ANÁLISIS DEL SECTOR ECONÓMICO

De conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015, las entidades estatales, durante la etapa de planeación, tienen el deber de analizar y conocer el sector relativo al objeto del Proceso de Contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica y de Análisis de Riesgo, en consecuencia, se realiza el presente análisis para la contratación en materia de prestación de *servicios profesionales* de una *persona natural,* con el fin de ejecutar el siguiente objeto:

OBJETO DE LA CONTRATACIÓN:

APOYO A LA GESTIÓN CON PERSONAL EN LAS DISTINTAS ACTIVIDADES OPERATIVAS (AUXILIAR DE ACCESO Y SERVICIOS GENERALES) EN LOS DIFERENTES EDIFICIOS PÚBLICOS DE PROPIEDAD DEL MUNICIPIO DE CAREPA.

1. ANÁLISIS DE PERSPECTIVA LEGAL.

El proceso de contratación para el cual se elabora el presente análisis de sector se rige por los principios de la Constitución Política; el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, la Ley 1150 de 2007, el Decreto Único Reglamentario 1082 de 2015, los Decretos Reglamentarios y la normatividad aplicable relacionada con la materia.

El contrato sindical como una forma de contrato colectivo que hace parte de las tres formas de negociación que consagra el Código Sustantivo de Trabajo, encuentra su fundamento legal en los artículos 373, 482, 483 y 484 del CST.

El artículo 373, al señalar las funciones principales de los sindicatos, estipula en su numeral 3, la de "celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales, garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan". Vemos entonces que, desde allí, se consagra el contrato sindical como función de la organización sindical y a la vez como un derecho de dichas organizaciones. Encontramos en los artículos 482 al 484 una regulación más amplia en esa materia así:

El artículo 482, nos entrega la siguiente definición: "Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de obras por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso en el MPS a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, revisión y extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo".

Por su parte, el artículo 483 señala las responsabilidades de la organización sindical frene al contrato sindical, consagra la personería de la organización sindical para ejercer los derechos y acciones que le correspondan directamente como las de sus afiliados, señala igualmente la citada norma del CST, la necesidad de constituir caución por parte de los contratantes para garantizar el cumplimiento de las obligaciones que surgen del contrato celebrado, so pena de que se responda en caso de incumplimiento con el patrimonio de los contratantes. Ahora bien, ¿qué sucede si la organización sindical que celebro el CS desaparece?, el CST en su artículo 484 previo dicha situación, y es así como se consagra que en caso de que se presente la situación antes planteada, los afiliados continuaran prestando el

servicio o ejecutando la obra hasta la culminación del contrato; en este caso en particular, señala el artículo 484 que la caución que haya constituido el sindicado, continuara vigente para garantizar las obligaciones de los trabajadores.

De la lectura y análisis de las normas trascritas, se desprende una serie de elementos del contrato sindical que es importante destacarlos

a) Partes en el contrato sindical
1. Uno o varios sindicatos
2. Uno o varios empleadores
3. Uno o varios sindicados de empleadores

b) Objeto del Contrato:

El objeto del contrato sindical puede ir desde la prestación de un servicio hasta la ejecución de obras. En esta parte es importante señalar, que la ejecución del Contrato, sola podrá estar en cabeza únicamente por los afiliados al sindicato.

c) Solemnidad del Contrato

1. Debe celebrarse por escrito
2. Debe depositarse ante el MPS. Ello se cumple allegando ejemplar a los quince días (que se entenderán calendarios) a la oficina regional de trabajo de la localidad en la cual se haya celebrado el CS.

Resulta importante señalar que con la expedición del Decreto 657 de marzo 3 de 2006, surgen implícitamente otros requisitos o solemnidades que más adelante abordare en este mismo trabajo

d) Naturaleza del contrato

El Contrato Sindical es una modalidad colectiva de contratación laboral, por lo tanto no se trata de hacer tercería en el empleo. El trabajador no es contratado por una empresa intermediaria ni es subordinado al sindicato, la subordinación la obtiene el ente jurídico que lo agrupa y representa (El Sindicato), ya que este desarrolla la labor contratada de forma directa con sus asociados, entre quienes se distribuyen sus utilidades.

Recordemos que "***la duración, revisión y extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo***". Cursivas y negrillas nuestras

e) Diferencias entre el contrato individual de trabajo y el contrato sindical

A pesar de que la norma precedente es clara al señalar, que el contrato sindical en cuanto a la revisión, duración y extinción se rige por las normas del contrato individual de trabajo, también es cierto que entre las dos modalidades de contrato existen algunas diferencias que considero oportuno destacarlas.

	Contrato individual	Contrato sindical
1	Quien se compromete a ejecutar la labor queda obligado personalmente	Quien se obliga no es afiliado si no la organización sindical
2	Subordinación directa del empleado o trabajador de quien lo remunera	La subordinación l tiene el ente jurídico que agrupa y representa al o los afiliados

3	Utilidad o ganancia de carácter individual	Utilidad para todos los miembros de la organización
4	Si desaparece la persona individual desaparece el contrato	Si desaparece la persona jurídica sindicato, el contrato sigue vigente
5	No se presta caución por los contratantes	Se hace necesario de constituir caución para garantizar las obligaciones

EL CONTRATO SINDICAL EN LA NUEVA REGLAMENTACIÓN

No obstante, lo señalado en el CST en relación con el contrato sindical, el Presidente de la Republica en cumplimiento de la función señalada en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Nacional, expidió el Decreto 657 de Marzo 3 de 2006. Decreto mediante el cual reglamento, los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo.

En esencia, la citada norma nos reitera en su artículo primero, la definición del contrato, recordándonos que como contrato es un acuerdo de voluntades y que el mismo es solemne, nominado y principal. En el artículo segundo, se señala no como obligación ni como necesidad, pero si como opción, el que los empleadores antes de celebrar un contrato evalúen en primera instancia la posibilidad de celebrar contrato sindical.

En el artículo tercero del mencionado decreto, se señala que además de las cláusulas relativas a las condiciones específicas del objeto del contrato sindical y las circunstancias en que se desarrollará, este deberá indicar el valor total de la prestación del servicio o de la ejecución de la obra, así como la cuantía de la caución que las partes deben constituir para asegurar el cumplimiento de las obligaciones pactadas.

Surge a la luz del artículo cuarto de la norma objeto de análisis, que un nuevo requisito del contrato sindical, es **la necesidad realizar una asamblea con los afiliados**, en la que se dará a conocer la propuesta, se establecerán las condiciones para su celebración y se señalarán las responsabilidades de la organización sindical. **Lo anterior, previamente a la celebración de este tipo de contrato.** Negrillas nuestras

Es importante resaltar igualmente, lo consagrado en el artículo sexto, el cual estipula que en desarrollo de la libertad sindical consagrada en el Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical, el cual contendrá como mínimo, la siguiente información:

1. Tiempo mínimo de afiliación al sindicato, para participar en la ejecución de un contrato sindical.

2. Procedimiento para seleccionar el coordinador de la ejecución del contrato sindical.

3. Procedimiento para seleccionar a los afiliados que van a ejecutar el contrato sindical.

4. Causales de reemplazo de quienes ejecuten el contrato sindical y procedimiento.

5. Sistema de pago a los trabajadores que ejecuten el contrato sindical.

6. Porcentaje del contrato que se destinará a educación y capacitación de los afiliados en las distintas áreas de trabajo objeto del contrato sindical.

7. Régimen disciplinario aplicable a los afiliados que ejecuten el contrato sindical.

8. Ingresos de los afiliados al sindicato que ejecuten el contrato, los cuales por lo menos deben ser equivalentes al salario mínimo legal mensual vigente y la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, de conformidad con lo previsto en las normas de dicho sistema.

Lo anterior, es un nuevo requisito que considero, le otorga más solemnidad al contrato sindical, dentro de los ya señalados en el presente trabajo, a la luz de los artículos del CST analizados en la primera parte

Consagra igualmente, el Decreto 657 en su artículo séptimo, que en los estatutos de las organizaciones sindicales podrá preverse de manera general los derechos y obligaciones de los afiliados que ejecutarán contratos sindicales; ello de por sí ya es interesante, por cuanto evita que de manera amañada, por cada contrato sindical, se fije un reglamento con reglas del juego diferentes para los afilados; de ante mano, en los estatutos de la organización, podrá conocer el afiliado que derechos tiene y que obligaciones conlleva para el, el que se le seleccione por parte de la organizaron sindical para ejecutar una obra en virtud de esta modalidad de contrato. Lástima que al no ser esta norma de imperativo cumplimiento, muchas de las organizaciones sindicales seguro no le darán el cumplimiento y la importancia que la misma reviste.

Por último, es de resaltar en relación con esta reglamentación lo siguiente:

Aquellas ofertas presentadas por los sindicatos en virtud del contrato sindical que se constituyan en órdenes de compra de bienes o servicios y ofertas mercantiles, se les aplicará lo dispuesto en el numeral 52 del artículo 530 del Estatuto Tributario o la norma que lo modifique, adicione o sustituya. Se es reiterativo en el sentido de que una copia del contrato sindical con su correspondiente reglamento deberá depositarse ante el Inspector de Trabajo del lugar en donde este se suscriba y que la definición de las controversias que se originen respecto de la interpretación, ejecución y terminación del contrato sindical, son de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, salvo que las partes contratantes decidan acudir a los mecanismos alternativos para la solución de conflictos.

EL CONTRATO SINDICAL CON ENTIDADES ESTATALES.

Algunos empleadores estatales vienen negando a sus sindicatos la posibilidad de celebrar contratos sindicales, argumentando que la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado conceptuó en marzo 18 de 1997 que los sindicatos pertenecientes a un determinado organismo estatal o cualquier otra organización sindical, no pueden celebrar contratos de prestación de servicios con la entidad pública correspondiente o con otra.

El Consejo de Estado sustenta la inhabilidad de los sindicatos para contratar con entidades estatales, básicamente en los artículos 127 y 128 de la Constitución Nacional y el 355 del Código Sustantivo de Trabajo, veamos:

Respecto al artículo 127

De acuerdo con la legislación nacional "Se entiende por contrato sindical el que celebre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos". De esta definición se desprende claramente que quien suscribe el contrato sindical es el sindicato como organización y no los servidores públicos miembros del sindicato. Ahora bien, el artículo 127 de la Constitución Nacional consagra las incompatibilidades de los servidores públicos. ***"Los servidores públicos no podrán celebrar, por sí o por interpuesta persona, o en representación de otro, contrato alguno con entidades públicas"*. Cursivas y negrillas nuestras.** consideran algunos estudiosos del derecho, posición que comparto, que la norma citada se refiere es de manera expresa a los servidores públicos y no a las organizaciones conformadas por ellos; por lo que no resulta procedente una interpretación extensiva ni la ampliación de esta prohibición a las asociaciones y organizaciones, máxime si tenemos en cuenta que, como lo admite el mismo Consejo de Estado, del artículo 73 del Código Civil se desprende que la persona jurídica que forma la asociación es distinta de las personas naturales que la conforman y según la doctrina los actos de la persona jurídica son propios e independientes de los de sus miembros.

De los argumentos antes planteados, queda claro entonces que la prohibición contemplada en el artículo 127 para los servidores públicos no se aplica a organizaciones sindicales de entidades estatales, en tanto la persona jurídica absorbe las inhabilidades de sus asociados en la medida en que así lo establezca la ley, y es precisamente la ley (art, 373 y 482 del CST) quien les permiten a los sindicatos suscribir contratos sindicales sin poner limitación respecto a la persona con quien pueden suscribirlo, ya que las normas no dicen que el sindicato puede celebrar un contrato sindical solo con las entidades de carácter privado.

Respecto al artículo 128

Este artículo estipula las prohibiciones a los servidores públicos en desempeño del cargo. ***"Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público ni recibir más de una asignación que provenga del tesoro público***..." **Cursivas y negrillas nuestras.** La prohibición contenida en este artículo es bastante sana, pues permitir que alguien perciba más de una asignación del erario les quita la posibilidad a otras personas de trabajar y proveerse su sustento. Pero cuando un sindicato suscribe un contrato sindical con la entidad pública no se incurre para nada en esta prohibición, toda vez que si bien es la asociación sindical quien celebra el contrato sindical con la entidad, serán los miembros o afiliados de dicho sindicato, que no son empleados, de la entidad quienes prestarán

directamente el servicio; esto es, el dinero que proviene del tesoro público no es para un servidor público, sino para la organización sindical quien finalmente la destinará al afiliado al sindicato que no tiene previamente ninguna relación contractual, legal o reglamentaria con la entidad estatal. En este orden de ideas es la asociación sindical la que se compromete a cumplirle a la entidad las obligaciones contractuales, con miembros del sindicato que no sean previamente empleados de dicha entidad estatal. Por este lado, considero que los argumentos del Consejo de Estado, pueden ser rebatidos, por cuanto los servidores públicos afiliados a la organización sindical, no estarían recibiendo otra remuneración o aumentado su patrimonio con el producto de lo percibido por la organización sindical a la cual pertenecen, por las obras ejecutadas o los servicios prestados, en virtud de un contrato de esta naturaleza.

Respecto al artículo 355 del CST

El artículo 355 prohíbe a los sindicatos la explotación de negocios o actividades con ánimo de lucro. Pues bien, es sabido que los contratos sindicales no tienen ánimo de lucro, el sindicato no se enriquece con ellos, el objetivo es el mejoramiento de las condiciones laborales de sus afiliados y en la mayoría de los casos la mejor prestación de un servicio por parte de la empresa con quien suscribe el contrato sindical.

ASPECTOS GENERALES EN EL CONTRATO SINDICAL

La figura del contrato sindical no es novedosa como pudiera creerse, pues ya en el Código Sustantivo del Trabajo, expedido en 1950, se establece que entre las funciones de los sindicatos está la de celebrar contratos sindicales con los empleadores, "para la prestación de servicios o la ejecución de obras con sus propios afiliados". La forma se practicó en los años 50 y 60 por parte de sindicatos de la construcción pertenecientes a la CTC, y consistía en que el sindicato conseguía la mano de obra y desarrollaba la labor. En los servicios pasaba lo mismo. Hoy esa forma llegó a la producción de bienes, y ya hay nueve o diez casos. En Boyacá el contrato tiene incluso carácter indefinido y no aparece la condición de que la empresa se reserva el derecho de admisión de un trabajador.

Sobre el contrato sindical, existen posturas a favor y en contra así:

1. Los puntos a favor

Encontramos que el contrato sindical es un mecanismo que, con un estricto manejo ético y transparente por parte del sindicato, puede representar una forma de promover el derecho a la negociación colectiva, a la promoción del derecho de asociación sindical y a generar empleos más dignos; además puede ser una muy buena herramienta contra la política antisindical que ejercen el Estado y los empleadores.

El contrato sindical como parte integrante del derecho de negociación tiene gran importancia como alternativa para el movimiento sindical, en la medida que posibilita la utilización de una figura establecida en la ley, con la cual se puede mantener la contratación colectiva y evitar la deslaboralización de la relación de trabajo, o que el empleador acuda a otras formas de subcontratación para solucionar determinadas necesidades de servicios, como las cooperativas de trabajo asociado, el outsourcing, los contratos de prestación de servicios, la intermediación y otros contratos civiles; con los que se vulneran derechos fundamentales de trabajadores y trabajadoras.

Sirve, además, para extender y promover el derecho de asociación sindical. En nuestra actual legislación donde sólo los trabajadores con contrato a término indefinido y algunos servidores públicos, gozan plenamente de todas las garantías del derecho de asociación sindical, cobra relevancia el contrato sindical, como una forma para que personas que no son trabajadores de la empresa tengan la oportunidad de afiliarse a una organización sindical. **En contratos de prestación de servicios, contratos temporales, contratos a término fijo, cooperativas de trabajo asociado y otras modalidades de subcontratación que se ingenian día a día los empleadores, no opera efectivamente el derecho de asociación sindical.**

Con el contrato sindical se generan empleos más dignos, en la medida que los afiliados al sindicato, quienes ejecutan el contrato sindical, pueden gozar de los

beneficios que logre pactar el sindicato con la empresa, y así mejorar la calidad de vida de estos trabajadores y su núcleo familiar.

2. El punto en contra

De igual manera, tenemos que quienes no aceptan la figura del contrato sindical, argumentan que el sindicato asume una posición de patrono, y que así se desvirtuaría la razón de ser del derecho de asociación; es decir, afirman que los sindicatos pasan de ser un grupo de trabajadores que buscan la reivindicación de sus derechos laborales a ser, por medio de esta figura, sólo empleadores

2. ANÁLISIS PERSPECTIVA ECONÓMICA.

La revisión y análisis del sector de servicios en Colombia, particularmente en lo que a servicios de personal que se refiere, demuestra que las personas jurídicas dedicadas a esta actividad económica requieren, para efecto de acreditar su idoneidad, contar con la idoneidad y experiencia requerida, que para este caso corresponde al apoyo con personal para las distintas actividades de conserjería auxiliar acceso-portero y servicios generales.

Así mismo, la prestación de estos servicios bien sea por parte de personas jurídicas, requiere que el representante legal no registre sanciones ni inhabilidades vigentes en el Certificado de Antecedentes expedido por la Procuraduría General de la Nación, ni se encuentren incursos en ninguna causal de inhabilidad o incompatibilidad previstas en las normas que les impida contratar con el Estado.

Para la prestación de este tipo de servicios la legislación colombiana no prevé cargas impositivas particulares, por lo que, con independencia de su valor, la entidad contratante deberá prever el pago del impuesto al valor agregado IVA, en razón a la condición tributaria del prestador, según éste pertenezca o no al régimen común.

Ello exige la acreditación por parte de la persona que ofrece sus servicios, del perfil que para el efecto determine la entidad contratante y que dé cuenta de la experiencia definida en función de los requerimientos que pretende atender la entidad interesada en contratar tales servicios.

3. ANÁLISIS DE PERSPECTIVA TÉCNICA

El análisis del comportamiento del sector de prestación de servicios profesionales evidencia que en el mercado existen dos modalidades de oferta: en primer lugar, los servicios que prestan como personas naturales en las diferentes empresas y, en segundo lugar, los servicios que prestan las personas jurídicas con base en la subcontratación de personas.

Bajo cualquiera de las modalidades a través de las cuales se prestan estos servicios, se requiere del apoyo del personal que cumpla los atributos de experiencia e idoneidad requeridos. Vale indicar que la contratación de esta clase de servicios bajo personas jurídicas con idoneidad y experiencia, no permiten contar con los servicios de los profesionales en el apoyo de otras actividades propias de la (*Secretaria General y de Servicios Administrativos)*, necesarias para dar cumplimiento a las metas y los propósitos perseguidos.

En el presente estudio, se señalan las características y costos correspondientes a cada una de las modalidades bajo las cuales se prestan en el mercado servicios de actividades profesionales y de apoyo a la gestión en Colombia. Lo anterior, con el propósito de proveer elementos de juicio que permitan a la entidad decidir acerca de la modalidad de contratación que mejor se ajusta a sus necesidades.

4. CLASIFICADOR DE BIENES Y SERVICIOS

El mercado colombiano ofrece una amplia gama de alternativas disponibles para atender las necesidades de servicios que demandan los sectores público y privado. Tales servicios, por su naturaleza, se agrupan en los segmentos 70 a 94 del Código Estándar de Productos y Servicios de Naciones Unidas (UNSPSC).

De acuerdo con la clasificación del UNSPSC, los (***Servicios de personal temporal***) requeridos por la Alcaldía Municipal de Carepa, corresponden a la siguiente clasificación:

Tabla No.1

Cuadro de Clasificación UNSPSC

Clasificación UNSPSC
94101800

5. ANÁLISIS DE LA DEMANDA

Los servicios (de apoyo a la gestión) son servicios que de forma ordinaria se contratan por diferentes entidades públicas, según el énfasis de sus funciones misionales.

A continuación, se presenta cuadro indicativo que refleja cómo diferentes entidades públicas han atendido a través de terceros sus necesidades de servicios (profesionales o de apoyo a la gestión) para las actividades a través de personas naturales, durante la vigencia 2026.

Tabla No.2

Cuadro indicativo Contrataciones similares (vigencia 2026)

Entidad Estatal	Referencia	Descripción	Fase actual	Fecha de publicación	Fecha de presentación de ofertas	Cuantía
INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL VALLE-INFIVALLE	CD-12-2026	PS CONSERJES	Presentación de oferta	15/01/2026 7:54 PM (UTC -5 horas)	-	10.016.112 COP
INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL VALLE-INFIVALLE	CD-11-2026	PS CONSERJES	Presentación de oferta	15/01/2026 7:40 PM (UTC -5 horas)	-	10.800.000 COP
INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL VALLE-INFIVALLE	CD-010-2026	PS CONSERJES	Presentación de oferta	15/01/2026 7:27 PM (UTC -5 horas)	-	10.800.000 COP
INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL VALLE-INFIVALLE	CD-09-2026	PS CONSERJES	Presentación de oferta	15/01/2026 7:16 PM (UTC -5 horas)	-	10.800.000 COP
INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL VALLE-INFIVALLE	CD-03-2026	PS CONSERJES	Presentación de oferta	15/01/2026 6:07 PM (UTC -5 horas)	-	10.800.000 COP
ESE HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO SANTA MARÍA MAGDALENA	2025-2075	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN COMO AUXILIAR ADMINISTRATIVO ORIENTANDO LAS ACTIVIDADES DE LOS OPERADORES DE SERVICIOS GENERALES (CONSERJES)	Presentación de oferta	30/10/2025 10:00 AM (UTC -5 horas)	-	3.600.000 COP

Fuente: Análisis basado en información del Portal Colombia Compra Eficiente.

Como se observa, este tipo de servicios ha sido contratado en oportunidades anteriores por las diferentes entidades públicas – personas naturales-, dado que, la planta de personal de la entidad no cuenta con personal suficiente con el perfil y la experiencia requeridos para la atención directa de tales necesidades.

Para determinar la forma de pago, se analizó el histórico de contratación de la Entidad y se evidenció que, para la contratación directa, el pago de manera mensual permite controlar la oportunidad y calidad de las actividades, informes y/o productos a cargo del contratista, en vista de que la supervisión la realiza **SECRETARIA GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS** de manera permanente y directa sobre la persona que los realiza. Esto indica que mediante la contratación de personas naturales se logra tener un mayor control sobre el desarrollo de las actividades y los procesos.

6. JUSTIFICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN:

Desde el punto de vista legal la contratación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, está amparada en el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, que se traduce en la potestad que tienen las entidades estatales para suscribir contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, de acuerdo con la determinación del perfil requerido para satisfacer la necesidad y el cumplimiento de condiciones académicas, profesionales y/o de experiencia desarrollada en virtud de la ejecución de contratos anteriores.

Teniendo en cuenta el análisis del sector de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, la **SECRETARIA GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS** establece que la modalidad de selección de los servicios mencionados es la contratación directa de personas con un perfil específico mencionado anteriormente.

7. ANÁLISIS DE RIESGOS:

De acuerdo con el Manual para la Identificación y Cobertura del Riesgo en los Procesos de Contratación de Colombia Compra Eficiente, los siguientes riesgos de tipo operacional, regulatorio y social dentro del presente estudio se encuentra en documento anexo denominado MATRIZ DE RIESGOS.

Nota: El presente documento es un anexo de los **ESTUDIOS PREVIOS**.

LUSELY OREJUELA
Secretaria General y de Servicios Administrativos
Supervisora