ESTUDIOS PREVIOS PROCESO CONTRACTUAL
(PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN)

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.2.1.1, sección 2, subsección 1 del Decreto 1082 de 2015, o la norma que lo modifique o complemente, los estudios y documentos previos estarán conformados por los documentos definitivos que sirvan de soporte para la elaboración del proyecto de pliegos de condiciones o del contrato y deberán contener los siguientes elementos además de los indicados para cada modalidad de selección:

DATOS GENERALES DE LA CONTRATACIÓN	
Fecha emisión estudio:	Enero de 2026
Dependencia que elabora el estudio:	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** **BIBIANA MARIA QUIROGA FORERO** **Subdirectora de Empleo y Formación**
Ítem(s) del Plan de Contratación (Artículo 2.2.1.1.1.4.1. Decreto 1082 de 2015)	El servicio que se pretende contratar se encuentra contenido en el Plan Anual de Adquisiciones de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, de conformidad con lo señalado en el art. 2.2.1.1.1.4.1 del Decreto Nacional 1082 de 2015. Línea de contratación: 8163064 Información verificada por: ELIAS ARTURO CABELLO BELTRAN
Objeto de la contratación:	Prestar servicios profesionales a la Subdirección de Empleo y Formación para brindar orientación socio-laboral y ocupacional integral a los buscadores de empleo que participan en la ruta de empleabilidad, apoyando su preparación, acompañamiento y vinculación a oportunidades laborales efectivas.
Procedimiento de contratación previsto:	**Contratación Directa**
Valor del contrato (Presupuesto Oficial):	TREINTA Y CUATRO MILLONES SEISCIENTOS SESENTA Y DOS MIL PESOS M/CTE ($34.662.000) incluidos costos directos, indirectos, impuestos nacionales y distritales, y los demás gastos en los que deba incurrir el contratista en la ejecución del objeto contractual.

ELEMENTOS DEL ESTUDIO
1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE LA ENTIDAD PRETENDE SATISFACER CON EL PROCESO DE CONTRATACIÓN.

El Concejo de Bogotá, mediante Acuerdo 257 de 2006, dictó las normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y en el artículo 75 se creó la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

Por su parte, el Decreto Distrital 437 de 2016 *"Por el cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico"*, determina que la entidad es un organismo del Sector Central con autonomía administrativa y financiera que tiene por objeto 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 y ciudadanas en el Distrito Capital; y que cumple, de conformidad con el artículo 2, entre otras, las funciones de "*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"* y *"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 propios o asignadas de acuerdo a la naturaleza de la dependencia.

De otro lado, el Plan Distrital de Desarrollo, adoptado mediante Acuerdo Distrital N.º 927 del 7 de junio de 2024, *"Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental, y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 "Bogotá Camina Segura"*, se constituyó el marco de acción de las políticas, programas, estrategias y proyectos de la administración distrital, para mejorar la calidad de vida de las personas garantizándoles el ejercicio pleno de sus derechos una mayor seguridad, inclusión, libertad, igualdad de oportunidades y un acceso más justo a bienes y servicios públicos; fortaleciendo el tejido social en un marco de construcción de confianza y colaboración, aprovechando el potencial de la sociedad y su territorio a partir de un modelo de desarrollo comprometido con la acción climática y la integración regional.

El Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027 "Bogotá camina segura" en adelante el Plan Distrital de Desarrollo, se estructura en torno a cinco (5) objetivos estratégicos alineados con el programa de gobierno, que para el cumplimiento de la misionalidad de la SDDE se orienta en el objetivo estratégico 5.3. *"**Bogotá confía en su potencial**: Bogotá debe ser una ciudad en la que todos y todas podamos desarrollar y aprovechar al máximo nuestro potencial como personas, familias, empresas, academia y sociedad. Esto requiere consolidar a Bogotá como una ciudad del conocimiento, educada y competitiva, mediante el acceso a bienes y servicios -públicos y privados-, que brinden oportunidades de desarrollo para todos y todas. Una ciudad que adopta la Ciencia, Tecnología e Innovación (CTeI) como motor para el desarrollo de los ecosistemas empresariales, de alta productividad y de emprendimiento, que se alinean con las vocaciones individuales fomentadas desde la niñez y del territorio. Para ello, Bogotá estará soportada en un ambiente que estimula la generación y apropiación social del conocimiento."*

Propósito y estrategias del objetivo estratégico "Bogotá confía en su potencial". Bogotá debe ser una ciudad en la que todos y todas podamos desarrollar y aprovechar al máximo nuestro potencial como personas, familias, empresas, academia, víctimas del conflicto armado y sociedad. Esto requiere consolidar a Bogotá como una ciudad del conocimiento, educada y competitiva, mediante el acceso a bienes y servicios -públicos y privados-, que brinden oportunidades de desarrollo para todos y todas. Una ciudad que adopta la Ciencia, Tecnología e Innovación (CTeI) como motor para el desarrollo de los ecosistemas empresariales, de alta productividad y de emprendimiento, y del sector cooperativo, que se alinean con las vocaciones individuales y

del territorio. Para ello, Bogotá estará soportada en un ambiente que estimula la generación y apropiación social del conocimiento. Lo anterior, requiere mejorar la productividad de las empresas y la competitividad de la ciudad, lo cual se logrará a través de tres estrategias: i) la educación como derecho y pilar de desarrollo para el presente y el futuro, capaz de crear una senda de aprendizaje y conocimiento acorde con los potenciales de las personas y las necesidades presentes y futuras de la ciudad; ii) una transformación digital y de ciencia e innovación pública, que se convierta en la plataforma sobre la cual la ciudad siga siendo el motor de la productividad y generación de conocimiento del país y se proyecte como una de las ciudades más competitivas de la región, iii) una Bogotá que reduzca el desempleo y fortalezca los emprendimientos productivos, donde se mejore la densidad empresarial -empresas por cada mil habitantes- y se diversifique el tejido empresarial de la ciudad; y iv) una ciudad productiva 24 horas que explote su capacidad económica nocturna, con una gobernanza liderada con el Alcalde Mayor, soportada en la Gerencia Nocturna.

El Plan Distrital de Desarrollo a través del **Programa 19 "Desarrollo empresarial, productividad y empleo.** El programa parte de la necesidad que tiene Bogotá de posicionarse como un destino atractivo para la inversión extranjera, la creación y potencialización de empresas innovadoras, la realización de grandes eventos, realizar aprovechamiento económico racional del espacio público y la atracción de turistas. Para ello, este programa fortalecerá el tejido empresarial de Bogotá mediante estrategias que promuevan mejoras en la productividad de las empresas a través de la innovación, la participación en mercados internacionales y el posicionamiento de la ciudad como destino de inversión extranjera directa y epicentro de eventos de ciudad con alcance internacional.

Los servicios de formación para el trabajo estarán dirigidos hacia el desarrollo de las competencias laborales más demandadas por el mercado y con mejor prospectiva laboral entre sus beneficiarios, en concordancia con el Marco Nacional de Cualificaciones y la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC), los cuales incluirán habilidades digitales, análisis de datos e inteligencia artificial, alfabetización digital, blockchain y ciberseguridad, entre otros. De igual manera, se incluirán acciones que motiven la convergencia digital para apoyar a las personas en su formación y así potenciar su camino hacia la empleabilidad.

También, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y en coordinación con las demás entidades distritales, definirá los lineamientos para la formación para el trabajo en la ciudad, reconociendo las necesidades de la población vulnerable y/o con brechas para la empleabilidad. Estos lineamientos brindarán habilidades prácticas que faciliten la vinculación laboral formal. De esta manera, se proyectan impactos directos en el desarrollo empresarial, la productividad y el empleo en la ciudad, apalancando los proyectos de vida de la población beneficiada. Se busca conectar el talento bogotano con las oportunidades laborales que existen en el país y en el mundo.

En ese sentido, la internacionalización de la ciudad, su efecto migratorio y la identificación de su contribución al desarrollo económico para Bogotá son fundamentales, al incrementar la productividad y el fomento de todos esos aspectos mencionados anteriormente, así como la promoción a la diversificación del relacionamiento social. Se implementará una gran estrategia a escala distrital de servicios dirigidos a empresas que promueven la generación de nuevas vacantes, brindándoles acceso a servicios de gestión y colocación laboral de manera eficiente, efectiva y oportuna.

Se generarán incentivos a la colocación laboral a través de esquemas de pagos por resultados o de otros que se identifiquen por su eficacia. A través de este programa se reconocen las brechas en las tasas de ocupación

e ingreso laboral promedio en la ciudad de algunos grupos poblacionales y de las mujeres. Por eso, se desarrollarán acciones que aporten a su autonomía económica, mediante el fortalecimiento de los mecanismos de financiación de iniciativas productivas y el impulso y aceleración de la productividad con la promoción de esquemas de pago por resultado y el fortalecimiento de las capacidades empresariales.

Es por ello, que se entregarán incentivos a la contratación laboral incluyente, por medio de beneficios a las empresas que formalicen la contratación de empleos a la población que enfrenta barreras de acceso al mercado laboral y se crearán redes de emprendimiento para las personas con discapacidad y sus cuidadores para impulsar unidades productivas.

Se identificará la relación laboral demanda-oferta para mejorar los ecosistemas de empleo mediante una articulación -pública y privada- que logre una mayor efectividad en la vinculación laboral de las personas que buscan empleo, tomando como base el crecimiento de sectores como la cultura, recreación y deporte y turismo, entre otros.

Asimismo, este programa reconoce en los jóvenes como una población vulnerable en lo que respecta a la violación de sus derechos laborales. Por ello, fomentará acciones que promuevan la defensa del trabajo digno y la no precarización laboral en la ciudad.

De otra parte, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico adelantará los estudios pertinentes con el fin de realizar un rediseño institucional para el fortalecimiento de la Agencia Distrital de Empleo. Se fortalecerán los servicios de la agencia para promover la inclusión laboral de la ciudadanía en la búsqueda de empleo con el fin de contribuir al cierre de brechas, así como facilitar a los empleadores el acceso a servicios de gestión y colocación de manera eficiente, efectiva y oportuna. Lo anterior permitirá además llegar de manera adecuada a las localidades de la ciudad, para lograr conectar la demanda con la oferta laboral y los demás actores del ecosistema de empleo. El talento humano será entonces el eje diferenciador que posicionará a la capital en mercados locales, regionales e internacionales como catalizador de la oferta exportable y factor de atracción de Inversión Extranjera Directa (IED). Un mercado laboral dinámico y fortalecido es capaz de aprovechar los beneficios como ventajas competitivas y fomenta la inserción en cadenas globales de valor.

Acorde con lo anterior, 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."*

Este proyecto tiene como metas Plan de Desarrollo las siguientes:

Meta Plan:

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

Meta proyecto:

Lograr 36.303 colocaciones en el mercado laboral formal, priorizando mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años.

La subdirección de Empleo y Formación atendiendo las funciones anteriormente señaladas requiere de dieciséis (16) personas naturales con entre doce (12) y veintitrés (23) meses de experiencia profesional y con estudios profesionales en psicología, ciencias sociales, trabajo social, administrativas, financieras, ingenierías, mercadeo, politólogo o licenciaturas, y/o afines, para la prestación de servicios asistiendo de manera conjunta las actividades relacionadas con el proyecto de inversión No. 8163 *"Fortalecimiento de la ruta integral de empleo y formación en Bogotá D.C."*, específicamente en lo concerniente al objetivo estratégico (i) Aumentar el acceso de la ciudadanía al mercado laboral digno y decente. Este contrato aporta al cumplimiento de estas metas en la medida en que se presta el apoyo para brindar orientación socio-laboral y ocupacional integral a los buscadores de empleo que participan en la ruta de empleabilidad, apoyando su preparación, acompañamiento y vinculación a oportunidades laborales efectivas. El cumplimiento de las metas de empleabilidad en el distrito requiere acciones integrales que fortalezcan la orientación socio-laboral de los buscadores de empleo. Para ello, se brinda acompañamiento en la construcción de hojas de vida, preparación para entrevistas y postulación a vacantes, además de la aplicación caracterizaciones ocupacionales que permitan identificar fortalezas y necesidades de formación. Asimismo, se facilita la remisión a cursos de capacitación en habilidades blandas y competencias laborales, en articulación con la Agencia Distrital de Empleo y los programas de la Subdirección. La propuesta incluye la participación en ferias, talleres y actividades de intermediación, garantizando cobertura territorial y el registro oportuno de la información en las plataformas institucionales. Finalmente, se contempla el apoyo en la elaboración de informes técnicos y el diseño de estrategias de acompañamiento integral, promoviendo la socialización de la oferta de formación y programas de la SEF, con el propósito de cerrar brechas de talento humano y potenciar la empleabilidad de la población beneficiaria.

Para el cumplimiento de lo expuesto, y en atención a la complejidad y el volumen de actividades a desarrollar, la Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo tiene la necesidad de contar con más de un contratista para el efecto, para lo cual cuenta con la autorización para adelantar la contratación con objetos iguales.

Mediante certificado adjunto, *"El (la) Subdirector (a) Administrativo (a) y Financiero (a) de la Secretaría de Desarrollo Económico, certifica que de conformidad con lo establecido en el Decreto 2209 de 1998 y demás normas legales aplicables a los contratos de prestación de servicios y una vez revisada la planta de empleos de la Secretaría de Desarrollo Económico, se constató que no existe personal suficiente de planta con el perfil requerido para la ejecución del objeto contractual".*

Los servicios que se pretenden satisfacer deberán ser contratados con la persona se encuentre en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando se verifique la idoneidad, experiencia requerida con el área solicitante.

2. OBJETO A CONTRATAR, ESPECIFICACIONES, AUTORIZACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS REQUERIDOS PARA SU EJECUCIÓN.

2.1. Objeto Contractual.

Prestar servicios profesionales a la Subdirección de Empleo y Formación para brindar orientación socio-laboral y ocupacional integral a los buscadores de empleo que participan en la ruta de empleabilidad, apoyando su preparación, acompañamiento y vinculación a oportunidades laborales efectivas.

2.2. Clasificación UNSPSC.

La clasificación de los bienes y servicios, objeto del proceso de contratación son los siguientes:

Clasificación UNSPSC	Segmento	Familia	Clase	Producto
80111600	80	8011	801116	Servicios de personal temporal

2.3 Alcance del objeto

La presente contratación deberá garantizar la continua y adecuada prestación de servicios profesionales a la Subdirección de Empleo y Formación, para apoyar en la orientación socio-laboral individual o grupal a los buscadores de empleo vinculados a la ruta de empleabilidad, apoyándolos en: la construcción de su hoja de vida, preparación para entrevistas y pruebas de selección, y en la apoyo para la postulación a vacantes acordes con los perfiles de los beneficiarios. Las personas que presten dichos servicios deben certificar entre doce (12) y veintitrés (23) meses de experiencia profesional y contar con estudios profesionales en psicología, ciencias sociales, trabajo social, administrativas, financieras, ingenierías, mercadeo, politólogo o licenciaturas y/o afines.

2.4. Lugar de ejecución: Bogotá D.C.

2.5. Obligaciones del contratista y de la Secretaría:

A partir de las especificaciones del objeto contractual, se podrán determinar las obligaciones que le corresponden al contratista y a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

2.5.1 Obligaciones generales del contratista:

1. Cumplir con el objeto, las obligaciones contractuales y el estudio previo, así como los asuntos y requerimientos asignados de manera eficaz y oportuna, conservando un comportamiento de cordialidad y buen trato con las autoridades y entidades sujeto de atención de la SECRETARÍA, así como con los funcionarios y contratistas de la entidad, tanto en las instalaciones o donde se desarrollen las actividades derivadas del contrato.
2. Informar sobre los actos o conductas irregulares o ilícitas de los cuales tenga conocimiento y que sean realizados por cualquier persona relacionada con los proyectos y las actividades a su cargo de la Secretaría.
3. Guardar la debida reserva y confidencialidad sobre la información y el contenido de los documentos que deba conocer con ocasión del contrato.
4. Hacer entrega al supervisor del contrato de los informes de gestión sobre las actividades realizadas durante el periodo de ejecución, con los soportes correspondientes, así como, gestionar los cambios y ajustes que le sean solicitados por el supervisor del contrato. Al finalizar el contrato, presentar un informe final, que detalle y precise el cumplimiento de las obligaciones durante la ejecución del contrato, documento que deberá ir acompañado de la correspondiente paz y salvo (si aplica) de acuerdo al formato vigente a la fecha de presentación.

5. Mantener al día sus pagos al Sistema de Seguridad Social en salud, pensiones y riesgos profesionales los cuales deberán ser liquidados de acuerdo a la Ley 797 de 2003, Decreto 510 de 2003, Ley 1562 de 2012, o las normas que lo modifiquen o complementen, y presentar al supervisor las constancias respectivas que correspondan.
6. No instalar ni utilizar en los equipos que le sean asignados por la Secretaría para el desarrollo del objeto del contrato, ningún software sin la autorización previa y escrita de la Secretaría en caso tal que le hayan sido entregados para el desarrollo de su objeto contractual.
7. En caso que, para el cumplimiento del objeto y las obligaciones contractuales, le fueran asignados bienes de propiedad de la Secretaría, deberá entregar los mismos, en el estado en que los recibió, salvo su deterioro natural o daños ocasionados por caso fortuito o fuerza mayor al supervisor del contrato, al momento de la terminación, quien expedirá el certificado de recibido a satisfacción que formará parte del informe final.
8. Responder ante las autoridades competentes por los actos u omisiones que ejecute en desarrollo del contrato, cuando con ellos se cause perjuicio a la administración o a terceros, en los términos del artículo 52 de la Ley 80 de 1993, en concordancia con lo previsto en la Ley 1474 de 2011.
9. Cumplir estrictamente, con el Sistema Integrado de Gestión, compuestos por el Modelo Estándar de Control Interno – MECI - Gestión de Calidad, Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo y el Plan Institucional de Gestión Ambiental PIGA- comprometiéndose a mantenerse intacto, a participar activamente en las actividades que se adelanten y a conocer de forma integral las normas pertinentes para su cumplimiento, las cuales podrán ser consultadas a través del portal web de la entidad, todo lo anterior con el fin de minimizar el impacto de los riesgos y peligros, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales así como aprovechar de forma responsable los recursos e insumos que la Secretaría, pone a su disposición, tales como: El agua, la energía, los elementos de oficina, cumplimiento con el proceso de separación en la fuente de los residuos sólidos y los demás procesos de la Secretaría que conlleven al mejoramiento ambiental de la ciudad.
10. Conocer las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecida por la Entidad. Participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST, así como informar oportunamente al supervisor acerca de los peligros y riesgos que advierta en el ejercicio de sus actividades contractuales.
11. Informar al supervisor o al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, todo accidente o incidente en la ejecución del contrato, que ocurra en el desarrollo de sus actividades.
12. Conocer y dar cumplimiento de los lineamientos establecidos en la política de Seguridad y Privacidad de la Información, así como el Manual de Políticas de seguridad y los procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información implementados por la Secretaria.
13. Registrar la información requerida cuando a ello hubiere lugar, en el sistema de información misional del sector de desarrollo económico, así como en la plataforma de contratación SECOP. Atendiendo para ello, las instrucciones dadas por la Secretaría garantizando la oportunidad, consistencia y completitud de los datos solicitados por el sistema.
14. Suministrar a la Secretaría durante la etapa precontractual, contractual y post-contractual, información y documentación clara, veraz, completa y vigente que acredite su perfil, calidades y cumplimiento de las obligaciones pactadas. En todo caso, la Secretaría en cualquier tiempo, se abroga la facultad de verificar la veracidad de la información suministrada y frente a eventuales inconsistencias en la información o documentación presentada, la Entidad procederá a adelantar las acciones administrativas, penales y fiscales a que haya lugar.

15. Además de las aquí previstas, el contratista deberá cumplir con aquellas que la ley le imponga y le sean inherentes a la naturaleza del contrato.

2.5.2. Obligaciones específicas del contratista

1. Brindar apoyo en la orientación socio-laboral individual o grupal a los buscadores de empleo de la ruta de empleabilidad, acompañándolos en la elaboración de la hoja de vida, la preparación para entrevistas y pruebas, y la postulación a vacantes acordes con su perfil.
2. Apoyar la aplicación de herramientas para el cierre de brechas de la población vinculada a la ruta de empleabilidad, así como la caracterización ocupacional para identificar fortalezas, intereses y necesidades de formación.
3. Apoyar la remisión de buscadores de empleo a cursos de formación según necesidades en habilidades blandas o competencias laborales, ya sea con la agencia distrital de empleo o en articulación con otros programas de la Subdirección.
4. Brindar apoyo y participar en convocatorias y espacios de empleabilidad dirigidos a buscadores de empleo, facilitando su participación en ferias, talleres y actividades de intermediación, incluyendo desplazamientos según programación. Garantizar el registro completo y oportuno de la información en las herramientas definidas por la Subdirección.
5. Brindar apoyo en la elaboración de informes técnicos sobre las actividades de orientación socio-laboral y ocupacional desarrolladas, para fortalecer los reportes de la Subdirección de Empleo y Formación.
6. Apoyar el diseño de estrategias de acompañamiento integral que fortalezcan la inserción y permanencia en el mercado laboral.
7. Brindar apoyo en la socialización y registro de buscadores de empleo y talento empresarial en la oferta de formación y demás programas de la SEF, promoviendo el cierre de brechas de talento humano y su empleabilidad.
8. Apoyar las demás actividades que tengan relación con el objeto contractual, previa coordinación con el supervisor del contrato.

2.5.3. Productos: N/A

2.5.4 Obligaciones de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico:

1. Garantizar la apropiación de los recursos económicos para la ejecución del contrato.
2. Realizar el seguimiento o supervisión de cumplimiento del objeto a contratar.
3. Cancelar el valor del contrato previa certificación de recibo a satisfacción por parte del supervisor, una vez se hayan adelantado los ajustes y/o correcciones solicitadas por el supervisor (si aplica).
4. Garantizar y proveer al contratista de la información e insumos necesarios (si aplica), para desarrollar el objeto contractual

3. MODALIDAD DE SELECCIÓN DEL CONTRATISTA Y SU JUSTIFICACIÓN, INCLUYENDO LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS.

Tipo de contrato: Prestación de servicios

La presente contratación directa se realiza en razón a la necesidad de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico de ejecutar el objeto contractual descrito, toda vez que no se cuenta con el personal de planta suficiente o con el perfil idóneo para su desarrollo.

Teniendo en cuenta la naturaleza jurídica del contrato a celebrar, la modalidad de selección que se debe adelantar es la Contratación Directa fundamentado en lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993; el literal h) del numeral 4º del artículo 2º de la Ley 1150 de 2007, donde se prevé la contratación directa *"para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo puedan encomendarse a determinadas personas naturales"*; y en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto Nacional 1082 de 2015.

Teniendo en cuenta los lineamientos de la SU J-025-CE-S2-2021 del 9 de septiembre de 2021 del Consejo de Estado y el carácter vinculante de esta, aludiendo al *"término estrictamente necesario"*, establecido en el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, las entidades deben establecer en el estudio previo, con base en el objeto contractual a desarrollar mediante el contrato de prestación de servicios, el lapso durante el cual se espera que el contratista cumpla las actividades y obligaciones que emanan del contrato, determinando así, la temporalidad, la excepcionalidad y el carácter transitorio propio de la naturaleza del contrato de prestación de servicios con entidades públicas.

Con base en lo expuesto la subdirección de Empleo y Formación requiere de dieciséis (16) personas naturales para apoyar la aplicación de herramientas que permitan contribuir al cierre de brechas de la población que se vinculan a la ruta de empleabilidad, así como Realizar caracterización ocupacional de los beneficiarios para identificar fortalezas, intereses y necesidades de formación, con estudios profesionales en psicología, ciencias sociales, trabajo social, administrativas, financieras, ingenierías, mercadeo, politólogo o licenciaturas y/o afines, y entre doce (12) y veintitrés (23) meses de experiencia profesional. El plazo de ejecución del contrato será de seis (6) meses, contados a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución del contrato, sin que en ningún caso se exceda el 31 de diciembre de 2026.

4. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO Y LA JUSTIFICACIÓN DEL MISMO.

4.1. Presupuesto oficial: El valor estimado del contrato es de: TREINTA Y CUATRO MILLONES SEISCIENTOS SESENTA Y DOS MIL PESOS M/CTE ($34.662.000) La suma anterior, se obtiene de acuerdo con la experiencia profesional requerida por la entidad, el cual incluye costos directos, indirectos, impuestos nacionales y distritales, y los demás gastos en los que deba incurrir el contratista en la ejecución del objeto contractual.

4.2. Justificación del valor estimado: Para el cálculo del presupuesto oficial se tuvo en cuenta el perfil requerido para esta contratación y la resolución que establece el valor de los honorarios para las personas naturales que suscriban contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en la Secretaría.

4.3. Certificado de disponibilidad presupuestal.

Las obligaciones que contraigan en desarrollo de esta contratación se respaldan con recursos del presupuesto de la SDDE, de acuerdo con lo establecido en el numeral 6 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993, según el Certificado de Disponibilidad Presupuesta, anexo al presente estudio previo, expedido por el encargado de Presupuesto de la Subdirección de Administrativa y Financiera de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, el cual se describe a continuación:

Código presupuestal	Recurso	Descripción	Valor

O2301173602202402710103 7	Inversión	Fortalecimiento de la ruta integral de empleo y formación en Bogotá D.C.	($ 34.662.000)

Código BPIN 2024110010271

4.4. Forma de pago del contrato.

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, pagará el valor del presente contrato en sumas iguales por valor de CINCO MILLONES SETECIENTOS SETENTA Y SIETE MIL PESOS M/CTE ($ 5.777.000), mes vencido, salvo el primer y último pago, los cuales se realizarán proporcional o por fracción del mes con corte al día 30, previa presentación del informe con el visto bueno del supervisor, acompañado de la copia de los respectivos recibos de pago al Sistema General de Seguridad Social en salud, pensiones y riesgos laborales. El pago estará sujeto a la disponibilidad de los recursos del PAC y los de Tesorería Distrital

Para los pagos, el supervisor deberá diligenciar el formato certificado de supervisión para pago / salud / pensión y riesgos laborales.

Para el último pago será requisito presentar, debidamente diligenciado, el formato vigente existente respecto al paz y salvo que para el efecto establezca la Entidad (cuando a ello hubiere lugar) y en general de la documentación entregada por parte de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, para la prestación del servicio. Además, la entrega de un informe final de ejecución, las actas y documentos debidamente archivados que se hayan generado en el desarrollo del objeto del contrato.

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.

Sin perjuicio de lo anterior queda entendido que la forma de pago supone la prestación real y efectiva de la contraprestación pactada. Los pagos se efectuarán a través del sistema SAP en la cuenta de ahorros o corriente de la entidad financiera que indique el contratista, de la cual sea titular éste.

5. ESTUDIOS DEL SECTOR

PERSPECTIVA LEGAL

Desde el punto de vista legal, la contratación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión está amparada en el numeral tercero del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, que enuncia:

> *"(…)* ***3. Contrato de prestación de servicios.*** *Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable (…)."*

De igual manera, el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto Nacional 1082 de 2015, dispone lo siguiente:

> *"**Artículo 2.2.1.2.1.4.9. Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales**. Las entidades estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la entidad estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.*
>
> *Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la entidad estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales.*
>
> *La entidad estatal, para la contratación de trabajos artísticos que solamente puedan encomendarse a determinadas personas naturales, debe justificar esta situación en los estudios y documentos previos."*

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

Con respecto a la modalidad de selección para la escogencia del contratista, el literal h), numeral cuarto del artículo 2º de la Ley 1150 de 2007, estableció que la CONTRATACIÓN DIRECTA es aplicable *"Para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que sólo puedan encomendarse a determinadas personas naturales (…)"*.

En este sentido, la Secretaria Distrital de Desarrollo Económico realiza la identificación de la idoneidad y experiencia requerida, la cual debe ser proporcional con el objeto y las necesidades planteadas en el presente estudio previo que justifica la mencionada contratación.

Adicionalmente, el artículo 2.8.4.4.5. del Decreto Nacional 1068 de 2015 estableció:

> *"Los contratos de prestación de servicios con personas naturales o jurídicas, sólo se podrán celebrar cuando no exista personal de planta con capacidad para realizar las actividades que se contratarán.*
>
> *Se entiende que no existe personal de planta en el respectivo organismo, entidad, ente público o persona jurídica, es imposible atender la actividad con personal de planta, porque de acuerdo con los manuales específicos, no existe personal que pueda desarrollar la actividad para la cual se requiere contratar la prestación del servicio, o cuando el desarrollo de la actividad requiere un grado de especialización que implica la contratación del servicio, o cuando aun existiendo personal en la planta, éste no sea suficiente, la inexistencia de personal suficiente deberá acreditarse por el jefe del respectivo organismo.*
>
> *Tampoco se podrán celebrar estos contratos cuando existan relaciones contractuales vigentes con*

objeto igual al del contrato que se pretende suscribir, salvo autorización expresa del jefe del respectivo órgano, ente o entidad contratante. Esta autorización estará precedida de la sustentación sobre las especiales características y necesidades técnicas de las contrataciones a realizar".

Lo anterior, se detalla en el documento de *"VERIFICACIÓN DE EXPERIENCIA E IDONEIDAD DE PROPONENTES PARA LA CONTRATACIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN, Y VERIFICACIÓN DE DOCUMENTOS" y el certificado de Inexistencia, Insuficiencia o falta de capacidad de personal "VERIFICACIÓN DE EXPERIENCIA E IDONEIDAD DE PROPONENTES PARA LA CONTRATACIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN, Y VERIFICACIÓN DE DOCUMENTOS".* Certificación expedida por Talento Humano que hace parte integral del proceso de contratación.

PERSPECTIVA ECONÓMICA Y COMERCIAL

La actividad económica está dividida en sectores económicos. Cada sector se refiere a una parte de la actividad económica cuyos elementos tienen características comunes, guardan una unidad y se diferencian de otras agrupaciones. Su división se realiza de acuerdo con los procesos de producción que ocurren al interior de cada uno de ellos. La división de los sectores es la siguiente: 1) Sector primario o sector agropecuario, 2) Sector secundario o sector industrial y 3) Sector terciario o sector de servicios.

Si bien los dos primeros sectores producen bienes tangibles, por lo cual son considerados como sectores productivos; el sector servicios se considera no productivo, puesto que no produce bienes tangibles, pero, contribuye a la formación del ingreso nacional y del producto nacional.

Para efectos del análisis, el presente pertenece al macro sector Servicios, Sector actividades profesionales, científicas y técnicas; lo anterior, toda vez que en la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, no se producen bienes materiales, sino que corresponde a aquellos de naturaleza intelectual que se requieren para el cumplimiento de funciones de la entidad, los cuales pueden ser provistos por personas naturales o jurídicas que estén en capacidad de ejecutar el objeto del contrato.

En el mercado laboral los servicios relacionados con actividades profesionales, científicas y técnicas se caracterizan porque son prestados por personas naturales con el apropiado conocimiento y la suficiente experiencia, conforme a las necesidades requeridas por las entidades. Las funciones que cumplen son prestadas en forma presencial o virtual, y su gestión queda plasmada en los diferentes documentos, trabajos e informes que van desarrollando a lo largo de la ejecución de sus contratos.

OFERTA

Revisado el mercado laboral, el tipo de servicio requerido por la Entidad es ofrecido por personas naturales idóneas, que cumplen con el perfil solicitado en cuanto a formación académica, experiencia profesional y experiencia específica, y que aplican al servicio de las entidades contratantes su conocimiento y preparación garantizando el óptimo cumplimiento de sus objetos contractuales, dado que la característica principal de este servicio es la experiencia y la idoneidad verificable de la persona para cumplir con las obligaciones contractuales del proceso.

De acuerdo con el certificado de planta expedido por el Subdirector Administrativo y Financiero de la Secretaría de Desarrollo Económico, quien certificó que de conformidad con lo establecido en el Decreto 2209 de 1998 y demás normas legales aplicables a los contratos de prestación de servicios y una vez revisada la planta de empleos de la SDDE, se constató que no existe personal de planta con el perfil requerido para la ejecución del objeto contractual.

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

Los resultados obtenidos de la ejecución de los contratos quedan plasmados en documentos, informes, actas y demás que se desarrollan a lo largo de la ejecución de los plazos contractuales.

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

ASPECTOS TÉCNICOS

En atención a la necesidad definida, se requiere la contratación del perfil con la formación y experiencia especificada en el numeral *6 – Criterios para Seleccionar la Oferta o Perfil requerido*. Adicionalmente, se estipula atender la necesidad planteada por el plazo definido en el numeral 10 – *Plazo de Ejecución* y por el valor estipulado en *4 – Valor estimado del contrato y presupuesto oficial*, para el cumplimiento de las obligaciones descritas en el numeral 2.5.2 – *Obligaciones Específicas* del presente documento.

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

ANÁLISIS FINANCIERO Y ORGANIZACIONAL

El artículo 6 de la Ley 1150 de 2007 modificado por el artículo 221 del Decreto Ley 019 de 2012, señala:

> *"(…) De la verificación de las condiciones de los proponentes (…) No se requerirá de este registro, ni de clasificación, en los casos de contratación directa; contratos para la prestación de servicios de salud; contratos de mínima cuantía; enajenación de bienes del Estado; contratos que tengan por objeto la adquisición de productos de origen o destinación agropecuaria que se ofrezcan en bolsas de productos legalmente constituidas; los actos y contratos que tengan por objeto directo las actividades comerciales e industriales propias de las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta y los contratos de concesión de cualquier índole. En los casos anteriormente señalados, corresponderá a las entidades contratantes cumplir con la labor de verificación de las condiciones de los proponentes (…)".*

Por lo tanto, para el presente proceso no se requiere Registro Único de Proponentes, ni determinar capacidad financiera y de organización.

ANÁLISIS DE LA DEMANDA

Una vez verificadas las contrataciones previas de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, se evidencia que en los últimos años se ha suplido la falta de personal de planta para el desarrollo específico de estas actividades, mediante la contratación personas naturales que ejecutaron obligaciones contractuales similares a las del estudio previo que acompaña el presente proceso, y que han sido vinculados bajo la modalidad de contratación directa a través de contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión.

6. CRITERIOS PARA SELECCIONAR: IDONEIDAD / EXPERIENCIA

Para la ejecución del objeto contractual, la idoneidad se verificará de conformidad con la Tabla de Honorarios vigente y teniendo en cuenta la acreditación de las condiciones de formación académica y experiencia, señaladas a continuación:

6.1 Formación académica: Título Profesional en psicología, ciencias sociales, trabajo social, administrativas, financieras, ingenierías, mercadeo, politólogo, licenciaturas y/o afines. Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.

6.2 Experiencia: Entre doce (12) y veintitrés (23) meses de experiencia profesional.

Para tales efectos, se realizará la evaluación de la hoja de vida con los soportes documentales que presente la persona, en todo caso no podrá estar incurso en causales de inhabilidad o incompatibilidad para la celebración del contrato.

Adicionalmente, en el caso de requerir la aplicación de alguna equivalencia se verificarán los respectivos soportes que permitan dar cumplimiento a los señalado en la Resolución por medio de la cual se establece la escala de honorarios de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión vigente de la entidad.

7. 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, así: (Ver anexo Matriz de Riesgos)

8. AFILIACIÓN A RIESGOS LABORALES

Tipo de Riesgo Identificado:

Conforme con lo establecido en el artículo 2, literal a), numeral 1 de la Ley 1562 de 2012 y el Decreto Nacional 723 de 2013, y una vez realizado el análisis respectivo por parte de la entidad frente al objeto y las obligaciones contractuales, el contratista debe afiliarse a la ARL, en el nivel de riesgo que se señala a continuación:

NIVEL DE RIESGO	INDIQUE CON UNA (X) EL RIESGO ASIGNADO
1	
2	X
3	
4	

9. GARANTÍAS QUE LA ENTIDAD CONTEMPLA EXIGIR EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN.

De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.5. del Decreto 1082 de 2015, en la contratación directa la exigencia de garantías establecidas en la Sección 3 de la misma norma, no es obligatoria, no obstante, la justificación para exigirlas o no debe estar expresamente detallada en los presentes estudios previos.

Justificación: Se solicita la póliza de cumplimiento al contratista por ello lo estipulado en el artículo 7 de la ley 1150 de 2007 donde dispone que los contratistas tienen la obligación de constituir garantías para el cumplimiento de las obligaciones surgidas del contrato, y los proponentes por el ofrecimiento realizado, por lo anterior.

En caso de exigirlas y de acuerdo con el numeral 7 del artículo 2.2.1.1.2.1.1. del Decreto 1082 de 2015, según la naturaleza del contrato podrán ser: (Aplica SI / NO)

TIPO DE AMPARO / GARANTÍA	APLICA (SI/NO)	SOBRE EL VALOR	VIGENCIA
Cumplimiento del contrato, el cual debe cubrir los siguientes riesgos: a) El incumplimiento total o parcial del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista. b) El cumplimiento tardío o defectuoso del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista. c) El pago del valor de las multas y de la cláusula penal pecuniaria.	SI	Diez por ciento (10%) del valor total del contrato.	Duración igual al plazo de ejecución del contrato y SEIS meses más; término contado a partir de la suscripción del contrato.

10. INTERVENTORÍA O 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 postcontractual, 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 modificada por la Resolución 429 del 31 de agosto de 2021 *"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:

1. Perfil del supervisor/a:

   Nombre: Jorge González Herrera
   Denominación del Empleo: Profesional Especializado Grado 27
   Subdirección de Empleo y Formación

11. PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO

El plazo de ejecución del contrato será de seis (6) meses, contados a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución del contrato, sin que en ningún caso se exceda el 31 de diciembre de 2026.

12. INDICACIÓN DE SI EL PROCESO DE CONTRATACIÓN ESTÁ COBIJADO POR UN ACUERDO COMERCIAL

En atención a lo dispuesto en el Manual para el manejo de los Acuerdos Comerciales en Procesos de Contratación expedido por Colombia Compra Eficiente, para la modalidad de contratación directa no le son aplicables las obligaciones de los Acuerdos Comerciales, en consecuencia, no procede el análisis para establecer si la contratación se encuentra o no cubierta por un acuerdo comercial.

12. ANEXOS

1. Certificado de Disponibilidad Presupuestal.
2. Matriz de riesgos
3. Documentos relacionados en la lista de chequeo de gestión contractual.

Firmas 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: 2026.01.21 18:44:43 -05'00' **JADER GUILLERMO ALARCÓN PLATA** **Director de Desarrollo Empresarial y Empleo** QUIROGA FORERO BIBIANA MARIA Firmado digitalmente por QUIROGA FORERO BIBIANA MARIA Fecha: 2026.01.21 17:18:00 -05'00' **BIBIANA MARIA QUIROGA FORERO** **Subdirectora de Empleo y Formación** Elaboró: Fabio Andrés Polanía Zenner Contratista Subdirección Empleo y Formación