidos en la política de seguridad y privacidad de la información de la Secretaría.

17) Cumplir estrictamente con el Sistema Integrado de Gestión de la Secretaría, comprometiéndose a participar activamente en las actividades que se adelanten y a conocer las normas pertinentes para su cumplimiento.

18) Garantizar que los compromisos, servicios, acciones, intervenciones y demás aspectos técnicos, se ejecuten dando pleno cumplimiento a los lineamientos y políticas establecidos por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y a las instrucciones que se impartan a través del supervisor y/o interventor.

19) Liquidar el contrato finalizada la ejecución del mismo.

20) Cumplir con todas aquellas obligaciones adicionales que sean requeridas para la correcta ejecución del contrato.

2.5.2. Obligaciones específicas del contratista:

1) Realizar una pre-verificación de los requisitos de elegibilidad de cada participante al momento de la inscripción, de acuerdo con el paquete de servicios al que aplica. Esta pre-verificación se basará en la revisión de las evidencias aceptables detalladas en el punto "Proceso de verificación censal de la elegibilidad de los participantes". El Contratista deberá informar a los participantes sobre la documentación necesaria y asesorarlos en el proceso de inscripción.

2) Recopilar de forma organizada y completa los soportes, datos e información necesarios para el proceso de verificación que llevará a cabo la SDDE. Esto incluye, entre otros, documentos de identidad,

certificados de residencia, permisos de trabajo (en el caso de extranjeros) y cualquier otra documentación relevante para confirmar el cumplimiento de los criterios de elegibilidad.

3) Garantizar la seguridad y confidencialidad de la información recopilada de los participantes, cumpliendo con la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

4) Colaborar activamente con la SDDE durante el proceso de verificación, brindando acceso a la información recopilada y respondiendo a las solicitudes de aclaración o información adicional de manera oportuna.

5) Cumplir con la mayor diligencia y calidad lo previsto en el anexo técnico y los estudios previos, en particular con lo señalado en los componentes generales técnicos del contrato y los componentes específicos de los servicios de gestión de empleo a desarrollar en el contrato, además del clausulado del contrato, asegurando el estricto cumplimiento del plan de trabajo y el cronograma establecido.

6) Elaborar y entregar el manual operativo, plan de trabajo detallado y cronograma estipulados en los estudios previos, en un lapso no mayor a quince (15) días contados a partir del inicio del contrato.

7) Actualizar el Manual Operativo, en caso de que se requieran cambios, previa recomendación del comité técnico y aprobación del supervisor.

8) Entregar semanalmente información de los participantes atendidos en el formato y/o sistema establecido por la SDDE.

9) Realizar la atención mínima de acuerdo con el énfasis del grupo poblacional adjudicado, el alcance del objeto contractual y la oferta presentada en el desarrollo del proceso contractual.

10) Proporcionar la información requerida para la adecuada ejecución del contrato, incluyendo los informes solicitados por el supervisor, especialmente aquellos relacionados con el proceso de gestión del desempeño y aprendizaje de los participantes.

11) Entregar informes mensuales, o cuando el supervisor lo solicite, que detallen el progreso técnico y financiero de los dos paquetes y de los servicios ofrecidos (básico y especializado). Estos informes se elaborarán siguiendo las directrices establecidas por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) y deberán incluir información sobre el cumplimiento de las condiciones técnicas establecidas, así como de las demás obligaciones del contratista definidas en el contrato.

12) Entregar a la SDDE la información de todas las personas inscritas y atendidas, independientemente de si son beneficiarias o no de alguno de los paquetes de servicios, además de proporcionar la caracterización de esta población de manera mensual
.

13) Cumplir con el cronograma y las fechas de entrega de información establecidas para el cumplimiento de los hitos de pagos fijados en los Estudios Previos.

14) Asistir, de manera obligatoria, a los espacios de gestión de empleo indicados, definidos o propuestos por la SDDE.

15) Diligenciar mensualmente los formatos y cargar la documentación de evidencia de la atención del programa en la plataforma dispuesta por la SDDE.

16) Garantizar que las evidencias de atención cumplan con los estándares de calidad establecidos. El incumplimiento de estos estándares podrá ser motivo de sanciones.

17) Recolectar la información que permita hacer la evaluación del proceso, resultados o impacto del esquema de intervención, de acuerdo con los lineamientos dispuestos por la SDDE.

18) Adelantar las actividades que se encuentren a su cargo y se especifiquen en los documentos que modifiquen o adicionen el contrato.

19) Realizar las demás actividades que se requieran para el cumplimiento del objeto pactado y de los fines del contrato.

2.5.3. Obligaciones de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico:

1) Realizar el pago al contratista, previo al cumplimiento de todos los requisitos establecidos para tal fin.

2) Suministrar la información necesaria para la correcta ejecución del contrato.

3) Suministrar los elementos y/o espacios necesarios para la ejecución del objeto del convenio si a ello hubiere lugar

4) Vigilar y controlar a través del supervisor designado, el cumplimiento de las condiciones técnicas establecidas, así como de las demás obligaciones del contratista definidas en las cláusulas del contrato y en la integralidad del proceso de selección; esto es, las condiciones incluidas en los estudios previos, en el pliego de condiciones definitivo, en adendas, en la propuesta presentada y en los demás documentos que hacen parte integral del contrato.

5) La Secretaría de Desarrollo Económico a través del supervisor designado, en ejercicio de sus funciones de inspección, control y vigilancia, deberá dar estricto cumplimiento a las especificaciones técnicas previstas en el anexo técnico y/o ficha técnica (si aplica), en caso de apartarse de ellas, deberá allegar justificación escrita debidamente soportada para aprobación del ordenador del gasto.

6) Aplicar las sanciones y correctivos establecidos en la Ley, el Estudio Previo y el mismo contrato o convenio, en caso de incumplimiento total o parcial por parte del contratista o asociado, adelantando las acciones necesarias para el reconocimiento y cobro de las sanciones pecuniarias y de las garantías a que hubiere lugar.

7) Hacer seguimiento a la correcta destinación de los recursos aportados para el cumplimiento del objeto del convenio. En el evento en que se evidencie una destinación de los recursos desembolsados

diferente a la pactada, se dará lugar a la terminación inmediata del convenio y a la exigibilidad del reintegro de la totalidad de los recursos desembolsados, más sus rendimientos financieros e informará el hecho a la dependencia respectiva para lo de su competencia. (Aplica únicamente para convenios)

8) Adelantar las demás funciones y actividades que se encuentren a su cargo y se especifiquen en los documentos que modifiquen o adicionen y que deberán concordar con el objeto del mismo.

9) Liquidar el contrato o convenio, si a ello hubiere lugar dentro de los términos establecidos para tal fin.

10) Las demás que se requieran para el cumplimiento del objeto pactado y de los fines del Contrato.

3. Modalidad de selección del contratista y su justificación, incluyendo los fundamentos jurídicos.

La presente contratación se rige por las disposiciones de la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, Decreto 1082 de 2015 y demás normas concordantes, complementarias o modificatorias, así como por las regulaciones comerciales y civiles pertinentes a la naturaleza del objeto contractual.

En virtud del principio de transparencia consagrado en el artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, y teniendo en cuenta las diferentes modalidades de selección que deben observar las entidades estatales sujetas al Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, se ha determinado que la modalidad de selección aplicable en este caso es la Licitación Pública.

Esta decisión se fundamenta en los siguientes aspectos:

- Normatividad aplicable: El literal 1 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y la subsección 1 del capítulo 2 del Decreto 1082 de 2015 establecen la Licitación Pública como la regla general para la selección de contratistas en la contratación estatal.

- Complejidad del servicio: La naturaleza del servicio a contratar, que implica la gestión de empleo para poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral, requiere de una modalidad de selección que garantice la pluralidad de oferentes y la escogencia de la propuesta más favorable, aspectos que se cumplen a través de la Licitación Pública.

- Valor del contrato: El valor del contrato a celebrar supera los montos establecidos para la aplicación de modalidades de selección abreviadas, lo que refuerza la pertinencia de la Licitación Pública.

Además, la jurisprudencia del Consejo de Estado ha reiterado en diversas ocasiones la importancia de utilizar la Licitación Pública como regla general, especialmente en contratos de relevancia social y económica como el presente, con el fin de garantizar la transparencia, la objetividad y la participación en igualdad de condiciones (ver, por ejemplo, Sentencia del Consejo de Estado del 25 de junio de 2020, Expediente 25000-23-27-000-2018-00181-01).

Por consiguiente, se llevará a cabo una Licitación Pública para la contratación de prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo, o Uniones Temporales que incluyan a dichos prestadores con entidades aliadas. El objetivo de esta licitación es proveer servicios de gestión de empleo para poblaciones que enfrentan mayores

barreras de acceso al mercado laboral, con un enfoque prioritario en mujeres, jóvenes vulnerables, migrantes y personas mayores de 50 años.

4. Valor estimado del contrato y justificación del mismo.

4.1. Presupuesto oficial: El valor estimado del contrato es:

El valor estimado para el presente proceso, por los cuatro (4) grupos, es por un total de **SEIS MIL NOVECIENTOS DIECIOCHO MILLONES NOVECIENTOS MIL PESOS ($ 6.918.900.000) M/CTE**, discriminados de la siguiente manera:

Tabla 7. Valor de los grupos

GRUPO	VALOR DEL GRUPO	PORCENTAJE DEL GRUPO	ATENDIDOS MÍNIMOS ESPERADOS		
			BÁSICO	ESPECIALIZADO	TOTAL
1	$1,729,725,000	25.0%	1249	832	2081
2	$1,729,725,000	25.0%	1249	832	2081
3	$864,862,500	12.5%	625	416	1041
4	$2,594,587,500	37.5%	1873	1249	3122
TOTAL	$6,918,900,000	100%	4996	3329	8325

Fuente: elaboración propia

El valor establecido para cada grupo incluye todos los impuestos nacionales y distritales aplicables. Los interesados deben ingresar en la plataforma del SECOP II, en la casilla "precio unitario", el valor correspondiente al grupo o grupos en los que deseen participar. Si no desean participar en un grupo específico, deben ingresar cero (0) en la casilla correspondiente. El valor de cada contrato derivado de este proceso de selección será igual al valor del grupo o grupos adjudicados al proponente por los servicios de gestión de empleo.

4.2. Justificación del valor estimado

Para el cálculo del presupuesto oficial aproximado de los bienes o servicios a contratar, se tuvo en cuenta la información contenida en el Estudio del Sector Económico y de Costos Contractual que se presenta como documento anexo, el cual hace parte integral de los presentes estudios previos.

4.3. Certificado de disponibilidad presupuestal:

En cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993, se certifica que las obligaciones que se deriven del presente contrato estarán respaldadas con los recursos presupuestales de la

Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE). Para tal fin, se cuenta con el siguiente Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP) que garantiza la existencia de apropiación presupuestal suficiente y disponible para cubrir la totalidad del valor del contrato. Este CDP se adjunta al contrato como soporte de la disponibilidad de los recursos

Número	Fecha	Código Presupuestal	Descripción	Valor
691	20 de febrero de 2025	O230117360220240271	Fortalecimiento de la ruta integral de empleo y formación en Bogotá D.C.	$ 5.883.838.000
		O230117360220240271	Fortalecimiento de la ruta integral de empleo y formación en Bogotá D.C.	$ 1.035.133.000
TOTAL				$ 6.918.971.000

Código BPIN: 2024110010271

4.3. Forma de pago del contrato:

Para efectos de la remuneración por los servicios prestados en el marco de este contrato, es fundamental tener en cuenta que, cada uno de los pagos determinados para este programa, está condicionado a la entrega por parte del operador de un conjunto de evidencias descritas así:

Pago 1: como evidencia para la generación de este pago, el operador de cada uno de los grupos debe adelantar la entrega de documentos como son:

- Cronograma: documento en el cual se establece la periodicidad de las entregas y número de atenciones promedio a reportar.
- Manual operativo: ruta de cómo se va a ejecutar operativamente el programa, en el marco del cumplimiento de lo definido en los documentos constitutivos como son estudios previos y anexos técnicos.
- Plan de trabajo: indicación de herramientas tecnológicas, puntos de atención y equipo de trabajo proyectado por el operador para la ejecución del programa.

Pago 2: como evidencia para la generación de este pago, el operador de cada uno de los grupos debe allegar el listado de atendidos y soportes de evidencia de los servicios en cada uno de los paquetes (básico y especializado), siendo en porcentaje al menos el 20% del total de atenciones definidas contractualmente.

Pago 3: como evidencia para la generación de este pago, el operador de cada uno de los grupos debe allegar el listado de atendidos y soportes de evidencia de los servicios en cada uno de los paquetes (básico y especializado), siendo en porcentaje al menos el 25% del total de atenciones definidas contractualmente.

Pago 4: como evidencia para la generación de este pago, el operador de cada uno de los grupos debe allegar el listado de atendidos y soportes de evidencia de los servicios en cada uno de los paquetes (básico y especializado), siendo en porcentaje al menos el 30% del total de atenciones definidas contractualmente.

Pago 5: como evidencia para la generación de este pago, el operador de cada uno de los grupos debe allegar el listado de atendidos y soportes de evidencia de los servicios en cada uno de los paquetes (básico y especializado), siendo en porcentaje al menos el 25% del total de atenciones definidas contractualmente.

únicamente se reconocerá el pago por aquellos participantes que hayan sido atendidos y cuyas evidencias de atención cumplan con los criterios de aceptabilidad establecidos. En otras palabras, no se tendrán en cuenta para el cálculo del pago aquellos participantes que no cumplan con los criterios de elegibilidad o que no hayan recibido la totalidad de los servicios obligatorios definidos en el presente contrato.

En ese sentido, con excepción del primer pago el cual está anclado a la entrega de documentos como cronograma, plan de trabajo y manual operativo, los pagos del 2 al 5 están supeditados a la presentación de atendidos en cada uno de los paquetes de servicio básico y especializado. A continuación, en la tabla No. 6 se define el pago, productos entregables, porcentajes de atenciones:

Tabla 6. Detalle de los hitos de pago

HITOS DE PAGO	AVANCE PORCENTUAL EN PRODUCTOS Y ATENCIONES EJECUTADAS	INSUMO DE VERIFICACIÓN	PORCENTAJE DE AVANCE ACUMULADO EN LA EJECUCIÓN CONTRACTUAL	FECHA DE ENTREGA DE INFORMACIÓN A VERIFICAR
Pago 1	Se verificará la entrega de los siguientes documentos: ● **Cronograma:** Describe las metas mensuales de atención. ● **Manual operativo:** Detalla la metodología para la prestación de los servicios de gestión de empleo, incluyendo las actividades, forma de entrega y evidencias. Servirá como	Se verificará la aprobación de estos documentos por parte de la SDDE.	15%	Máximo veinte (20) días calendario contados a partir del inicio de la ejecución contractual.

	guía para el seguimiento y verificación del servicio. • **Plan de trabajo:** Especifica las actividades a realizar durante la ejecución contractual y equipo de trabajo con el cual se ejecuta la atención.			
Pago 2	**Al menos el 20% de la meta global contractual** de los atendidos por cada uno de los paquetes; **básico y especializado.** Este porcentaje de atención se aplica tanto al paquete de servicios básico como al especializado.	Se verificarán soportes proporcionados por los prestadores del SPE de que los participantes hayan sido atendidos.	40%	Límite al día cuarenta (40) calendario contados a partir de la aprobación del manual operativo, plan de trabajo y cronograma (definido en el pago 1). Es decir, el operador tiene 40 días calendario para presentar el 20% de las atenciones de la meta global
Pago 3	**Al menos el 25% de la meta global contractual** de los atendidos por cada uno de los paquetes **básico y especializado, completando como mínimo un avance del 45% de la meta total del contrato.** Este porcentaje de atención se aplica tanto al paquete de servicios básico como al especializado.	Se verificarán soportes proporcionados por los prestadores del SPE de que los participantes hayan sido atendidos.	65%	Límite al día ochenta y cinco (85) calendario contados a partir de la aprobación del manual operativo, plan de trabajo y cronograma (definido en el pago 1). Es decir, el operador tiene 45 días calendario para presentar el 25% adicional de las atenciones de la meta global.

Pago 4	**Al menos el 30% de la meta global contractual** de los atendidos por cada uno de los paquetes **básico y especializado, completando como mínimo un 75% de la meta total del contrato.** Este porcentaje de atención se aplica tanto al paquete de servicios básico como al especializado.	Se verificarán soportes proporcionados por los prestadores del SPE de que los participantes hayan sido atendidos.	85%	Límite al día ciento treinta y cinco (135) calendario contados a partir de la aprobación del manual operativo, plan de trabajo y cronograma (definido en el pago 1). Es decir, el operador tiene 50 días calendario para presentar el 30% de las atenciones de la meta global.
Pago 5	**El 25% restante de la meta contractual** de los atendidos por cada uno de los paquetes de servicios **básico y especializado, completando el 100% de la meta total del contrato.** Este porcentaje de atención se aplica tanto al paquete de servicios básico como al especializado.	Se verificarán soportes proporcionados por los prestadores del SPE de que los participantes hayan sido atendidos.	100%	Límite al día ciento ochenta (180) calendario contados a partir de la aprobación del manual operativo, plan de trabajo y cronograma (definido en el pago 1). Es decir, el operador tiene 45 días calendario para presentar el 25% de las atenciones de la meta global.

La proyección de tiempos máximos para la demostración de evidencias y atenciones para cada uno de los pagos, se hace proyectando duración contractual de siete (7), pero una operación por parte de los contratistas de seis (6) meses , correspondiente a 180 días calendario.

Respecto a los hitos de pago 2, 3, 4 y 5, el operador no solo debe cumplir con el porcentaje mínimo de atenciones en los paquetes básico y especializado, sino que, además a lo anterior, cada entrega debe cumplir el porcentaje mínimo definido para el énfasis poblacional. A manera de ejemplo se toma el grupo 1: para el hito de pago 2, el operador presentará al menos el 20% de las atenciones en los paquetes básico y especializado, así mismo, de la totalidad de atenciones presentadas, al menos el 75% deben ser mujeres, esto permite el cumplimiento, no sólo del porcentaje de atenciones, sino el porcentaje del énfasis poblacional con cada hito de pago.

El pago de las facturas 2, 3, 4 y 5 está condicionado a la verificación de la atención a los participantes. Para ello, se requerirá la entrega del formato de clasificación y seguimiento, junto con las bases de datos de respaldo, y se realizará la verificación en un plazo máximo de 15 días hábiles. Se realizarán cortes periódicos semanales para contabilizar a los participantes. Una vez se alcance el porcentaje requerido, se gestionará el pago, siempre y cuando se cumplan los requisitos técnicos, administrativos y financieros

La factura deberá presentarse debidamente diligenciada y soportada con la certificación de la entrega o prestación del bien o servicio a satisfacción, expedida por el/la supervisor(a) del contrato y asignación del Programa Anual de Caja – PAC, y acompañados de los demás documentos exigidos por las normas administrativas y fiscales. El pago estará sujeto a la disponibilidad de los recursos del PAC y los de Tesorería Distrital. Los pagos al contratista serán efectuados por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, en el número de cuenta y entidad bancaria que el contratista informe para tal fin.

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico efectuará las retenciones de orden fiscal, de conformidad con la normativa vigente, las cuales estarán a cargo del Contratista.

Nota 1: El pago se realiza en pesos colombianos, mediante consignación en la cuenta bancaria (corriente o de ahorros) que el contratista indique. La cuenta debe pertenecer a una entidad financiera afiliada al sistema automático de pagos.

Nota 2: Si el proponente adjudicatario es un consorcio o unión temporal, la cuenta bancaria y la factura deben estar a nombre del consorcio o unión temporal, y la factura debe cumplir con el formato aprobado por la DIAN.

Nota 3: Si la factura presenta errores o falta algún documento requerido para el pago, el plazo para realizar el pago comenzará a contarse desde la fecha en que se corrijan los errores o se entregue el último documento faltante. El contratista será responsable de cualquier demora causada por estos motivos y no tendrá derecho a intereses ni compensaciones.

Nota 4: Los pagos se basarán en la propuesta económica presentada por el contratista y ajustada según el resultado de la modalidad de selección. Esta propuesta forma parte integral del contrato.

Nota 5: Los contratos que se deriven de esta contratación deberán ser liquidados conforme a la Ley 80 de 1993 y demás normas aplicables.

5. Criterios para seleccionar la oferta más favorable.

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico aplicará lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007, que establece que la selección será objetiva, fundamentándose en la elección de la oferta más favorable para la entidad y sus fines, sin considerar factores de afecto, interés personal o cualquier otro tipo de motivación subjetiva.

Asimismo, se aplicará lo previsto en el artículo 2.2.1.1.2.2.2 del Decreto 1082 de 2015, conforme al cual la entidad debe seleccionar la oferta más favorable, considerando las normas pertinentes para cada modalidad de contratación.

Los requisitos habilitantes que se exigirán serán los siguientes:

5.1. Requisitos Habilitantes:

5.1.1. Capacidad Jurídica:

La capacidad jurídica es la facultad de una persona para celebrar contratos con una Entidad Estatal, es decir (i) obligarse a cumplir el objeto del contrato; y (ii) no estar incursa en inhabilidades o incompatibilidades que impidan la celebración del contrato. (Fuente: manual para determinar y verificar los requisitos habilitantes en los Procesos de Contratación - CCE).

Para verificar el cumplimiento de estas condiciones y en virtud de lo establecido en el artículo 7 de la Ley 1150 de 2007, los proponentes deberán presentar los documentos relacionados en el proyecto de pliego de condiciones y pliego definitivo.

5.2 Requisitos Habilitantes Técnicos

Para participar en el presente proceso de selección, los proponentes deberán cumplir de manera obligatoria con los siguientes requisitos habilitantes técnicos, los cuales serán verificados por la Entidad Contratante:

5.2.1. Anexo Técnico diligenciado

El Anexo Técnico, que forma parte integral del presente proceso de contratación, deberá ser diligenciado en su totalidad, de manera clara, precisa y completa, y firmado por el representante legal o apoderado debidamente facultado del proponente.

El Anexo Técnico deberá cumplir con las condiciones mínimas y los requerimientos específicos establecidos en el presente documento.

5.2.2. Experiencia.

5.2.2.1 Prestador autorizado del SPE

Como requisito habilitante para participar en el presente proceso de selección, se exige que el proponente, o al menos uno de sus integrantes en caso de consorcios o uniones temporales, ostente la autorización vigente como prestador del Servicio Público de Empleo (SPE). Para acreditar el cumplimiento de este requisito, el proponente deberá adjuntar a su propuesta la copia legible y vigente de la resolución de autorización expedida por la Unidad del Servicio Público de Empleo. Dicha autorización deberá estar vigente al momento de la presentación de la propuesta y durante todo el proceso de selección. En caso de consorcios o uniones temporales, se verificará que al menos uno de los integrantes cumpla con este requisito.

El incumplimiento de este requisito habilitante ya sea por la falta de autorización, la presentación de una autorización vencida o la imposibilidad de verificar su autenticidad será causal de rechazo de la propuesta, por lo que se recomienda a los proponentes verificar con anticipación la vigencia de su autorización como prestador

del SPE y, en caso de ser necesario, realizar los trámites correspondientes para su renovación antes de la presentación de la propuesta.

5.2.2.2 Experiencia general del contratista

Para verificar la experiencia general del proponente en temas de empleo y formación, se evaluarán hasta cinco (5) contratos liquidados o terminados, celebrados con entidades públicas o privadas. Estos contratos deben haber sido ejecutados desde el año 2007 hasta la fecha de cierre del presente proceso de selección.

El valor total de los cinco (5) contratos seleccionados deberá ser igual o superior al 100% del presupuesto oficial del grupo o grupos a los que se presente el proponente. Este valor se expresará en Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMMLV) a la fecha de presentación de la propuesta, según la tabla que se proporcionará a continuación.

GRUPO	VALOR DEL GRUPO	SMMLV*
1	$1,729,725,000	1.215,12
2	$1,729,725,000	1.215,12
3	$864,862,500	607,56
4	$2,594,587,500	1.822,68

*El valor relacionado en los SMMLV, se relaciona con de dos decimales.

Como criterio diferencial, en el caso de propuestas presentadas por emprendimientos, empresas de mujeres o MiPymes, el valor total de los contratos deberá ser igual o superior al 90% del presupuesto oficial del grupo o grupos a los que se presente.

Un proponente tendrá la posibilidad de presentar propuestas para uno o varios grupos dentro de este proceso de selección. Sin embargo, en caso de optar por presentarse a múltiples grupos, el proponente deberá acreditar experiencia distinta y específica para cada uno de ellos. Esto implica que no se podrán utilizar los mismos contratos para demostrar la experiencia en diferentes grupos, garantizando así la capacidad y experiencia requerida para cada uno.

Adicionalmente, el proponente deberá resaltar en el Registro Único de Proponentes (RUP) los contratos que serán considerados para demostrar la experiencia requerida, indicando el número del contrato, la entidad contratante, el valor del contrato y el porcentaje de participación, en caso de que la experiencia se haya adquirido a través de la participación en consorcios o uniones temporales.

En caso de que el proponente omita señalar o resaltar la información mencionada en los puntos anteriores, la Entidad Contratante tomará los primeros cinco (5) contratos registrados en el RUP, en orden consecutivo descendente, que cumplan con las condiciones de tiempo y valor establecidas en el presente documento.

Cuando el proponente acredite experiencia obtenida mediante la participación en consorcios o uniones temporales, dicha experiencia será valorada conforme al porcentaje de participación real del proponente en la forma asociativa que ejecutó el contrato.

Nota 1: El contrato cuya experiencia se haya tenido en cuenta para habilitar al proponente en el presente proceso de selección no será considerado para la asignación de puntaje en la etapa de evaluación de las propuestas.

Nota 2: En caso de que el proponente pretenda acreditar la experiencia de alguno de sus socios, accionistas o constituyentes, deberá asegurarse de que dicha experiencia se encuentre debidamente inscrita en el RUP, en los términos del numeral 2.5 del artículo 2.2.1.1.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015.

5.2.2.3 Acreditación de la experiencia especifica

De igual manera, para efectos de acreditar experiencia específica, el proponente deberá acreditar al menos un (1) contrato relacionado con temas de empleo y formación en poblaciones con barreras de inclusión laboral. Este contrato deberá estar incluido dentro de los cinco (5) contratos presentados para acreditar la experiencia general, y su valor deberá ser igual o superior al 50% del presupuesto oficial del grupo al que se presente, expresado en Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMMLV).

Los contratos que se presenten para acreditar la experiencia específica deberán cumplir con las mismas condiciones exigidas para acreditar la experiencia general del proponente, es decir:

- Estar liquidados o terminados.
- Haber sido ejecutados a partir del año 2007.
- Estar registrados en el Registro Único de Proponentes (RUP).

Se toma como periodo válido para la acreditación de la experiencia de los contratos a partir del año 2007 debido a que en dicho año se inició la operación de la estrategia Red Unidos para la Superación de la Pobreza Extrema, la cual incluía componentes de empleo y formación para población vulnerable.

Ahora bien, para acreditar la experiencia general y específica, los proponentes deberán presentar:

- Certificaciones o constancias expedidas por el contratante donde se pueda comprobar lo antes requerido.
- Copia del contrato suscrito junto con el acta de liquidación o terminación del contrato, debidamente suscrita.

De igual manera, las certificaciones expedidas por el contratante deberán contener la siguiente información:

- Nombre o razón social del contratante.

- Nombre o razón social del contratista.
- Fecha de iniciación y terminación del contrato.
- Nombre, cargo y firma de quien expide la certificación.
- Objeto del contrato.
- Dirección o teléfono del contratante.
- Valor del contrato.
- Porcentaje de participación en el consorcio o unión temporal, si aplica.

En cumplimiento del Decreto 1082 de 2015, la Entidad verificará los requisitos habilitantes de los proponentes a través del Registro Único de Proponentes (RUP). La información certificada por la Cámara de Comercio en el RUP constituye plena prueba de dichos requisitos.

En el caso de consorcios o uniones temporales, la experiencia acreditada se calculará sumando los contratos certificados por cada uno de sus miembros. Es requisito indispensable que todos los integrantes del consorcio o unión temporal acrediten su experiencia en temas de empleo y formación, debidamente inscrita en el RUP.

En el caso de propuestas presentadas por consorcios o uniones temporales, se establecen los siguientes requisitos: (i) Se exigirá que al menos uno de los integrantes del consorcio o unión temporal tenga un porcentaje de participación igual o superior al 50%; (ii) Cada integrante debe presentar experiencia; (iii) Si el consorcio o la unión temporal está conformado por un número de integrantes mayor al número máximo de certificaciones de experiencia solicitadas en este proceso de selección, es decir, seis (6) o más, se considerarán las cinco (5) certificaciones de mayor valor económico.

Las propuestas que no acrediten la experiencia mínima requerida, debidamente demostrada por cada uno de los integrantes del consorcio o unión temporal, serán consideradas no habilitadas y, por lo tanto, no serán evaluadas.

Es fundamental que los proponentes mantengan su información actualizada en el RUP, incluyendo la clasificación de sus contratos según el Clasificador UNSPSC que se encuentra en el acápite 2.2. La Entidad podrá verificar la información contenida en el RUP en cualquier momento del proceso de contratación. Se recomienda a los proponentes revisar los requisitos de experiencia exigidos en el proceso de contratación y asegurarse de que su información en el RUP cumpla con dichos requisitos.

Notas aclaratorias sobre la acreditación de experiencia

NOTA 1: Para contratos celebrados con la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE), no se requerirá documentación adicional. Bastará con indicar el número, fecha y objeto del contrato.

NOTA 2: La SDDE se reserva el derecho de verificar y solicitar ampliación de la información presentada por el oferente en cualquier etapa del proceso, con el fin de validar la experiencia acreditada.

NOTA 3: En certificaciones que incluyan bienes y/o servicios de características diferentes a las requeridas, solo se considerará la experiencia correspondiente a la solicitada en el presente proceso.

NOTA 4: Únicamente serán admitidas las certificaciones expedidas directamente por los contratantes. No se tendrá en cuenta la experiencia adquirida como subcontratista ni las autocertificaciones.

NOTA 5: No se aceptarán contratos verbales para acreditar experiencia.

5.2.2.4 Experiencia del gerente

Para asegurar la idoneidad del equipo de trabajo y la correcta ejecución del contrato, se exige que el gerente del proyecto cumpla con los siguientes requisitos mínimos:

- Formación académica: Título profesional en alguno de los siguientes Núcleo Básicos del Conocimiento: Educación, Comunicación Social, Periodismo y Afines, Derecho y Afines, Lenguas Modernas, Literatura, Lingüística y Afines, Psicología, Sociología, Trabajo Social y Afines, Administración, Contaduría Pública, Economía.

- Experiencia profesional: Mínimo tres (3) años de experiencia liderando programas, proyectos o áreas de servicios relacionados con la gestión de empleo o la formación.

El proponente deberá adjuntar la hoja de vida del gerente, junto con las certificaciones laborales correspondientes que detallen las funciones u obligaciones y actividades desempeñadas. Estas certificaciones deberán evidenciar la experiencia requerida y la idoneidad del gerente para el cargo.

El gerente deberá garantizar su disponibilidad exclusiva para el proyecto. Para tal fin, el proponente deberá presentar un documento de compromiso que confirme dicha disponibilidad total y exclusiva del gerente para la ejecución del contrato.

- **CONDICIONES PARA LA ACREDITACIÓN DE LA EXPERIENCIA EN CASO DE PROPONENTES EXTRANJEROS**

Las personas naturales extranjeras sin domicilio en Colombia y las personas jurídicas extranjeras sin sucursal en el país, deberán acreditar su experiencia mediante la presentación de un máximo de cinco (5) certificaciones o copias de contratos, acompañadas del acta de liquidación o su equivalente, relacionados con el objeto del presente proceso de selección.

Las certificaciones o contratos presentados deberán cumplir con las siguientes condiciones:

- El valor total de los contratos acreditados deberá ser igual o superior al presupuesto oficial, expresado en Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMMLV).

- Las certificaciones deberán especificar claramente el objeto del contrato, las fechas de inicio y terminación, y el valor de este. En caso de que la certificación incluya varios contratos, se deberá identificar con precisión si se trata de contratos adicionales al principal o de contratos nuevos, indicando los requisitos exigidos para cada uno de ellos. Si la certificación incluye el contrato principal con sus adiciones, prórrogas y otrosíes, se entenderá como un solo contrato certificado.

En caso de que el proponente presente más de cinco (5) certificaciones, la SDDE tomará las cinco (5) de mayor valor que cumplan con las condiciones establecidas.

Para facilitar la verificación de la experiencia, se solicita a los proponentes extranjeros que indiquen claramente las fechas de inicio, terminación del contrato y expedición de la certificación, con día, mes y año. En caso de que esta información no se encuentre en los documentos aportados, la SDDE tomará el último día de cada mes como fecha de inicio y el primer día de cada mes como fecha de terminación.

- **CUANDO EL VALOR DE LOS CONTRATOS CON EL CUAL SE PRETENDE ACREDITAR LA EXPERIENCIA SE ENCUENTRE EXPRESADO EN MONEDA EXTRANJERA:**

Para el caso de contratos en dólares americanos, se hará la conversión a pesos colombianos con la TRM publicada en las estadísticas del Banco de la República publicadas en su página oficial, para la fecha de terminación del contrato.

Cuando la experiencia reportada se haya facturado en moneda extranjera diferente al dólar americano, se realizará su conversión a dólares americanos de acuerdo con las tasas de cambio estadísticas publicadas por el Banco de la República en su página oficial teniendo en cuenta la fecha de terminación del contrato, y seguidamente a pesos colombianos.

- **Requisitos habilitantes diferenciales para emprendimientos y empresas de mujeres. (Cuando Aplique)**

Con el objetivo de promover la participación de emprendimientos y empresas de mujeres en los procesos de contratación, se establecen los siguientes requisitos habilitantes diferenciales:

Los emprendimientos y empresas lideradas por mujeres, así como las MiPymes, según la definición establecida en el artículo 2.2.1.2.4.2.14 del Decreto 1082 de 2015, modificado por el Decreto 1860 de 2021, deberán demostrar su experiencia presentando un máximo de siete (7) certificaciones de contratos finalizados o liquidados desde el año 2007. Estos contratos deben haber sido suscritos tanto con entidades públicas como privadas, y su objeto o actividades deben estar relacionados con temas de empleo y formación. El valor total de los contratos debe ser igual o superior al 90% del presupuesto oficial del grupo o grupos al que se presenten, expresado en SMMLV. Además, al menos uno (1) de los contratos debe demostrar experiencia en la ejecución de contratos relacionados con empleo y formación en poblaciones con barreras de inclusión laboral.

Cuando el proponente presente certificaciones de contratos en los que conste que participó como integrante de un consorcio o unión temporal, estas certificaciones se tendrán en cuenta en proporción al porcentaje de su participación. Para tal efecto, el proponente deberá presentar copia de la minuta de constitución del consorcio o unión temporal, donde se certifique su porcentaje de participación.

Las certificaciones expedidas por el contratante deberán contener:

- Nombre o razón social del contratante.
- Nombre o razón social del contratista.
- Fecha de iniciación y terminación del contrato.

- Objeto del contrato.
- Valor del contrato.

El proponente deberá indicar de manera expresa las certificaciones de contrato que serán objeto de habilitación. En caso de no hacerlo, la SDDE verificará las certificaciones en orden cronológico descendente.

La experiencia certificada debe estar contenida en el RUP y debe referirse a los mismos contratos que se señalaron para el cumplimiento del requisito de experiencia general.

Nota 1: No es necesario aportar documentación de contratos celebrados con la SDDE; basta con indicar el número, la fecha y el objeto del contrato.

Nota 2: La SDDE podrá verificar y solicitar ampliación de la información presentada para validar la experiencia.

Nota 3: Cuando en la certificación se encuentren relacionados bienes y/o servicios de características diferentes a las requeridas, se tendrá en cuenta únicamente la experiencia correspondiente a la solicitada.

Nota 4: Solamente serán admitidas las certificaciones expedidas por los contratantes directamente. No se tendrá en cuenta la experiencia adquirida como subcontratista ni las auto certificaciones.

Nota 5: La SDDE se reserva el derecho de comprobar la autenticidad de los documentos y verificar el cumplimiento de los contratos.

Nota 6: Los contratos verbales no serán tenidos en cuenta para acreditar experiencia.

Nota 7: En caso de que el proponente pretenda acreditar la experiencia de alguno de sus socios, accionistas o constituyentes, deberá tenerla inscrita en el RUP.

Nota 8: La experiencia será evaluada como "CUMPLE" o "NO CUMPLE" con los requisitos.

- **Acreditación de la calidad de emprendimiento o empresa de mujeres**

Para acceder al criterio habilitante diferencial de emprendimientos y empresas de mujeres, el representante legal deberá allegar una certificación, bajo la gravedad de juramento, que acredite alguna de las siguientes causales:

a) Que más del 50% de las acciones, partes de interés o cuotas de participación de la persona jurídica pertenezcan a mujeres.

b) Que por lo menos el 50% de los empleos del nivel directivo de la persona jurídica sean ejercidos por mujeres.

c) Que la persona natural sea una mujer y haya ejercido actividades comerciales a través de un establecimiento de comercio.

d) Para las asociaciones y cooperativas, que más del 50% de los asociados sean mujeres.

- **Acreditación de la calidad de MiPymes:**

Para acceder al criterio habilitante diferencial de MiPymes, la SDDE verificará en el RUP de la empresa los criterios de clasificación empresarial.

Lo anterior, en cumplimiento de los artículos 2.2.1.2.4.2.14, 2.2.1.2.4.2.15 y 2.2.1.2.4.2.18 del Decreto 1082 de 2015, modificado por el Decreto 1860 de 2021.

5.3. Capacidad Financiera.

Con el objetivo de establecer unas condiciones mínimas que reflejan la salud financiera de los proponentes a través de su liquidez y endeudamiento, así como la capacidad organizacional para la ejecución del contrato, **se revisará y analizará la información financiera en firme en el RUP**, teniendo en cuenta lo consagrado en el Decreto 1082 de 2015, es decir, **con la información contable del año 2024, con corte al 31 de diciembre 2024** – Numerales. 1.3 y 2.3 del artículo 2.2.1.1.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015 y artículo 2.2.1.1.1.5.3, Numerales 3 y 4.

Los proponentes interesados en participar en este proceso deberán demostrar que cumplen con los indicadores financieros de acuerdo con la información establecida en la documentación solicitada en el presente pliego de condiciones.

5.3.1 Documentos de Carácter Financiero

En cumplimiento del artículo 5, numeral 1 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.1.1.5.3, numeral 3 del Decreto 1082 de 2015, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) verificará la capacidad financiera mínima de los proponentes como requisito habilitante para participar en el presente proceso de selección. Esta verificación no otorgará puntaje, pero es esencial para asegurar que las empresas prestadoras del servicio y/o bien tengan la capacidad para responder a las obligaciones derivadas del proceso.

Para tal efecto, la capacidad financiera del proponente se evaluará con base en la información financiera certificada por la Cámara de Comercio, con corte al 31 de diciembre de 2024, utilizando los siguientes indicadores financieros:

a) **Liquidez:** Este indicador evaluará la capacidad del proponente para cumplir con sus obligaciones a corto plazo.

b) **Nivel de endeudamiento:** Este indicador medirá el grado de apalancamiento financiero del proponente y su capacidad para asumir nuevas obligaciones.

c) **Razón de cobertura de intereses:** Este indicador determinará la capacidad del proponente para cubrir sus gastos por intereses con sus ganancias operativas.

La SDDE se reserva el derecho de solicitar información financiera adicional si considera que la información suministrada es insuficiente para verificar o aclarar los datos reportados. Esto se hará con el fin de garantizar una evaluación precisa de la capacidad financiera de los proponentes.

5.3.2. Valoración de la Capacidad Financiera

La evaluación de la capacidad financiera de los proponentes se realizará como requisito habilitante para el presente proceso de selección, sin otorgar puntaje alguno, en cumplimiento del artículo 5, numeral 1 de la Ley 1150 de 2007. Esta evaluación tiene como objetivo verificar la capacidad financiera y la eficiencia organizacional del oferente, determinando si CUMPLE o NO CUMPLE con los requisitos financieros establecidos en el presente pliego.

Para la verificación de los requisitos habilitantes financieros y organizacionales, se tomará como base la información contenida en el Registro Único de Proponentes (RUP) vigente, inscripción o renovación a la fecha de cierre del proceso, conforme a las disposiciones del Decreto 1082 de 2015. Sin embargo, en concordancia con el inciso 2 del artículo 6 de la Ley 1150 de 2007, no se exigirá registro ni clasificación en los casos expresamente señalados.

Adicionalmente, de acuerdo con el inciso 3, numeral 6.1 del artículo 6 de la misma ley, cuando las características del objeto a contratar requieran verificar requisitos adicionales a los contenidos en el RUP, la entidad podrá hacerlo directamente.

En consecuencia, los proponentes deberán allegar los siguientes documentos para la revisión:

- **Estado de Situación Financiera** al 31 de diciembre de 2024, clasificado en corriente y no corriente, del proponente o de cada uno de los miembros del consorcio, unión temporal u otra forma asociativa.
- **Estado de Resultados** al 31 de diciembre de 2024 del proponente o de cada uno de los miembros del consorcio, unión temporal u otra forma asociativa.
- **Notas a los Estados Financieros** al 31 de diciembre de 2024, del proponente o de cada uno de los miembros del consorcio, unión temporal u otra forma asociativa.
- **Certificado del Contador y Revisor Fiscal** (este último en los casos de ley), en el cual conste que los valores de los indicadores fueron tomados de la contabilidad, con corte al 31 de diciembre de 2024, y aprobado por el órgano corporativo.

Indicadores Financieros y Criterios de Habilitación

La verificación del cumplimiento de la capacidad financiera mínima exigida se realizará mediante los siguientes indicadores:

- **Indicador de Liquidez:** Activo Corriente / Pasivo Corriente. El proponente quedará habilitado si el índice de liquidez es igual o superior a 2.00 veces.

- **Índice de Endeudamiento:** Pasivo Total / Activo Total. El proponente quedará habilitado si el índice de endeudamiento es menor o igual al 50%.

- **Razón de Cobertura de Intereses:** Utilidad Operacional / Gastos de Intereses. El proponente quedará habilitado si este indicador es igual o superior a uno (1).

Notas Importantes:

Nota 1: Para ser habilitado, el proponente debe cumplir con todos los indicadores requeridos.

Nota 2: En caso de que una entidad no registre gastos por intereses, se considerará que cumple con el requisito de cobertura de intereses.

Nota 3: En propuestas plurales (unión temporal o consorcio), se evaluará la información financiera de cada integrante, según su porcentaje de participación.

Nota 4: Para la evaluación de los indicadores financieros, estos se podrán obtener del RUP, tomando el mejor año fiscal de los últimos 3 años.

a) Índice de liquidez.

El proponente debe presentar un índice de liquidez **mayor o igual a 2,00**, el cual se calculará con la siguiente fórmula:

$$IL = AC / PC$$

Para el caso de consorcios se calculará el índice de liquidez con base en la sumatoria del activo corriente y del pasivo corriente, de los integrantes, aplicando la siguiente fórmula:

$$IL = (AC1 + AC2 + AC3 + \ldots + ACn) / (PC1 + PC2 + PC3 + \ldots + PCn)$$

Para Uniones Temporales se pondera el índice de liquidez, de acuerdo con el porcentaje de participación de cada uno de los integrantes, se aplicará la siguiente fórmula:

$$IL = \left[\left[(AC1/PC1) \times \%P1 \right] + \left[(AC2/PC2) \times \%P2 \right] + \left[\ldots \right] + \left[(ACn/PCn) \times \%Pn \right] \right]$$

Dónde:
IL = Índice de liquidez.
AC (1...n) = Activo total de cada proponente.
PC (1...n) = Pasivo total de cada proponente.
%P (1…n) = Porcentaje de participación de cada uno de los integrantes de la Unión Temporal

b) Índice de endeudamiento.

El proponente deberá tener un nivel de endeudamiento **menor o igual a 50%**, el cual se calculará con la aplicación de la siguiente fórmula:

$$IE = (PT / AT) \times 100$$

Para el caso de consorcios se calculará el índice de endeudamiento con base a los pasivos y activos totales, de cada uno de los integrantes aplicando la siguiente fórmula:

$$IE = \left[(PT1 + PT2 + PT3 + \ldots + PTn) / (AT1 + AT2 + AT3 + \ldots + ATn) \right] \times 100$$

Para Uniones Temporales se pondera el índice de endeudamiento de acuerdo con el porcentaje de participación de cada uno de los integrantes, se aplicará la siguiente fórmula:

$$IE = \left[\left[(PT1/AT1) \times \%P1 \right] + \left[(PT2/AT2) \times \%P2 \right] + \left[\ldots \right] + \left[(PTn/ATn) \times \%Pn \right] \right] \times 100$$

Dónde:

IE = Índice de endeudamiento.
PT (1...n) = Pasivo total de cada proponente.
AT (1...n) = Activo total de cada proponente.
%P (1…n) = Porcentaje de participación de cada uno de los integrantes de la Unión Temporal

c) Razón de cobertura de intereses.

El proponente deberá tener una razón de cobertura de intereses **mayor o igual a CERO** el cual se calculará con la aplicación de la siguiente fórmula:

$$RCI = (UO / Gi)$$

Para el caso de consorcios se calculará la razón de cobertura de intereses con base a la utilidad operacional (Utilidad antes de impuestos e intereses) y los gastos financieros por concepto intereses de cada uno de los integrantes, aplicando la siguiente fórmula:

$$RCI = (UO1 + UO2 + UO3 + \dots + UOn / Gi1 + Gi2 + Gi3 + \dots + Gin)$$

Para Uniones Temporales, se pondera la razón de cobertura de intereses, de acuerdo con el porcentaje de participación de cada integrante y se aplicará la siguiente fórmula:

$$RCI = \left[\left[(UO1/Gi1) \times \%P1 \right] + \left[(UO2/Gi2) \times \%P2 \right] + \left[\dots \right] + \left[(UOn/Gin) \times \%Pn \right] \right]$$

Dónde:
RCI = Razón de Cobertura de Intereses
UO (1…n) = Utilidad Operacional de cada uno de los proponentes
Gi (1…n) = Gastos de Intereses de cada uno de los proponentes
%P (1…n) = Porcentaje de participación de cada uno de los integrantes de la Unión Temporal

5.4. Capacidad Organizacional.

El estudio de la capacidad organizacional de las propuestas no tiene ponderación alguna, y se efectúa como requisito habilitante para el proceso de selección; en él se pretende evaluar el rendimiento de las inversiones y la eficiencia en el uso de activos del interesado, e indica si la propuesta CUMPLE o NO CUMPLE con los requisitos exigidos del presente pliego.

Para que una propuesta sea habilitada deberá cumplir con la totalidad de los indicadores de capacidad organizacional del artículo 2.2.1.1.1.5.3. Decreto 1082 de 2015.

De conformidad con lo establecido en el numeral 4, artículo 2.2.1.1.1.5.3 del Decreto 1082 de 2015, los proponentes deben acreditar su capacidad organizacional a partir de los siguientes indicadores:

- **Rentabilidad del patrimonio:** Utilidad operacional dividida por el patrimonio. Para efectos del presente proceso de selección, el proponente quedará habilitado cuando acredite una rentabilidad mayor o igual 0.08 (>=a 8%).

- **Rentabilidad del activo**: Utilidad operacional dividida por el activo total. Para efectos del presente proceso de selección, el proponente quedará habilitado cuando acredite una rentabilidad mayor o igual al 0.08 (>=a 8%).

Nota 1: Para el caso de consorcios o uniones temporales, se tomará el promedio ponderado de cada uno de los integrantes, de acuerdo con su porcentaje de participación.

Nota 2: En el caso que la Utilidad Operacional sea negativa para oferente individual, o que el resultado del indicador sea negativo para oferentes plurales, se calificará como NO CUMPLE.

Nota 3: Para el caso de entidades sin ánimo de lucro con regímenes especiales, para determinar tanto la rentabilidad del patrimonio como la rentabilidad del activo, se tomarán los excedentes de sus Estados Financieros, conservando la misma exigencia de porcentaje para cada uno.

La capacidad organizacional es la aptitud de un proponente para cumplir oportuna y cabalmente el objeto del contrato en función de su organización interna. (fuente: manual para determinar y verificar los requisitos habilitantes en los Procesos de Contratación - CCE).

A continuación, se presentan los indicadores de capacidad organizacional:

- **Rentabilidad del activo.**

El proponente deberá tener una rentabilidad del activo deberá ser **mayor o igual a 8 %,** el cual se calculará con la aplicación de la siguiente fórmula:

$$RA = (UO / AT) \times 100$$

Para el caso de consorcios se calculará la rentabilidad del activo con base a la utilidad operacional (Utilidad antes de impuestos e intereses) y el patrimonio neto de cada uno de los integrantes, aplicando la siguiente fórmula:

$$RA = \left[(UO1 + UO2 + UO3 + \ldots + UOn) / (AT1 + AT2 + AT3 + \ldots + ATn)\right] \times 100$$

Para Uniones Temporales, se pondera la rentabilidad del activo, de acuerdo con el porcentaje de participación de cada integrante y se aplicará la siguiente fórmula:

$$RA = \left[\left[(UO1/AT1) \times \%P1\right] + \left[(UO2/AT2) \times \%P2\right] + \left[\ldots\right] + \left[(UOn/ATn) \times \%Pn\right]\right] \times 100$$

Dónde:
RA = Rentabilidad del activo
UO (1…n) = Utilidad operacional de cada uno de los proponentes
AT (1…n) = Activo total
%P (1…n) = Porcentaje de participación de cada uno de los integrantes de la Unión Temporal

- **Rentabilidad del patrimonio.**

El proponente deberá tener una rentabilidad del patrimonio **mayor o igual a 8 %**, el cual se calculará con la aplicación de la siguiente fórmula:

$$RP = (UO / PA) \times 100$$

Para el caso de consorcios se calculará la rentabilidad del patrimonio con base a la utilidad operacional (Utilidad antes de impuestos e intereses) y el patrimonio neto de cada uno de los integrantes, aplicando la siguiente fórmula:

$$RP = \left[(UO1+UO2+UO3+\ldots+UOn) / (PA1+PA2+PA3+\ldots+PAn) \right] \times 100$$

Para Uniones Temporales, se pondera la rentabilidad del patrimonio, de acuerdo con el porcentaje de participación de cada integrante y se aplicará la siguiente fórmula:

$$RP = \left[\left[(UO1/PA1) \times \%P1 \right] + \left[(UO2/PA2) \times \%P2 \right] + \left[\ldots \right] + \left[(UOn/PAn) \times \%Pn \right] \right] \times 100$$

Dónde:
RP = Rentabilidad del patrimonio
UO (1…n) = Utilidad operacional de cada uno de los proponentes
PA (1…n) = Patrimonio neto
%P (1…n) = Porcentaje de participación de cada uno de los integrantes de la Unión Temporal.

Nota: Cuando se trate de Consorcios o Uniones Temporales, el procedimiento para calcular los indicadores será con base en el porcentaje de conformación del consorcio o Unión Temporal, Cuando se trate de indicadores con valores absolutos se verificará con el porcentaje de participación de conformidad con lo dispuesto en los manuales de Colombia Compra Eficiente.

5.5 Información financiera para proponentes extranjeros sin domicilio o sucursal en Colombia.

En cumplimiento del Decreto 1082 de 2015, las Personas Naturales o Jurídicas extranjeras que no estén inscritas en el Registro Único de Proponentes (RUP) por no tener domicilio o sucursal en Colombia no estarán obligadas a cumplir con este requisito para participar en procesos de contratación.

Las personas Naturales o Jurídicas extranjeras deberán presentar los siguientes documentos:

a) Estados financieros auditados con corte más reciente en su país de origen, firmados por el Representante Legal, por su Contador Público y en caso de estar obligado a tenerlo por el Revisor Fiscal o Auditor con sus notas a los estados financieros (si las posee).

b) Los Estados Financieros deben presentarse en la moneda legal del país en el cual fueron emitidos y deben venir acompañados de traducción al idioma español, apostillados o autenticados, de conformidad con lo señalado en los artículos 251 del Código General del Proceso y 480 del Código de Comercio, con los valores expresados a la moneda funcional colombiana, a la tasa de cambio de la

fecha de cierre de estos (para el efecto, la TRM será aquella certificada por la Superintendencia Financiera.

c) La clasificación de cuentas, así como la conversión de los Estados Financieros a la moneda funcional colombiana deben ser avaladas en documento independiente debidamente suscrito por un Contador Público colombiano y el Representante Legal o Apoderado del Oferente en Colombia.

El proponente debe allegar con su propuesta:

1) Los Estados Financieros con corte más reciente en su país de origen (Estado de Situación Financiera, Estado de Resultados, Notas a los Estados Financieros y Dictamen del Revisor Fiscal cuando aplique).

2) Tarjeta profesional de quienes firmen los estados financieros (Contador público y Revisor fiscal cuando aplique).

3) Certificado de antecedentes disciplinarios y tarjeta profesional de quienes firmen los estados financieros.

4) La certificación de vigencia de inscripción y antecedentes disciplinarios, vigente expedida por la Junta Central de Contadores, de la tarjeta profesional del contador público responsable de la certificación de la información financiera del proponente y/o de los integrantes en caso de consorcio o unión temporal, la cual debe tener fecha de expedición no superior a tres (3) meses contados retroactivamente a partir de la fecha de cierre del proceso, y del Revisor Fiscal cuando la ley exija esta figura.

Si al momento de realizar la verificación de los mencionados documentos se establece que no se cuenta con la capacidad para certificar los mismos esto es que no se encuentre vigente la inscripción o registre antecedentes disciplinarios que le impidan ejercer su profesión, se requerirá para la respectiva aclaración o subsanación de ser el caso.

Se debe diligenciar el FORMATO ANEXO RESUMEN ESTADOS FINANCIEROS EXTRANJEROS SIN DOMICILIO 2024, el cual debe contener la siguiente información: ACTIVO CORRIENTE, ACTIVO TOTAL, PASIVO CORRIENTE, PASIVO TOTAL Y PATRIMONIO, INGRESOS OPERACIONALES, INGRESOS NO OPERACIONALES, COSTOS Y GASTOS OPERACIONALES, COSTOS Y GASTOS NO OPERACIONALES, COSTOS Y GASTOS POR INTERESES Y RESULTADO DEL EJERCICIO y el cálculo de los indicadores financieros solicitados en el presente pliego.

En caso de presentarse discrepancias entre la información consignada en el Formulario Financiero y Estado de Situación Financiera y Estado de Resultados convertido, prevalecerá la información consignada en el Estado de Situación Financiera y Estado de Resultados. El Formulario Financiero deberá ser firmado por el representante legal y el contador que realizó la conversión.

Los proponentes extranjeros deberán presentar el informe de auditoría externa del país de origen (TRADUCCIÓN SIMPLE) y solo se aceptará dictamen limpio.

Si alguno de estos requerimientos no aplica en el país de domicilio del proponente extranjero, el representante legal o el apoderado en Colombia deberán hacerlo constar bajo la gravedad del juramento. Así mismo, podrá acreditar este requisito la firma auditora externa.

Las disposiciones del presente proceso de selección, en cuanto a proponentes extranjeros se refiere, regirán sin perjuicio de lo pactado en tratados o convenios internacionales. A las sociedades extranjeras con sucursal en Colombia, se les aplicarán las reglas de las sociedades colombianas, salvo que estuvieren sometidas a normas especiales.

Cuando los estados financieros estén expresados en monedas extranjeras deberán convertirse a pesos colombianos, siguiendo el procedimiento que a continuación se describe:

i. Si está expresado en dólares de los Estados Unidos de Norte América los valores se convertirán a pesos colombianos, utilizando para ello el valor de la tasa representativa del mercado correspondiente a la fecha de cierre del balance, certificada por el Banco de la República, para lo cual el proponente deberá indicar la tasa representativa del mercado utilizada para la conversión.

ii. Si está expresado originalmente en una moneda o unidad de cuenta diferente a dólares de los Estados Unidos de Norte América, deberá convertirse a esta moneda, utilizando para ello el valor correspondiente a las tasas de cambio vigentes entre el dólar y dicha moneda a la fecha de cierre del balance y luego proceder a la conversión a moneda legal colombiana, conforme a las instrucciones anteriores.

5.6 Factores de evaluación y ponderación de ofertas:

En cumplimiento del artículo 5 de la Ley 1150 de 2007, la selección de ofertas se realizará de manera objetiva, priorizando la propuesta más favorable para la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) y sus objetivos, sin considerar motivaciones subjetivas.

La propuesta más favorable se determinará mediante la ponderación de calidad y precio, utilizando puntajes y fórmulas establecidos en este pliego de condiciones.

Para seleccionar a los contratistas y asignarles el presupuesto, los proponentes deben presentar una oferta que incluya su intención de participación, el valor del grupo al que aspiran contratar y las variables para la prestación de servicios de gestión de empleo. No se aceptarán ofertas para un solo paquete de servicios; cada contratista deberá prestar los dos paquetes completos para cada grupo.

Si un proponente participa en varios grupos, deberá presentar certificados diferentes para obtener puntaje en cada grupo. Estos certificados deben ser distintos a los presentados para el requisito habilitante. La evaluación y calificación se realizará de forma independiente para cada grupo.

Con base en la oferta, se aplicarán los siguientes siete criterios para ponderar y adjudicar el grupo, según el presupuesto ofertado; asimismo, la oferta debe presentarse en el Formato 11. FORMATO DE PRECIO DE EFICIENCIA PONDERABLE del Anexo 6 (Listado de Formato de presentación de propuesta).

MODALIDAD DE SELECCIÓN	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN	CARACTERÍSTICAS
Licitación Pública	A. Capacidad de Operación	40 puntos	Se evalúa la capacidad del proponente para ejecutar el contrato, incluyendo su estructura organizacional, recursos técnicos y financieros, y experiencia en la gestión de proyectos similares.
	B. Experiencia en la ciudad de Bogotá	18.75 puntos	Se valora la experiencia del proponente en la ejecución de programas o proyectos en la ciudad de Bogotá, que demuestren su conocimiento del contexto local y su capacidad para trabajar con la población objetivo.
	C. Precio de Eficiencia	29.75 puntos	Se evalúa el precio ofrecido por el proponente en relación con la calidad de los servicios propuestos. Se busca el equilibrio entre el precio y la eficiencia en la prestación de los servicios.
	D. Factor Apoyo a la Industria Nacional	10 puntos	Se asigna puntaje a los proponentes que ofrezcan servicios nacionales o aquellos considerados nacionales con ocasión de la existencia de trato nacional, de conformidad con la verificación efectuada en el análisis del sector y la aplicación de la regla de origen de servicios para la contratación (Decreto 680 de 2021).
	E. Vinculación de trabajadores en situación de discapacidad	1 punto	Se otorga puntaje a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal, de conformidad con lo establecido en la Ley 1618 de 2013 y el Decreto 1082 de 2015.
	F. Puntaje adicional ley de emprendimiento colombiano	0.25 puntos	Se otorga puntaje adicional a los proponentes que acrediten alguno de los supuestos del artículo 2.2.1.2.4. del Decreto 1660 de 2021, de conformidad con lo establecido en la Ley 2069 de 2020.
	G. Acreditación de condición de MiPymes domiciliada en Colombia	0.25 puntos	Se otorga puntaje adicional a los proponentes que acrediten su condición de MiPymes domiciliada en Colombia. Si es proponente plural, el puntaje se otorga si al menos uno de los integrantes ostenta esta calidad y tiene una participación igual o superior al 10%, de conformidad con lo establecido en la Ley 1450 de 2011 y el Decreto 1082 de 2015.

Criterios de evaluación y ponderación

1. En caso de proponente plural, el puntaje adicional por condición de MiPyme domiciliada en Colombia se otorgará si al menos un integrante del consorcio o unión temporal cumple con dicha condición y tiene una participación igual o superior al 10%.

2. Solo se ponderarán las propuestas que hayan sido habilitadas en su totalidad, cumpliendo con los requisitos de capacidad jurídica, financiera, experiencia y especificaciones técnicas.

3. El Comité Evaluador verificará los factores técnicos exigidos en el pliego de condiciones.

4. Se podrán solicitar aclaraciones a los proponentes, sin que esto permita completar, adicionar, modificar o mejorar la oferta inicial.

5. La documentación solicitada o aportada por el proponente debe corresponder a los contratos mencionados en la propuesta. No se aceptarán documentos de contratos diferentes.

6. No se permitirá complementar ni subsanar información relacionada con los factores técnicos de escogencia por ser requisitos ponderables. En caso de que se intente subsanar dicha información, no se asignará puntaje alguno.

7. Las aclaraciones deben presentarse en el término establecido por la SDDE, fijado por el Comité Evaluador.
8. La SDDE se reserva el derecho de verificar la autenticidad, exactitud y coherencia de la información aportada, pudiendo contactar a terceros.

9. El Comité Evaluador determinará el orden de calificación según el puntaje obtenido. La propuesta con mayor puntaje ocupará el primer lugar.

10. Se recomienda a los proponentes revisar el pliego de condiciones y anexos técnicos.

A) Criterio capacidad de operación (40 puntos)

Este criterio técnico ponderable responde a la capacidad de operación del proponente para ejecutar el contrato. Para lo cual se le exige a cada proponente que acredite máximo 2 contratos adicionales a los que se presentaron en los criterios habilitantes con **experiencia en empleo y formación para población con barreras de inclusión laboral**, que den cuenta de una suscripción y ejecución durante el año 2007 y el valor ejecutado de los contratos aportados cuya sumatoria sea igual o superior al 100% del presupuesto oficial del grupo o grupos a los cuales se presente, expresado en Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes.

El puntaje se asignará con base en dos análisis complementarios:

- Valor ejecutado en un solo contrato: Se ordenarán los proponentes según el valor ejecutado más alto en un solo contrato. El proponente con el valor más alto obtendrá máximo 20 puntos, el segundo 18 puntos, y así sucesivamente.

- Valor ejecutado total: Se sumarán los valores ejecutados de los dos contratos presentados por cada proponente. El proponente con la suma más alta obtendrá máximo 20 puntos, el segundo 18 puntos, y así sucesivamente.

Los resultados de ambos análisis se sumarán para obtener el puntaje final en este criterio.

Los contratos adicionales deberán cumplir con lo previsto en los requisitos de las certificaciones de experiencia previstas en la experiencia general y específica.

Nota: Los proponentes que deseen aplicar a este criterio deberán diligenciar el **"Formato CAPACIDAD DE OPERACIÓN - PONDERABLE"** y adjuntar un máximo de dos (3) certificaciones adicionales por cada grupo al que se presenten.

B) Experiencia en la ciudad de Bogotá (18,75 puntos)

Se revisará la zona geográfica en la que se desarrollaron los máximo dos (2) contratos adicionales a los que se presentaron en los criterios habilitantes, cuyo objeto o actividades estén relacionados con temas de empleo y formación en poblaciones con barreras de inclusión laboral, y que se hayan ejecutado a partir del año 2007. Asimismo, se asignará el puntaje de la siguiente manera:

- **14,75 puntos:** Si el proponente tiene 2 contratos ejecutados en Bogotá.
- **7,37 puntos:** Si el proponente tiene 1 contrato ejecutado en Bogotá.

A partir de la resolución de autorización del SPE se establecerá si tiene autorizado punto físico en la ciudad de Bogotá. En caso de tener autorizado al menos un punto físico se otorgarán 4 puntos adicionales a los antes descritoa, en caso de no tener punto físico autorizado en Bogotá se otorgará 0 puntos.

El puntaje final en este criterio se obtendrá sumando los puntos obtenidos en ambos análisis.

C) Criterio ponderable del precio de eficiencia (29,75 puntos)

Los proponentes deberán ofertar los precios de cada uno de los paquetes de servicios a ofrecer (básico y especializado según los servicios establecidos en la sección 2.3), estableciendo el grupo al que se presenta en el apartado FORMATO DE PRECIO DE EFICIENCIA – PONDERABLE del Anexo 2 de presentación de propuesta.

Las ofertas de precio de cada paquete son a libertad de los participantes, mientras cumplan con las condiciones descritas a continuación:

Se establecerá el porcentaje de población a ser atendida para cada uno de los paquetes, asegurándose de que al menos el 40% de la población sea atendida por el paquete de servicios especializados. No se requerirá que el paquete de servicios básicos cumpla con esta condición; sin embargo, la suma total del porcentaje de población atendida por ambos paquetes debe alcanzar el 100%, y es obligatorio que los prestadores ofrezcan ambos paquetes de servicios.

Con las anteriores variables, el proponente estimará un precio promedio ponderado para el grupo o los grupos a los que se postule, que será con el cual competirán ante el resto de interesado, siempre teniendo en cuenta que **no se puede ofertar un precio superior al precio máximo de $831.004 pesos**, de lo contrario la oferta no es válida y no será subsanable. A continuación, se encuentra un ejemplo del precio promedio ponderado:

Tabla 11. Ejemplo de cálculo del precio de eficiencia

Paquete de servicios básico	
A1: Precio ofertado por servicios de este paquete (COP):	**A2:** Porcentaje de población a atender de este paquete:
$ 262.174	60%
Paquete de servicios especializado	
B1: Precio ofertado por servicios de este paquete (COP):	**B2:** Porcentaje de población a atender de este paquete:
$ 1.684.249	40%
P: Precio promedio ponderado ofertado [(A1*A2)+(B1*B2)]:	$ 831.004

Fuente: elaboración propia

El precio promedio ponderado ofertado por los proponentes se ordenará de manera descendente. La oferta de precio promedio ponderado menor por grupo recibirá 29,75 puntos, la segunda menor 25,5 puntos, la tercera 21,25 puntos, la cuarta 17 puntos y así sucesivamente hasta un puntaje mínimo de 4,25 puntos para los proponentes habilitados.

Notas aclaratorias sobre el precio

Nota 1: Los interesados deberán registrar en la plataforma SECOP II, en la casilla de precio unitario, únicamente el valor oficial establecido por la SDDE para el grupo o grupos a los que se presenten. Para los grupos a los que no se presenten, deberán registrar cero (0). El valor a asignar a cada grupo, corresponderá únicamente al valor establecido en el presente documento.

Nota 2: El oferente deberá presentar su oferta en pesos colombianos. Los precios consignados en el presupuesto se mantendrán fijos durante el proceso de selección y la ejecución del contrato, sin ajustes de

ninguna clase. Cualquier inconveniente que se presente durante la ejecución del contrato debido a un error en el cálculo del costo de la oferta será responsabilidad exclusiva del oferente, quien deberá asumir los mayores costos y/o pérdidas que se deriven de dichos errores u omisiones.

Nota 3: La SDDE no asumirá costos generados por el IPC o cualquier otro sistema de actualización de precios. En caso de existir reglamentación gubernamental sobre incrementos salariales durante la ejecución del contrato, estos deberán ser previstos por el oferente en el valor de su propuesta. Al formular su propuesta económica, el proponente deberá tener en cuenta que durante la ejecución del contrato no tendrá derecho a solicitar ningún reconocimiento o reajuste a los valores ofertados.

Nota 4: Se entenderá que el costo de la oferta incluye los costos directos e indirectos, las cargas tributarias, los costos de la oferta y del contrato. La SDDE no incurrirá en ningún costo adicional y el valor ofertado será fijo durante la ejecución del contrato. El oferente deberá prever los sobrecostos, incrementos, tarifas o cualquier otra circunstancia que pueda presentarse.

Nota 5: La oferta deberá presentarse en valores enteros. En caso de dar decimales se aproxima al número entero menor. Si se presenta con decimales, la SDDE los ajustará al entero menor como parte de la revisión aritmética.

Nota 6: Cualquier error u omisión en la indicación de costos y valores totales en la propuesta económica presentada por el proponente será de su exclusiva responsabilidad. Esto implica que el proponente deberá asumir todos los mayores costos o pérdidas que se deriven de tales errores u omisiones. Se define como "error aritmético" aquel que surge al realizar una operación matemática de manera incorrecta, siempre que se mantenga la claridad sobre las cantidades, los requerimientos y los valores involucrados en la propuesta. Las correcciones que se realicen a las ofertas de los proponentes, siguiendo el procedimiento establecido previamente, serán de obligatoria aceptación para estos. Se especifica que el resultado de la multiplicación de la cantidad de personas a atender por los precios de los paquetes ofrecidos en ningún caso podrá superar el valor total del grupo presupuestado.

D) Factor apoyo a la industria nacional – Decreto 680 de 2021 (10 PUNTOS)

En concordancia con el análisis del sector y la aplicación de la regla de origen de servicios para la contratación, según lo estipulado en el Decreto 680 de 2021, se otorgará puntaje a los proponentes que ofrezcan servicios nacionales o aquellos considerados como nacionales en virtud de acuerdos comerciales que impliquen trato nacional. La asignación de puntaje por este factor se realizará de la siguiente manera:

CONDICIÓN DEL PERSONAL QUE INTEGRA EL EQUIPO DE TRABAJO	PUNTAJE
Propuestas enmarcadas en el Artículo 1 del Decreto 680 de 2021 y compromiso de que el 100% del equipo de trabajo esté integrado por personas naturales colombianas o residentes en Colombia durante la ejecución del contrato.	10 puntos
Propuestas no consideradas como servicios nacionales según el Artículo 1 del Decreto 680 de 2021, y compromiso de que el equipo de trabajo se integre por personas naturales colombianas o residentes en Colombia y personas naturales extranjeras no residentes en Colombia durante la ejecución del contrato.	5 puntos

Propuestas con equipo de trabajo integrado únicamente por personas naturales de nacionalidad extranjera no residentes en Colombia.	0 puntos

La acreditación de estas condiciones se realizará exclusivamente mediante la información suministrada por el proponente en el formato denominado "Formato de Incentivo a la Industria Nacional", que forma parte integral de los anexos del pliego de condiciones. Las ofertas deben ser presentadas en los anexos establecidos en el pliego de condiciones.

Nota: La Secretaría Distrital de Desarrollo evaluará únicamente las ofertas de los proponentes que hayan acreditado la totalidad de los requisitos habilitantes.

E) Puntaje por vinculación de trabajadores en situación de discapacidad (1 punto)

En cumplimiento del artículo 2.2.1.2.4.2.6 "Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad" adicionado por el artículo 1° del Decreto 392 de 2018, , [TP1] se otorgará un punto a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal.

Requisitos para la acreditación

1. **Certificación del personal:** La persona natural, el representante legal de la persona jurídica o el revisor fiscal, según corresponda, deberá certificar el número total de trabajadores vinculados a la planta de personal del proponente o sus integrantes a la fecha de cierre del proceso de selección.

2. **Número mínimo de trabajadores con discapacidad:** Se deberá acreditar el número mínimo de personas con discapacidad en su planta de personal, de conformidad con lo señalado en el certificado expedido por el Ministerio de Trabajo. Este certificado deberá estar vigente a la fecha de cierre del proceso de selección. Se aplicará lo dispuesto en el artículo 8° de la Resolución No. 491 de 2020 expedida por el Ministerio de Trabajo, respecto de la ampliación de la vigencia de los certificados.

Una vez verificados los requisitos anteriores, se asignará un punto a los proponentes que acrediten el número mínimo de trabajadores con discapacidad, según la siguiente tabla:

Número total de trabajadores de la planta de personal del proponente	Número mínimo de trabajadores con discapacidad exigido
Entre 1 y 30	1
Entre 31 y 100	2
Entre 101 y 150	3
Entre 151 y 200	4
Más de 200	5

Tabla “Exigencia para otorgar puntaje por incentivo en favor de personas con discapacidad”

Si la oferta es presentada por un consorcio, unión temporal o promesa de sociedad futura, se tendrá en cuenta la planta de personal del integrante del proponente plural que aporte como mínimo el cuarenta por ciento (40%)

de la experiencia específica requerida para la respectiva contratación. (Este criterio de calificación se realizará conforme al Decreto 392 del 2018).

Nota: Durante la ejecución del contrato, el proponente que resulte adjudicatario deberá mantener en su planta de personal el número de trabajadores en condición de discapacidad que dio lugar a la obtención del puntaje adicional de la oferta. El contratista deberá aportar a la entidad estatal contratante la documentación que así lo demuestre, so pena de incumplimiento del contrato.

F) Puntajes Adicionales Ley de Emprendimiento Colombiano - Ley 2069 de 2020, reglamentada por el Decreto 1860 de 2021 (0,25 puntos)

De conformidad con los artículos 2.2.1.2.4.2.18., 2.2.1.2.4.2.15. y 2.2.1.2.4.2.16. que adicionan la Subsección 2 de la Sección 4 del Capítulo 2 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1082 de 2015, los cuales establecen medidas afirmativas para incentivar la participación de las mujeres en el sistema de compras públicas, se establece el siguiente criterio de asignación de puntaje:

Con el propósito de adoptar medidas afirmativas que incentiven la participación de las mujeres en el sistema de compras públicas, la Entidad otorgará hasta 0.25 puntos, a los emprendimientos y empresas de mujeres que cumplan con alguna de las siguientes condiciones:

1. Cuando más del cincuenta por ciento (50%) de las acciones, partes de interés o cuotas de participación de la persona jurídica pertenezcan a mujeres y los derechos de propiedad hayan pertenecido a estas durante al menos el último año anterior a la fecha de cierre del Proceso de Selección. Esta circunstancia se acreditará mediante certificación expedida por el representante legal y el revisor fiscal, cuando exista de acuerdo con los requerimientos de ley, o el contador, donde conste la distribución de los derechos en la sociedad y el tiempo en el que las mujeres han mantenido su participación.

2. Cuando por lo menos el cincuenta por ciento (50%) de los empleos del nivel directivo de la persona jurídica sean ejercidos por mujeres y éstas hayan estado vinculadas laboralmente a la empresa durante al menos el último año anterior a la fecha de cierre del Proceso de Selección en el mismo cargo u otro del mismo nivel.

   Se entenderá como empleos del nivel directivo aquellos cuyas funciones están relacionadas con la dirección de áreas misionales de la empresa y la toma de decisiones a nivel estratégico. En este sentido, serán cargos de nivel directivo los que dentro de la organización de la empresa se encuentran ubicados en un nivel de mando o los que por su jerarquía desempeñan cargos encaminados al cumplimiento de funciones orientadas a representar al empleador.

   Esta circunstancia se acreditará mediante certificación expedida por el representante legal y el revisor fiscal, cuando exista de acuerdo con los requerimientos de ley, o el contador, donde se señale de manera detallada todas las personas que conforman los cargos de nivel directivo del proponente, el número de mujeres y el tiempo de vinculación.

   La certificación deberá relacionar el nombre completo y el número de documento de identidad de cada una de las personas que conforman el nivel directivo del proponente. Como soporte, se anexará copia

de los respectivos documentos de identidad, copia de los contratos de trabajo o certificación laboral con las funciones, así como el certificado de aportes a seguridad social del último año en el que se demuestren los pagos realizados por el empleador.

3. Cuando la persona natural sea una mujer y haya ejercido actividades comerciales a través de un establecimiento de comercio durante al menos el último año anterior a la fecha de cierre del proceso de selección. Esta circunstancia se acreditará mediante la copia de cédula de ciudadanía, la cédula de extranjería o el pasaporte, así como la copia del registro mercantil.

4. Para las asociaciones y cooperativas, cuando más del cincuenta por ciento (50%) de los asociados sean mujeres y la participación haya correspondido a estas durante al menos el último año anterior a la fecha de cierre del Proceso de Selección. Esta circunstancia se acreditará mediante certificación expedida por el representante legal.

NOTA 1. Respecto a los incentivos contractuales para los emprendimientos y empresas de mujeres, las certificaciones de que trata el presente artículo deberán expedirse bajo la gravedad de juramento con una fecha de máximo treinta (30) días calendario anteriores a la prevista para el cierre del procedimiento de selección.

NOTA 2: En los términos establecidos en el Decreto 1860 de 2021, para que una persona jurídica sea considerada un emprendimiento o empresa de mujeres, a luz del numeral 1°, además de contar con la participación mayoritaria de mujeres, debe demostrar que la misma tiene una antigüedad mínima de un año, para poder cumplir con los requisitos exigidos por dicha norma, adjunto al FORMATO - INCENTIVO PARA LOS EMPRENDIMIENTOS Y EMPRESAS DE MUJERES.

G) Puntajes adicionales MIPYMES (0,25 puntos)

La Entidad otorgará un puntaje de cero punto veinticinco (0.25) puntos al Proponente que acredite la calidad de MiPymes domiciliada en Colombia de conformidad con artículo 2.2.1.2.4.2.4 del Decreto 1082 de 2015, en concordancia con el parágrafo del artículo 2.2.1.13.2.4 del Decreto 1074 de 2015, o la norma que lo modifique, complemente o sustituya.

Así las cosas, para obtener el puntaje, el Proponente entregará copia del certificado del Registro Único de Proponentes, el cual deberá encontrarse vigente y en firme al momento de su presentación. Si el Proponente debió subsanar la entrega del RUP, éste será válido para los criterios diferenciales en cuanto a los requisitos habilitantes relacionados con el número de contratos allegados para demostrar la experiencia solicitada y los índices de la Capacidad Financiera y Organizacional. Sin embargo, el certificado no se tendrá en cuenta para la asignación del puntaje adicional, por lo que obtendrá cero (0) puntos por este factor de evaluación.

Tratándose de Proponentes Plurales este puntaje se otorgará si por lo menos uno de los integrantes acredita la calidad de MiPymes y tiene una participación igual o superior al diez por ciento (10 %) en el Consorcio o en la Unión Temporal.

H) Reducción de puntaje por incumplimiento de contratos

En cumplimiento del artículo 58 de la Ley 2195 de 2022, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico reducirá el dos por ciento (2%) del total de los puntos obtenidos por el oferente, sea individual o estructura plural, en los casos en que se le haya impuesto una o más multas o se le haya hecho efectiva una o más cláusulas penales durante el último año, contado a partir de la fecha de cierre prevista para el presente proceso de selección. Esta reducción también aplica a las estructuras plurales si alguno de sus integrantes se encuentra en la situación descrita.

Para tal fin, las personas naturales y jurídicas, como oferente individual o integrante de una estructura plural, deberán presentar una declaración juramentada, suscrita por la persona natural o por el representante legal de la persona jurídica, en la que manifiesten si han sido objeto de imposición de multas o cláusulas penales por parte de entidades del Estado colombiano durante el último año, contado a partir de la fecha de cierre.

Es importante tener en cuenta que, de acuerdo con el parágrafo primero del artículo 58 de la Ley 2195 de 2022, la reducción del puntaje no aplicará en caso de que los actos administrativos que hayan impuesto las multas sean objeto de medios de control jurisdiccional a través de las acciones previstas en la Ley 1437 de 2011 o las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan. Para verificar esta circunstancia, el oferente individual o el integrante de la estructura plural, según aplique, deberá adjuntar copia del auto admisorio de la demanda del proceso judicial.

Finalmente, se aclara que, en el caso en que mediante un mismo acto administrativo se imponga de manera conjunta una multa y la cláusula penal, se aplicará la reducción mencionada, indistintamente de que dicho acto sea objeto de medios de control jurisdiccional.

5.7 Suma de puntajes obtenidos en los criterios de ponderación y adjudicación

Una vez evaluados los criterios de ponderación y adjudicación, se sumarán los puntajes obtenidos por cada proponente en cada grupo. Se obtendrá así un puntaje global para cada proponente en cada grupo.

Con el puntaje global, se elaborará un ordenamiento descendente de los oferentes por grupo, de mayor a menor puntaje. La adjudicación de los grupos se realizará de forma secuencial, comenzando por el grupo número 1 y finalizando con el grupo número 4.

En cada grupo, la adjudicación se realizará de la siguiente manera:

- Si un único proponente cumple con los requisitos habilitantes para un grupo específico, se le adjudicará el 100% de los recursos asignados a ese grupo conforme al valor definido en el *Formato Precio de Eficiencia Ponderable "Valor ofertado"*. La adjudicación se realizará al precio promedio ponderado que el proponente haya ofertado por cada uno de los paquetes de servicios.

- Más de un proponente: Si hay más de un proponente en competencia para un grupo, se le adjudicará el grupo al proponente que haya obtenido el mayor puntaje global en los criterios de ponderación.

- Un mismo oferente podrá ser adjudicatario de hasta dos grupos, siempre que ocupe el primer lugar en el orden de elegibilidad de cada uno. Excepcionalmente, se podrá adjudicar un tercer grupo si es el único oferente habilitado en dicho grupo.

En caso de empate en los puntajes obtenidos en los criterios de ponderación, se dará aplicación al orden previsto en el Decreto 1860 de 2021.

5.8. Reglas de desempate de ofertas.

En caso de empate en el puntaje total de dos o más ofertas, se aplicarán las siguientes reglas de desempate de forma sucesiva y excluyente, de acuerdo con el artículo 35 de la Ley 2069 de 2020 y el artículo 2.2.1.2.4.2.17 del Decreto 1082 de 2015, adicionado por el Decreto 1860 de 2021:

1. Se preferirá la oferta de bienes o servicios nacionales frente a la oferta de bienes o servicios extranjeros.

2. Se preferirá la propuesta de la mujer cabeza de familia, mujeres víctimas de violencia intrafamiliar o de la persona jurídica en la cual participe o participen mayoritariamente; o la de un proponente plural constituido por mujeres cabeza de familia, mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y/o personas jurídicas en las cuales participe o participen mayoritariamente.

3. Se preferirá la propuesta del oferente que acredite que por lo menos el diez por ciento (10%) de su nómina está en condición de discapacidad, según la Ley 361 de 1997. Si la oferta es presentada por un proponente plural, el integrante que acredite esta condición debe tener una participación de al menos el veinticinco por ciento (25%) en el proponente plural y aportar mínimo el 25% de la experiencia acreditada.

4. Se preferirá la propuesta del oferente que acredite la vinculación en mayor proporción de personas mayores que no sean beneficiarios de pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido la edad de pensión.

5. Se preferirá la propuesta del oferente que acredite que por lo menos el diez por ciento (10%) de su nómina pertenece a población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palanquera, Rrom o gitana.

6. Se preferirá la propuesta de personas en proceso de reintegración o reincorporación o de la persona jurídica en la cual participe o participen mayoritariamente; o la de un proponente plural constituido por personas en proceso de reincorporación y/o personas jurídicas en las cuales participe o participen mayoritariamente.

7. Se preferirá la oferta presentada por un proponente plural que cumpla con las siguientes condiciones:

    a) Esté conformado por al menos una madre cabeza de familia y/o una persona en proceso de reincorporación o reintegración, o una persona jurídica en la cual participe o participen mayoritariamente, y que tenga una participación de por lo menos el veinticinco por ciento (25%) en el proponente plural.

b) La madre cabeza de familia, la persona en proceso de reincorporación o reintegración, o la persona jurídica, aporte mínimo el veinticinco por ciento (25%) de la experiencia acreditada en la oferta.

c) Ni la madre cabeza de familia o persona en proceso de reincorporación o reintegración, ni la persona jurídica, ni sus accionistas, socios o representantes legales sean empleados, socios o accionistas de los miembros del proponente plural.

8. Se preferirá la oferta presentada por una MiPymes, cooperativa o asociación mutual; o un proponente plural constituido por MiPymes, cooperativas o asociaciones mutuales.

9. Se preferirá la oferta presentada por el proponente plural constituido por micro y/o pequeñas empresas, cooperativas o asociaciones mutuales.

10. Se preferirá al oferente que acredite que, de acuerdo con sus estados financieros o información contable con corte al 31 de diciembre del año anterior, por lo menos el veinticinco por ciento (25%) del total de pagos realizados fueron a MiPymes, cooperativas o asociaciones mutuales por concepto de proveeduría; o la oferta presentada por un proponente plural que cumpla con las siguientes condiciones:

    a) Esté conformado por al menos una MIPYME, cooperativa o asociación mutual que tenga una participación de por lo menos el veinticinco por ciento (25%).

    b) La MIPYME, cooperativa o asociación mutual aporte mínimo el veinticinco por ciento (25%) de la experiencia acreditada en la oferta.

    c) Ni la MIPYME, cooperativa o asociación mutual ni sus accionistas, socios o representantes legales sean empleados, socios o accionistas de los miembros del proponente plural.

11. Empresas BIC: Se preferirá a las empresas reconocidas como Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo (BIC) del segmento MIPYMES.

12. En caso de persistir el empate luego de aplicar los criterios de desempate anteriores, se utilizará el sistema de balotas como método aleatorio para seleccionar al adjudicatario. Este sistema se llevará a cabo de la siguiente manera:

    Se introducirán en una bolsa o recipiente opaco tantas balotas como oferentes empatados haya, cada una identificada con un número distinto. Se invitará a los representantes legales de los oferentes empatados (o a sus delegados) a presenciar el sorteo. **Si la audiencia de adjudicación se realiza de forma virtual, el sorteo estará a cargo del jefe de la Oficina Jurídica de la SDDE.** Cada oferente (o su representante) extraerá una balota al azar. El oferente que extraiga la balota con el número mayor será el adjudicatario del contrato.

A modo de ejemplo, si tres oferentes empataron en puntaje, se introducirán tres balotas en una bolsa, numeradas del 1 al 3. Cada oferente extraerá una balota, y aquel que saque la balota con el número 3 será el adjudicatario.

Nota 1: Los factores de desempate serán aplicables en el caso de las cooperativas y asociaciones mutuales que cumplan con los criterios de clasificación empresarial, definidos por el Decreto 957 de 2019, priorizando aquellas que sean micro, pequeñas o medianas.

Nota 2: Para los criterios enunciados que involucren la vinculación de capital humano, el oferente deberá acreditar una antigüedad igual o mayor a un año. Para los casos de constitución inferior a un año se tendrá en cuenta a aquellos trabajadores que hayan estado vinculados desde el momento de constitución de esta.

Nota 3: El Gobierno Nacional podrá reglamentar la aplicación de factores de desempate en casos en que concurran dos o más de los factores aquí previstos.

6. Análisis de riesgo y la forma de mitigarlo.

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, de acuerdo con las disposiciones del 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 y con base en la metodología para identificar y clasificar los riesgos previstos por Colombia Compra Eficiente procede a tipificar, estimar y asignar los riesgos de la presente contratación. Seguidamente, se identifican y describen los riesgos, según el tipo y la etapa del proceso de contratación en la que ocurre. Luego, se evalúan los riesgos teniendo en cuenta su impacto y su probabilidad de ocurrencia y finalmente, se establece un orden de prioridad teniendo en cuenta los controles existentes y el contexto de estos. (Ver Anexo Matriz de Riesgos).

7. Garantías que la entidad contempla exigir en el proceso de contratación.

Para la futura contratación se requerirá la constitución de un Contrato de Seguro contenido en una Póliza y/o Garantía Bancaria y/o Patrimonio Autónomo, conforme lo previsto en el numeral 1 del artículo 2.2.1.2.3.1.2 del Decreto 1082 de 2015, a favor de Bogotá D.C. Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, NIT. 899-999-061-9. La garantía constituida deberá ser aprobada por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

TIPO DE AMPARO / GARANTÍA	APLICA (SI/NO)	% DE AMPARO		DURACIÓN
Garantía de seriedad de la oferta	SI	10%	Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades	Desde la presentación de la oferta y tres (3) meses más.
Garantía de Cumplimiento	SI	20%	Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades	Plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más
Garantía de Calidad de bienes y/o servicios	SI	20%	Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades	Plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más
Garantía de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones	SI	5%	Del valor del contrato que está destinado al pago de actividades	Plazo de ejecución del contrato y tres (3) años más.
Garantía de buen manejo y correcta inversión del anticipo y su vigencia se extenderá hasta la liquidación del contrato.	NO	NO	NO	NO

Garantía pago anticipado y su vigencia se extenderá hasta la liquidación del contrato	SI	100%	Del valor total a pagar correspondiente al primer pago del contrato.	Plazo de ejecución del contrato. y hasta la liquidación del contrato.
Garantía de estabilidad y calidad de la obra:	NO	NO	NO	NO
Garantía de responsabilidad extracontractual (protección de bienes):	NO	NO	NO	NO
Otra(s): Garantía Única de Cumplimiento	NO	NO	NO	NO

8. Interventoría o supervisión - Comité Técnico

8.1 Supervisión

En el ejercicio de su labor de supervisión, este deberá velar por la correcta ejecución del objeto contractual, así como por el cumplimiento y observancia de las obligaciones descritas en la Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción), Manual de Contratación y Supervisión y las demás herramientas de apoyo a la gestión precontractual, contractual y poscontractual, así como las Circulares Internas y demás normas o disposiciones que las modifiquen, actualicen o sustituyan.

Atendiendo las disposiciones previstas en la Resolución No. 381 de 17 de junio de 2019 “Por medio de la cual se establecen las herramientas de apoyo al interior de la Secretaría que apuntan al cumplimiento de las metas, funciones u objetivos misionales de la Secretaría, específicamente en las actividades propias de la gestión precontractual, contractual y post contractual”, se establece lo siguiente:

SUPERVISOR

1. Perfil del supervisor:

Subdirectora de Empleo y Formación

Cuantía de los grupo: **SEIS MIL NOVECIENTOS DIECIOCHO MILLONES NOVECIENTOS MIL PESOS ($ 6,918,900,000) M/CTE**

2. Análisis de cargas de trabajo:

Cumplimiento de las actividades y/o funciones que se establecen para la Dirección o Subdirección y que se encuentran establecidas en el Decreto Distrital 437 de 2016.

3. Experiencia del funcionario en la materia a supervisar:

Como Subdirectora de Empleo y Formación, tiene la experiencia en temas relacionados con el del objeto del contrato, particularmente en el diseño, estructura y promoción de implementación de planes, programas y

proyectos dirigidos a optimizar los servicios de gestión, entre otros aspectos, con el requisito de tiempo mínimo de experiencia requerido para el cargo.

Ademas, en el marco de la Licitación LP-001-2024, desde la Subdirección de Empleo y Formación se adelantó la supervisión de los seis (6) contratos que se suscribieron en materia de servicios de gestión de empleo, cuya fecha de terminación fue el 15 de febrero de 2025.

4. Estudios del funcionario en carreras afines al objeto del contrato/contrato que se va a supervisar:

Con base en el Manual de Funciones para la Subdirección de Empleo y Formación se requiere un profesional en economía, ingeniería, administración, contaduría pública, ciencias políticas, derecho o afines, con posgrado en áreas relacionadas con el cargo y experiencia mínima de 2 años.

8.2. Comité Técnico

Para asegurar la correcta ejecución de este contrato, el/la Supervisor(a) designará un Comité Técnico como instancia consultiva de supervisión. Este comité estará compuesto por:

- Dos miembros de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico pertenecientes al equipo de apoyo para la supervisión de los contratos derivados de esta licitación o a quien considere quien ejerce la supervisión.
- Un miembro designado por el contratista.

El comité se reunirá mensualmente, de forma virtual o presencial, y el contratista será responsable de la Secretaría Técnica.

Funciones del Comité Técnico

1) Formular recomendaciones de carácter técnico para el adecuado desarrollo del objeto del contrato.

2) Sugerir la adopción de las medidas o acciones que permitan el cumplimiento del objeto y obligaciones del contrato, previendo y proponiendo acciones de mejora frente a las dificultades que se presenten en la ejecución de este.

3) Atender la convocatoria a sesión presencial o virtual del Comité Técnico presentada por el supervisor del convenio, de manera oportuna.

4) Las demás que sean necesarias para el cumplimiento de las políticas y lineamientos definidos para el cumplimiento del contrato.

Es importante precisar que el Comité Técnico no tiene facultad decisoria, ni reemplaza las funciones del supervisor del contrato, las cuales están establecidas en la ley y en el manual de contratación y supervisión de la entidad. Su rol es exclusivamente consultivo y de asesoría, con el objetivo de contribuir a la correcta ejecución del contrato y al logro de los objetivos propuestos.1.

9. Plazo de ejecución del contrato

El plazo de ejecución del contrato que se suscriba será de siete (7) meses, contados a partir de la fecha de suscripción del acta de inicio, la cual deberá ocurrir una vez se hayan cumplido los requisitos de perfeccionamiento y ejecución del contrato. En todo caso, la ejecución del contrato no podrá exceder el 31 de diciembre de 2025.

10. Aplicabilidad del Decreto 380 de 2015 de la Alcaldía Mayor de Bogotá

10.1 Vinculación a población beneficiaria de la que trata el numeral 2.2. del artículo 13 del Decreto 380 de 2015

En relación con la vinculación de población beneficiaria mencionada en el numeral 2.2. del artículo 13 del Decreto 380 de 2015, se hace constar que, tras un análisis de las características técnicas de este servicio, no se ha encontrado viable la inclusión de dicha población en la ejecución del contrato. Esta inviabilidad se sustenta en las siguientes razones técnicas, conforme a lo establecido en el numeral 2.2. y siguientes del artículo 13 del Decreto 380 de 2015:

- Requerimientos específicos del servicio: La prestación del servicio exige conocimientos especializados y detallados en materia de gestión y empleo.

- Naturaleza del sector: El sector al que se dirige este proceso es limitado, lo que restringe las posibilidades de adaptar las funciones a las características y perfiles de la población beneficiaria del Decreto 380 de 2015.

En consecuencia, no se considera factible exigir la vinculación de personas en condición de vulnerabilidad, marginación o exclusión de la dinámica productiva de la ciudad, con edad para trabajar, que hayan sido beneficiarias de procesos de formación para el trabajo adelantados por entidades y organismos del Distrito Capital.

10.2 Medidas afirmativas para las mujeres en la contratación pública en el distrito capital, en los términos del Decreto 332 de 2020

En el marco de lo establecido en el Decreto Distrital 332 de 2020, "Por medio del cual se establecen medidas afirmativas para promover la participación de las mujeres en la contratación del Distrito Capital", esta entidad reconoce la obligación de incluir en los pliegos de condiciones, estudios y documentos previos, así como en las cláusulas contractuales, medidas que garanticen la participación de mujeres en la ejecución de los contratos y convenios estatales.

Conforme al artículo 13 del Decreto Distrital 380 de 2015, se ha realizado un análisis técnico para determinar la viabilidad de incluir las medidas afirmativas establecidas en el Decreto Distrital 332 de 2020 en este proceso de selección; sin embargo, luego de un estudio detallado del objeto contractual y las actividades a desarrollar, se ha concluido que no es técnicamente factible incluir la obligación para el futuro contratista de vincular y mantener un mínimo del cincuenta por ciento (50%) de mujeres para la ejecución del contrato.

Esta decisión se fundamenta en las siguientes razones:

- Limitaciones del sector: El sector al que se dirige este contrato presenta una alta especialización y una oferta laboral reducida, lo que dificulta la búsqueda y vinculación de mujeres que cumplan con los perfiles requeridos.

- Posible afectación a la operatividad: La imposición de un porcentaje fijo de participación femenina, en este caso particular, podría comprometer la eficiencia y la eficacia en la ejecución del contrato, al limitar la selección del personal con base en criterios estrictamente técnicos.

Es importante aclarar que esta entidad se compromete a promover la igualdad de oportunidades y la participación de las mujeres en todos sus procesos de contratación, buscando mecanismos alternativos que permitan su inclusión en futuros proyectos.

10.3 Fomento a la ejecución de contratos estatales por parte de población en pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación y sujetos de especial protección constitucional, en los términos del Decreto del 1860 de 2021

En el análisis del presente contrato, no se ha identificado la inclusión de personas pertenecientes a estos grupos poblacionales como parte del equipo de trabajo que lo ejecutará. Es importante aclarar que esto no constituye un incumplimiento del Decreto 1860 de 2021, ya que la norma fomenta la participación de estas poblaciones, pero no la exige de manera obligatoria en todos los casos.

11. Análisis respecto de la posibilidad de adelantar o no la respectiva contratación a través de Acuerdo Marco de Precios

De acuerdo con el artículo 2.2.1.2.1.2.7 del Decreto 1082 de 2015, las Entidades Estatales de la Rama Ejecutiva del Poder Público a nivel nacional tienen la obligación de adquirir bienes y servicios de características técnicas uniformes a través de los Acuerdos Marco de Precios vigentes.

Si bien la Secretaría de Desarrollo Económico no pertenece a la Rama Ejecutiva del Poder Público a nivel nacional, se acoge la recomendación de realizar un análisis técnico para evaluar la conveniencia y oportunidad de utilizar el Acuerdo Marco de Precios para la adquisición de bienes y/o servicios con características técnicas uniformes y de uso común.

Para este caso específico, se ha llevado a cabo el siguiente análisis:

Bienes y/o servicios a adquirir y que estén incluidos en un Acuerdo Marco de Precios	Acuerdo Marco de Precios	Vigencia del Acuerdo Marco de Precios	Presupuesto Oficial	Forma de pago	Plazo de ejecución	Ventajas y/o desventajas de adelantar la adquisición de bienes y/o servicios a través del Acuerdo Marco de Precios
Servicios básicos y especializados de gestión de empleo	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica

En este caso particular, la contratación se centra en servicios de mitigación de barreras para la búsqueda de empleo, con el objetivo de abordar una problemática histórica evidenciada por la alta tasa de vacantes sin cubrir en la ciudad. Este propósito se alinea con la política del Servicio Público de Empleo, que busca facilitar la conexión entre la oferta y la demanda laboral de manera eficiente y transparente. Los servicios requeridos incluyen:

- Registro de hoja de vida
- Orientación a buscadores de empleo y potenciales empleadores
- Preselección de candidatos
- Remisión de candidatos
- Servicios adicionales de mitigación de barreras (en el marco del Modelo de Inclusión Laboral)

Considerando la naturaleza específica de estos servicios y la dinámica del mercado laboral, se ha determinado que la utilización del Acuerdo Marco de Precios no es conveniente en este caso, debido a que:

- No existe un Acuerdo Marco de Precios que se ajuste a las necesidades específicas de este contrato en la tienda virtual del SECOP.

- La contratación a través de un Acuerdo Marco podría limitar la flexibilidad para adaptarse a las fluctuaciones del mercado laboral y a los cambios en las políticas gubernamentales.

- Se requiere un alto grado de especialización y adaptación a las necesidades particulares de la población objetivo, lo que dificulta la estandarización del servicio.

Del anterior estudio se concluye que nuestra necesidad NO es conveniente suplir a través de Acuerdos Marco de Precios vigentes.

12. Indicación de si el proceso de contratación está cobijado por un Acuerdo Comercial

En los términos establecidos en el numeral 8º del artículo 2.2.1.1.2.1.2. del Decreto 1082 de 2012 y el Manual para el manejo de los acuerdos comerciales en procesos de contratación, el siguiente proceso de contratación estará cobijado por los siguientes acuerdos:

CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS COMERCIALES					
ACUERDO COMERCIAL	¿Vigente?	Entidad Estatal cubierta	Valor del Proceso de Contratación superior al umbral del Acuerdo Comercial	Excepción Aplicable al Proceso de Contratación	Proceso de Contratación cubierto por el Acuerdo Comercial
ALIANZA PACÍFICO (únicamente con Chile y Perú)	SI	SI	SI Adquirir bienes y servicios a partir de $1.131.072.257	NO	SI
CHILE	SI	SI	SI Adquirir bienes y servicios a partid de $1.124.020.650	NO	SI
COSTA RICA	SI	SI	SI Adquirir bienes y servicios a partid de $2.059.666.877	NO	SI
ESTADOS AELC	SI	SI	SI Adquirir bienes y servicios a partid de $1.178.489.420	NO	SI
TRIÁNGULO NORTE (únicamente con Guatemala)	SI	SI	SI Procesos de contratación a partir del límite inferior de la menor cuantía	NO	SI
UNIÓN EUROPEA (aplicable al Reino Unido e Irlanda del Norte)	SI	SI	SI Adquirir bienes y servicios a partid de $1.071.354.018	NO	SI
ISRAEL	SI	SI	Adquirir servicios a partid de 2 272 203 589	NO	SI
COMUNIDAD ANDINA (No hay acuerdo. Principio de trato nacional y no discriminación. Articulo 4 Decisión 439)	SI	SI	SI (Procesos de Contratación de las Entidades Estatales del nivel municipal obligadas, independientemente del valor del Proceso de Contratación)	NO	SI

13. Anexos

1. Anexo Técnico
2. Estudio del Sector Económico y de Costos
3. Anexos Estudio del Sector Económico y de Costos
4. Matriz de riesgos
5. Documento de lineamientos del cronograma, plan de trabajo y manual operativo
6. Formatos de presentación de propuesta
7. Certificado de Disponibilidad Presupuestal (Obligatorio)
8. Batería de Indicadores
9. Remisión de indicadores financieros

Firmas y nombres del Director (a) que presenta el estudio y de los miembros del equipo técnico que participaron en su elaboración.	ALARCON PLATA JADER GUILLERMO Firmado digitalmente por ALARCON PLATA JADER GUILLERMO Fecha: 2025.03.21 15:17:18 -05'00' **JADER GUILLERMO ALARCÓN PLATA** **Director de Desarrollo Empresarial y Empleo** *ana maría arias díaz* **ANA MARIA ARIAS DIAZ** **Subdirectora de Empleo y Formación (E)**

NOMBRE, CARGO O CONTRATO		FIRMA
Elaboró:	Mauricio Hernández Ibáñez – Contratista Subdirección de Empleo y Formación.	
	Fernando Hernandez - Contratista Subdirección de Empleo y Formación.	
	Oscar Arboleda Urrego - Contratista Subdirección de Empleo y Formación.	
	Julián Moreno Bonilla - Contratista Subdirección de Empleo y Formación.	
	Carolin Casallas- Contratista Subdirección de Empleo y Formación	
	Diego Felipe Camargo N - Contratista Subdirección de Empleo y Formación.	
	Carmenza Niño Moreno- Contratista Subdirección de Empleo y Formación.	
	Juliana Macias Buitrago – Subdirectora Administrativa y Financiero (En lo concerniente únicamente al Capítulo Financiero incluido en los numerales 5.3, 5.4 y 5.5)	
Revisó:	Ana María Arias Díaz – Subdirectora de Empleo y Formación (E)	
	Guillermo Alarcón Plata – Director de Desarrollo Empresarial y Empleo	