

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

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

DATOS GENERALES DE LA CONTRATACIÓN	
Fecha emisión estudio	Mes: Junio Año: 2026
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 BIBIANA QUIROGA Subdirectora de Empleo y Formación
Ítem(s) del Plan de Contratación (Art. 2.2.1.1.1.4.1. Decreto 1082 de 2015)	Línea de contratación: 8163337 Información verificada por: Elías Cabello Beltrán
Objeto de la contratación:	PRESTAR LOS SERVICIOS ESPECIALIZADOS PARA LA EJECUCIÓN Y OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE PAGO POR RESULTADOS DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO (SDDE), ORIENTADO A LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN LA CIUDAD.
Modalidades de Contratación previstas:	1. Licitación Pública: <u> X </u> 2. Selección Abreviada: <u> </u> 2.1. Para la adquisición de bienes y servicios de características técnicas uniformes. <u> </u> • Subasta inversa presencial o electrónica <u> </u> • Compra por catálogo <u> </u> • Adquisición en bolsa de productos <u> </u> 2.2. Menor cuantía. <u> </u> 3. Concurso de Méritos: <u> </u> 4. Contratación Directa: <u> </u> 4.1. Declaración de urgencia manifiesta <u> </u> 4.2. Convenios o contratos interadministrativos <u> </u> 4.3. Empréstito <u> </u> 4.4. Desarrollo de actividades científicas y tecnológicas <u> </u> 4.5. Inexistencia de pluralidad de oferentes <u> </u> 4.6. Arrendamiento o adquisición de bienes inmuebles <u> </u> 5. Mínima Cuantía: <u> </u> 6. Otro: <u> </u>

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

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: 0230117360220240271 Línea: 8163337 Información verificada por: Elías Cabello
Valor del contrato (Presupuesto Oficial):	El presupuesto máximo oficial para este proceso asciende a la suma de TRES MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y OCHO MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS (\$3.996.938.554) M/CTE. Distribución por grupos: • Grupo 1: \$998.613.343 • Grupo 2: \$998.613.343 • Grupo 3: \$999.855.934 • Grupo 4: \$999.855.934 El valor estimado incluye IVA y 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, como regla general, a cada proponente se le podrá adjudicar hasta dos (2) grupos en los que haya quedado en primer orden de elegibilidad al haber obtenido el mayor puntaje definitivo. En caso de que un mismo proponente resulte ubicado en el primer orden de elegibilidad en tres (3) o más grupos, la entidad adjudicará únicamente dos (2) grupos, priorizando aquellos en los que dicho proponente haya obtenido el mayor puntaje total. Si existiera igualdad de puntaje entre grupos, se escogerán los grupos en los que la diferencia con el segundo mejor proponente sea mayor. Si aun aplicando este criterio persiste la igualdad, se adjudicará los grupos conforme al orden numérico de los grupos que ya se encuentra definido (grupo 1, grupo 2, grupo 3 y grupo 4). Los grupos no adjudicados al proponente primero pasarán al siguiente proponente mejor calificado. De manera excepcional, un mismo proponente podrá resultar adjudicatario de un tercer grupo, siempre que, una vez concluida la evaluación de los requisitos habilitantes y de los factores de ponderación, sea el único proponente habilitado para ese grupo adicional.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

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 Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – SDDE, en cumplimiento de las funciones asignadas por el Acuerdo Distrital 257 de 2006, el Decreto Distrital 651 de 2025 y las metas establecidas en el Plan Distrital de Desarrollo "Bogotá Camina Segura 2024-2027", requiere contratar la prestación de servicios integrales de gestión y colocación de empleo orientados a promover la vinculación laboral formal de población con barreras de acceso al mercado laboral en Bogotá D.C., mediante la implementación del Programa de Pago por Resultados para la vigencia 2026.

La necesidad surge de fortalecer la capacidad operativa de la entidad para ampliar la cobertura y alcance de los servicios de gestión y colocación de empleo dirigidos a mujeres, jóvenes, personas migrantes y personas mayores de 50 años, mediante la participación de prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo que cuenten con la capacidad técnica, operativa y territorial para desarrollar las rutas de empleabilidad previstas en el programa.

En este sentido, la contratación permitirá implementar un esquema orientado al logro de resultados verificables en materia de inserción laboral formal, fortaleciendo la capacidad institucional para contribuir al cumplimiento de las metas de empleabilidad e inclusión laboral previstas en el Plan Distrital de Desarrollo, bajo criterios de eficiencia, calidad y adecuada utilización de los recursos públicos.

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 651 de 2025 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 y ciudadanas en el Distrito Capital".

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

Dentro de las funciones que le asigna el Decreto 651 de 2025 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 las políticas para la generación de empleo digno e ingresos justos, y estímulo y apoyo al emprendimiento económico y al desarrollo de competencias laborales. En este sentido, participará en la elaboración y ejecución de la política de generación de empleo y la competitividad de las personas discapacitadas.
- Formular, orientar y coordinar políticas para el desarrollo de microempresas, empresas familiares, empresas asociativas y pequeña y mediana empresa.

Adicionalmente, en el artículo 19 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.

De igual manera, en el artículo 21 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.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

- 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 a la naturaleza de la dependencia.

En el contexto del marco constitucional y las funciones de la 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 y fortalecer la articulación entre la oferta y la demanda laboral para colocar a las personas desocupadas del Distrito Capital.

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".

En el marco del eje estratégico "Bogotá confía en su potencial", este proyecto se alinea con el programa "Desarrollo Empresarial, Productividad y Empleo", a través del cual se reconocen las brechas en las tasas de ocupación e ingreso laboral promedio de algunos grupos poblacionales y de las mujeres, y se desarrollan acciones que aporten a su autonomía económica mediante la promoción de esquemas de pago por resultados, el fortalecimiento de las capacidades empresariales y los incentivos a la contratación laboral incluyente.

De manera complementaria, el presente proceso contractual se encuentra alineado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 "Trabajo decente y crecimiento económico", el cual promueve el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas. En particular, el proyecto contribuye al cumplimiento de la meta 8.5, orientada a lograr el empleo pleno y el trabajo decente mediante la implementación de una estrategia integral de gestión e intermediación laboral dirigida a mujeres, jóvenes, personas mayores de 50 años y población migrante, grupos que históricamente han enfrentado mayores barreras de acceso al mercado laboral formal. Así mismo, aporta al cumplimiento de la meta 8.3, al promover la formalización laboral, fortalecer la articulación entre la oferta y la demanda de empleo y orientar los procesos de formación, intermediación y gestión empresarial hacia las necesidades reales del sector productivo, favoreciendo la generación de empleo formal

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

y sostenible. De igual manera, contribuye a la meta 8.8, al priorizar la vinculación laboral formal con cumplimiento de las condiciones legales de contratación, afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y seguimiento a la permanencia laboral, fortaleciendo las condiciones de trabajo decente para la población beneficiaria.

Este enfoque guarda coherencia con el Proyecto de Inversión 8163 “Fortalecimiento de la ruta integral de empleo y formación en Bogotá D.C”, cuyo propósito es fortalecer el desarrollo productivo de la ciudad mediante estrategias que mejoren el acceso al empleo, incrementen la productividad y reduzcan las brechas de inclusión laboral. En este contexto, el presente proceso contractual constituye uno de los principales instrumentos para el cumplimiento de dicho proyecto, al implementar un esquema de Pago por Resultados que orienta la inversión pública hacia el logro efectivo de resultados verificables en materia de atención y colocación laboral. Este modelo fortalece la eficiencia en el uso de los recursos públicos, incentiva la corresponsabilidad de los operadores en el cumplimiento de las metas contractuales y contribuye al logro de los objetivos específicos del proyecto de inversión relacionados con el fortalecimiento de la intermediación laboral y la inclusión de las poblaciones priorizadas del Distrito.

En el marco constitucional y normativo descrito, Bogotá, como principal centro económico de Colombia, ha enfrentado importantes desafíos en materia de empleo en los últimos años. Tras los efectos de la pandemia de COVID-19, que impactó severamente el mercado laboral de la ciudad con una tasa de desempleo que superó el 20% en su peor momento, persisten retos estructurales, particularmente la informalidad laboral y las barreras de acceso al mercado formal, que afectan a grupos vulnerables como mujeres, jóvenes, personas migrantes y personas mayores de 50 años. Las cifras del DANE confirman la pertinencia de focalizar la intervención de las poblaciones más vulnerables.

Según datos del DANE¹, se evidencia que la tasa de desocupación nacional en el año 2025 se situó en 8%, tasa inferior a la de 2024 (9,1%), sin embargo, persisten variaciones importantes para las poblaciones en mención así:

Jóvenes:

- En el año 2025, la tasa de desocupación juvenil a nivel nacional fue del 15,3%, casi el doble que la tasa general del país (8%); además para el trimestre móvil febrero - abril de 2026 la tasa de desocupación juvenil aumentó a 16,2%. Por otro lado, mientras la tasa global de participación para el total nacional, en el año 2025, fue del 64,3%, para los jóvenes fue del 55%.
- En relación con Bogotá, el desempleo presenta desafíos estructurales y coyunturales que dificultan la integración equitativa de la población al mercado laboral formal. Si bien la tasa de desocupación general para la ciudad de Bogotá se encontraba en un 8,2% en el año 2025, esta mejora con respecto a años anteriores no se traduce en beneficios para poblaciones históricamente excluidas. Los jóvenes en Bogotá continúan enfrentando altas tasas de desocupación, ubicándose en 13,7% para el mismo año y aumentando a 14,8% para el trimestre móvil febrero - abril de 2026.
- En el trimestre móvil febrero - abril de 2026 el porcentaje de jóvenes en edad de trabajar por fuera de la fuerza de trabajo fue del 41%.

¹ Datos tomados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral>

Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá (ODEB). Desafíos y brechas en el mercado laboral: El panorama de las personas mayores de 50 años en Bogotá. Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – SDDE, diciembre de 2024.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

Personas Mayores de 50 años:

- Según los resultados de la Encuesta Multipropósito de Bogotá 2021, analizados por el Observatorio de Desarrollo Económico, la población mayor de 50 años registró una menor participación en el mercado laboral frente a otros grupos etarios, con una tasa global de participación del 42,9 %, mientras que los jóvenes alcanzaron el 56,0 %. Este comportamiento evidencia una tendencia estructural según la cual, ante la pérdida del empleo, las personas mayores presentan una mayor probabilidad de transitar hacia la inactividad que hacia el desempleo, debido a factores como el desaliento en la búsqueda de empleo y otras barreras para su reinserción laboral. En consecuencia, el 48,8 % de las personas mayores de 50 años se encontraba fuera de la fuerza de trabajo, frente al 34,0 % de la población joven (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, 2022).
- Esta caracterización estructural se complementa con información más reciente del Observatorio de Desarrollo Económico contenida en la nota editorial *Desafíos y brechas en el mercado laboral: El panorama de las personas mayores de 50 años en Bogotá* (diciembre de 2024), elaborada con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para el año móvil octubre de 2023 a septiembre de 2024. Los resultados muestran que, aunque la tasa global de participación de esta población aumentó de 49,9 % a 53,0 %, dicho comportamiento no obedece necesariamente a una mejora en las condiciones del mercado laboral, sino a la necesidad de prolongar la vida laboral ante la insuficiencia de ingresos o la ausencia de mecanismos de protección económica durante la vejez. Asimismo, persisten importantes barreras para su inserción laboral, evidenciadas en una tasa de informalidad del 49,6 % para las mujeres mayores de 50 años y en una brecha de género de 26,6 puntos porcentuales en la participación laboral, lo que confirma que las dificultades de acceso al empleo para esta población continúan siendo de carácter estructural.
- Esta situación también encuentra respaldo en la información más reciente sobre demanda laboral de la ciudad. La Encuesta de Demanda Laboral 2025, publicada por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico en abril de 2026, evidencia que el 74 % de las empresas manifiesta contratar personas pertenecientes a poblaciones con barreras de acceso al mercado laboral, entre ellas las personas mayores de 50 años. Sin embargo, el estudio también muestra que la demanda de talento continúa concentrándose principalmente en perfiles asociados a contratación formal y en sectores específicos de la economía, lo que pone de manifiesto la necesidad de fortalecer mecanismos de intermediación laboral, orientación ocupacional y acompañamiento especializado que faciliten el encuentro entre la oferta y la demanda laboral para esta población.
- Adicionalmente, el estudio del Observatorio identifica una transformación en la estructura ocupacional de esta población, caracterizada por una alta concentración del trabajo por cuenta propia (44,7 %), lo que sugiere que, ante las dificultades para acceder a empleos formales, muchas personas mayores de 50 años recurren a mecanismos alternativos de generación de ingresos, generalmente asociados con menores niveles de estabilidad, protección social y calidad del empleo. Este comportamiento refuerza la necesidad de implementar estrategias focalizadas que promuevan la vinculación laboral formal y sostenible de esta población.

Mujeres

- Según datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, en el año 2025, la tasa de desocupación de las mujeres a nivel nacional fue de 11,4%, mientras que la de los hombres fue 7%, para una brecha de 4,4 puntos porcentuales. Esta brecha entre hombres y mujeres es mucho más marcada en la tasa global de participación en el mercado laboral, la cual es de 76,8% para los hombres y de 52,8% para las mujeres.
- Para el caso de la ciudad de Bogotá, de acuerdo con los resultados de la GEIH del DANE, en el año 2025, la

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

tasa de desocupación de las mujeres fue de 9,2%, mientras que la de los hombres fue 7,4%, para una brecha de 1,8 puntos porcentuales. Por otro lado, la tasa global de participación en el mercado laboral, fue de 78,1% para los hombres y de 63,8% para las mujeres.

Personas Migrantes

- De acuerdo con estudios realizados por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) y la Fundación Santo Domingo, durante 2025 la población migrante venezolana residente en Colombia presentó una tasa de participación laboral del 77,8% y una tasa de ocupación del 66,4%, evidenciando una alta vinculación al mercado laboral. Sin embargo, persisten barreras significativas para el acceso a empleo formal, toda vez que el 75,9% de los migrantes ocupados se encuentran en condiciones de informalidad. Adicionalmente, la tasa de desempleo de esta población pasó de 11,1% al inicio de 2025 a 10,1% hacia finales del mismo año, lo que demuestra avances en materia de inclusión laboral, pero también la necesidad de continuar implementando estrategias de orientación ocupacional, formación para el trabajo e intermediación laboral dirigidas a esta población.

En este contexto, el presente proceso de contratación adquiere gran relevancia al promover la generación de oportunidades de empleo para estos grupos poblacionales (mujeres, jóvenes, migrantes y personas mayores de 50 años), contribuyendo así al desarrollo económico y social de la ciudad y al cumplimiento del Objetivo 8 de Desarrollo Sostenible. Para ello, se realizará un seguimiento exhaustivo y se reportará el número de colocaciones efectivas. 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.

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 2025, 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.

Con el fin de contextualizar la evolución de las estrategias de empleo implementadas por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, se presenta una síntesis de algunos de los principales programas desarrollados entre las vigencias 2022 y 2025. Los resultados correspondientes a 2022 y 2023 se incorporan como antecedentes institucionales que evidencian la experiencia acumulada y la evolución de la política pública de empleo, mientras que las actuaciones desarrolladas durante 2024 y 2025 se enmarcan en el actual Plan Distrital de Desarrollo "Bogotá Camina Segura 2024-2027" y constituyen el fundamento inmediato del presente proceso de contratación ":

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, 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. Se ofrecieron dos tipos de paquetes: uno básico para reconexión laboral y otro integral con formación adicional para superar brechas en competencias. Los beneficios incluyeron capacitación accesible para no afiliados, acceso a bolsas de empleo, colocación laboral y mejora de habilidades. Al cierre de 2023, 469 personas se beneficiaron del programa, mayoritariamente mujeres, incluyendo a personas mayores, con discapacidad, LGBTI y jóvenes.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

Además de estos programas, la SDDE ha implementado entre los años 2022 y 2025 otras estrategias como:

Socios de Talento Capital: la SDDE ha implementado el programa Socios de Talento Capital creado en el 2024, con un enfoque especial en la inclusión de poblaciones vulnerables. Su propósito principal es brindar servicios de gestión de empleo para mejorar las condiciones de acceso a oportunidades laborales formales. Además, se caracteriza por ofrecer dos tipos de paquetes diseñados para cubrir las diversas necesidades de los participantes, paquete básico y paquete especializado. Durante la ejecución del programa Socios Talento Capital en 2024, la SDDE alcanzó un total de 9.681 atenciones efectivas, orientadas estratégicamente hacia poblaciones con mayores barreras de empleabilidad, logrando un 65% de mujeres atendidas, el 52,5% de los atendidos correspondió a jóvenes de entre 18 y 28 años en situación de vulnerabilidad, mientras que las personas mayores de 50 años representaron el 9% del total y la población migrante representó el 3,7% de los atendidos.

Para la vigencia 2025, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) dio continuidad al programa Socios Talento Capital, incorporando los aprendizajes técnicos de la ejecución 2024 y del programa de Pago por Resultados en cuanto a las especificaciones técnicas de los servicios de gestión de empleo. El programa amplió su oferta de servicios de gestión de empleo, incluyendo registro, orientación ocupacional, valoración de riesgo de desempleo y capacitación técnica. Bajo este esquema, se alcanzaron 10.596 atenciones efectivas.

Pago por Resultados para la Promoción del Empleo en Bogotá: además, la SDDE ha implementado el programa de Pago por Resultados que incentiva la vinculación laboral 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. 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 como las empresas. 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. El componente central del programa fue la colocación laboral efectiva, con un objetivo de vincular a 28,000 personas a un empleo formal. Se puso un énfasis especial en la inclusión femenina, estableciendo una meta de entre 15,000 y 23,000 mujeres con empleo. Los resultados finales, documentados en el informe de cierre del programa, superaron ampliamente las expectativas: se logró la colocación de 29.120 mujeres. Es importante precisar que estos programas se ejecutaron en los años 2022-2023.

El Programa de Pago por Resultados para la promoción del empleo en Bogotá, en su versión 2025, continúa en ejecución al momento de la elaboración del presente estudio previo, mediante los contratos suscritos con la Unión Temporal Me Empleo PxR 2025 (contrato 1205 de 2025) y la Unión Temporal Empleo Incluyente 2025 (contrato 1206 de 2025), los cuales fueron objeto de modificación, adición y prórroga, extendiendo su plazo de ejecución hasta el 4 de abril de 2027. Este programa fue diseñado para su versión 2025 por la firma Instiglio, en el marco del programa Más Pago por Resultados, financiado por el Laboratorio de Innovación de Banco Interamericano de Desarrollo, la Secretaría de Estado para Asuntos Económicos de Suiza (SECO) y ejecutado por Fundación Corona, con el propósito de fortalecer el diseño e implementación del modelo de pago por resultados. Para el desarrollo de su intervención, el programa contempla una ruta integral de servicios de gestión y colocación de empleo que incluye actividades de socialización y convocatoria, registro en una plataforma autorizada del Servicio Público de Empleo, orientación ocupacional, fortalecimiento de habilidades técnicas y blandas, mitigación de barreras, acompañamiento psicosocial, preselección y remisión, seguimiento a la remisión y colocación laboral. Los contratos suscritos inicialmente tienen en total una meta de 2.722 personas atendidas para el grupo de jóvenes, mujeres y migrantes (de las cuales como mínimo el 12% corresponde a población migrante) y una meta estimada de 1.361 colocaciones para dichas poblaciones. Para la población mayor de 50 años, se estableció una meta contractual de 764 personas atendidas y una meta estimada de 382 colocaciones.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

Es importante destacar que los esfuerzos de la SDDE se han visto reflejados en la disminución de la tasa de desempleo en Bogotá. Sin embargo, aún persisten desafíos en materia de empleo de poblaciones con barreras de acceso al mercado laboral formal, lo que requiere la implementación de estrategias más focalizadas y la articulación con otros actores del ecosistema laboral. Los jóvenes, las mujeres, personas migrantes y personas mayores de 50 años en Bogotá enfrentan barreras estructurales (alto desempleo, bajas tasas de participación, informalidad), educativas y de habilidades (brechas entre formación y demanda laboral), económicas (costos de capacitación), y de discriminación por edad, sexo, falta de experiencia, que dificultan su acceso a empleos formales y de calidad.

Por lo anterior, se hace indispensable intensificar la prestación de servicios de gestión de empleo en Bogotá.

En este sentido, la necesidad que sustenta la presente contratación es autónoma y complementaria a la que atienden los contratos No. 1205 y 1206 de 2025, vigentes hasta el 4 de abril de 2027, en aras de atender, de manera adicional y progresiva, una población objetivo cuya magnitud excede la capacidad de atención de los contratos actualmente en ejecución. La presente contratación se justifica, en consecuencia, no como sustituto de los contratos vigentes sino como un esfuerzo adicional, con un rediseño mixto, que tiene un porcentaje de prevalencia de poblaciones y una diferencia en la estructura operativa por rutas y grupos dirigido a cerrar la brecha de atención identificada frente a la población vulnerable de la ciudad, cuya cobertura actual resulta insuficiente frente a la magnitud de la necesidad diagnosticada

Es fundamental dar continuidad a los esfuerzos realizados por entidades públicas y privadas, como el Programa de Pago por Resultados para la Promoción del Empleo en Bogotá, ejecutado durante la vigencia 2022, 2023 y 2025 que ha demostrado un impacto positivo en la generación de empleo y la inclusión laboral. Además, es crucial implementar estrategias focalizadas en las poblaciones más vulnerables, como es el caso de los jóvenes, mujeres, migrantes y personas mayores de 50 años. Estas estrategias deben orientarse a reducir las barreras de acceso al empleo, brindar capacitación relevante para las demandas del mercado laboral y promover la igualdad de oportunidades.

Ahora bien, en concordancia con los objetivos y metas establecidos en el Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Camina Segura 2024-2027” y con el propósito de contribuir al fortalecimiento de las estrategias de empleabilidad lideradas por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, a través de la Subdirección de Empleo y Formación, se contempla la implementación del programa Pago por Resultados para la vigencia 2026. Esta estrategia busca promover la inserción laboral efectiva de la población con mayores barreras de acceso al mercado de trabajo, mediante la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo orientados al logro de resultados verificables en materia de vinculación laboral. Para el cumplimiento de este propósito, el programa priorizará la atención de cuatro grupos poblacionales estratégicos: mujeres, jóvenes, personas migrantes y personas mayores de 50 años, quienes históricamente han enfrentado mayores dificultades para acceder a oportunidades de empleo formal. De esta manera, se espera contribuir al cumplimiento de las metas institucionales de empleabilidad, inclusión laboral y generación de empleo digno y decente para la ciudadanía bogotana.

Dentro de las bases que dieron lugar al Plan de Desarrollo, puntualmente en el desarrollo del Programa 19: Desarrollo empresarial, productividad y empleo, se determinó que “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. Así mismo, 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.”

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

De igual manera, es importante traer a colación que el Acuerdo que adoptó el referido Plan Distrital de Desarrollo (PDD), creó en su artículo 295 el Mecanismo de Pagos Por Resultados “para el Desarrollo Sostenible, el empleo y el emprendimiento de Bogotá para el manejo presupuestal, contable y de tesorería de los recursos financieros destinados a proyectos de generación y permanencia de empleo, emprendimiento, formación para el trabajo, ambientales y sociales, que se ejecuten bajo alguna de las modalidades de pago por resultados y para los cuales se cuente con participación de terceros del sector privado, de cooperación nacional o internacional o donantes de otra naturaleza, en calidad de pagadores, inversionistas u operadores.”

Con base en lo anterior, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) reconoce los esquemas de Pago por Resultados (PxR) como mecanismo innovador orientado a mejorar la eficiencia del gasto en programas sociales. Actualmente actúa como Presidencia y Secretaría Técnica del Comité Distrital de Pago por Resultados, una instancia de coordinación para promover la implementación de este esquema en el Mecanismo Distrital de Pago por Resultados. Adicionalmente, la SDDE cuenta con un acuerdo de cooperación con el Programa MÁS Pago por Resultados (Programa MÁS) y con el apoyo de aliados como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para incorporar esquemas de PxR en varios de sus programas que le permitan cumplir con las metas del PDD bajo su responsabilidad.

El Acuerdo 927 de 2024, que adoptó el Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027, creó en su artículo 295 el Mecanismo de Pagos Por Resultados para el Desarrollo Sostenible, el empleo y el emprendimiento de Bogotá, para el manejo presupuestal, contable y de tesorería de los recursos financieros destinados a proyectos de generación y permanencia de empleo, emprendimiento, formación para el trabajo, ambientales y sociales que se ejecuten bajo alguna de las modalidades de pago por resultados. Dicho mecanismo fue reglamentado mediante el Decreto Distrital 442 de 2024, cuyo artículo 13 contiene las condiciones mínimas de los proyectos bajo este mecanismo.

La SDDE actúa como Presidencia y Secretaría Técnica del Comité Distrital de Pago por Resultados, instancia de coordinación que aprueba los esquemas distritales de PxR. La SDDE cuenta además con un acuerdo de cooperación con el Programa MÁS Pago por Resultados y con apoyo técnico del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) — operación CO-T1683 — para incorporar esquemas de PxR en sus programas de empleo.

El Comité Distrital de Pago por Resultados aprobó los ajustes propuestos al diseño del Programa de Pago por Resultados en Empleo para la vigencia 2026 mediante la sesión realizada el 25 de junio de 2026. Los ajustes al diseño del programa fueron realizados con el apoyo de dos consultores contratados directamente por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

El Programa de Pago por Resultados en Empleo 2026 tiene como objetivo fomentar la colocación laboral en empleo formal de población vulnerable, mediante estrategias integrales de desarrollo de capacidades e intermediación laboral que respondan a las necesidades de la población objetivo y a las dinámicas sectoriales de la ciudad, contribuyendo a la meta de colocaciones establecida en el PDD y en el proyecto de inversión 8163. El programa tendrá una duración de doce (12) meses.

En este contexto, para la vigencia 2026 se plantea la implementación del programa **Pago por Resultados para la Promoción del Empleo en Bogotá** con un enfoque de atención dirigido a prestar los servicios de gestión y colocación de empleo a mujeres, migrantes, personas mayores de 50 años y jóvenes, quienes hacen parte de esta focalización para garantizar una intervención efectiva y el cumplimiento de los compromisos institucionales adquiridos.

Para lograr estos objetivos, la SDDE planea contratar, a través de una licitación pública, a prestadores del Servicio Público de Empleo (SPE), para que ofrezcan una gama de servicios que abarque **tres rutas de atención diferenciadas** asignadas a cada participante según su perfil de empleabilidad mediante el instrumento de Valoración

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

de Riesgo de Desempleo (VRD); **servicios de la ruta de empleabilidad**, que nacen desde la orientación ocupacional 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 y ampliar la capacidad de la SDDE para implementar estrategias que contribuyan a la inclusión laboral, especialmente en las poblaciones con mayor dificultad para encontrar trabajo.

El esquema de intervención incluye tres rutas de atención diseñados para cubrir las diversas necesidades de los participantes, de la siguiente manera:

1. **Ruta A – Inserción Directa:** Dirigida a participantes con alto potencial de empleabilidad que requieren una intervención de menor intensidad para facilitar su vinculación laboral formal. Comprende la orientación ocupacional, la aplicación de la herramienta de Valoración de Riesgo de Desempleo (VRD), el fortalecimiento de habilidades blandas con una intensidad mínima de cuatro (4) horas, la gestión de intermediación laboral, la preselección y remisión a vacantes, así como el seguimiento a los procesos de selección, con el propósito de promover una inserción laboral rápida y efectiva.
2. **Ruta B – Fortalecimiento de habilidades técnicas y mitigación de barreras:** Dirigida a participantes con barreras moderadas de empleabilidad que requieren acciones adicionales de fortalecimiento de competencias técnicas para mejorar sus oportunidades de acceso al empleo formal. Incluye todos los servicios de la Ruta A, complementados con fortalecimiento de habilidades técnicas a través de cursos de mínimo veinte (20) horas, orientada a las necesidades del mercado laboral y al perfil ocupacional del participante, así como la implementación de mitigación de barreras que favorezcan su permanencia en la ruta y su proceso de vinculación laboral.
3. **Ruta C – Intervención Integral:** Dirigida a participantes con mayores barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral, que requieren una intervención integral y de mayor intensidad. Incluye todos los componentes de la Ruta A, incorporando fortalecimiento de habilidades técnicas a través de cursos de mínimo cuarenta (40) horas, acciones ampliadas de mitigación de barreras y acompañamiento psicosocial especializado. Esta ruta busca fortalecer las competencias técnicas y competencias blandas de los participantes, mejorar sus condiciones de empleabilidad y facilitar su inserción laboral sostenible mediante un acompañamiento más profundo y personalizado.

Nota: Es importante precisar que el componente de formación de las rutas B Y C, en total deberá ser de veinticuatro (24) o Cuarenta y Cuatro horas (44) horas según la ruta de atención que corresponda. Dado que, siempre contempla Cuatro (4) horas de formación en habilidades blandas.

La ruta propuesta para pago por resultados incluye los servicios de gestión y colocación de empleo y servicio de apoyo psicosocial y la distribución de los grupos según enfoque poblacional será de manera exclusiva por lo que no se dará atención a población general, sólo a las 4 priorizadas; en suma, el modelo de pago por resultados difiere del programa Socios Talento Capital en cuanto incluye metas estimadas de colocación (lo cual dependerá del resultado finalmente alcanzado), servicios adicionales en la ruta de empleo y estructura de costos diferente y rutas de atención diferencial para garantizar y cubrir las necesidades de los participantes.

El planteamiento de tres rutas de atención diferenciales busca que se asigne a cada participante una intensidad de servicios proporcional a sus barreras de empleabilidad. La asignación se realiza mediante el instrumento de Valoración de Riesgo de Desempleo (VRD), que clasifica a cada participante según su puntaje. El puntaje individual del VRD determina la ruta de servicios que recibe el participante. Esto genera mayores eficiencias en el proceso de atención y un mayor acercamiento a las necesidades específicas de la población, aportando de esta manera a mejores resultados

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

en la colocación laboral.

La implementación del programa Pago por Resultados requiere un plazo de doce (12) meses, en la medida en que su diseño técnico contempla una operación integral y continua que inicia con un periodo de alistamiento operativo de hasta un mes, seguido por una fase sostenida de convocatoria, validación de elegibilidad, atención (que incluye la prestación de diferentes servicios de gestión de empleo como registro de hoja de vida, orientación, fortalecimiento de habilidades blandas y técnicas, mitigación de barreras e intermediación laboral), seguimiento y verificación, y concluye con un cierre técnico en el último mes de ejecución. Adicionalmente, el modelo exige mantener durante toda la ejecución la composición poblacional mínima de cada grupo, la distribución metodológica de rutas y la verificación de colocaciones, bajo un esquema de pago por resultados que reconoce atenciones y colocaciones efectivamente verificadas por la SDDE. En ese sentido, el horizonte de doce meses resulta necesario para garantizar la captación progresiva de participantes, el desarrollo completo de las rutas diferenciadas, la maduración de los procesos de fortalecimiento de habilidades y remisión a vacantes, la consolidación de colocaciones laborales verificadas y la validación acumulada de los resultados al cierre contractual.

Metas 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:

Metas	Metas Plan	Metas Proyecto		
	Magnitud cuatrienio	Magnitud vigencia	Magnitud esperada	% de aporte a la meta
Lograr 125.000 colocaciones en el mercado laboral formal, priorizando mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años	125.000	36.303	1.117	3,1%
Lograr 60.100 certificaciones 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.	60.100	18.059	2.122	11,7%

Es importante mencionar que el aporte a las metas de colocaciones y certificaciones no se presentan únicamente por parte del programa Pago por Resultados, sino que el cumplimiento de estas metas es la combinación de los resultados alcanzados por los diferentes programas de la Subdirección de Empleo y Formación. A las metas de colocación aportan además el programa Socios Talento Capital, la Agencia Distrital de Empleo, el programa Empleo Incluyente, el convenio con la Fundación Acción Interna y la Agencia Móvil. Por su parte, a la meta relacionada con certificaciones le aportan el programa Socios Talento Capital, Experta y Yes Bogotá.

Por otro lado, la naturaleza técnica y operativa del modelo de Pago por Resultados implica que el reconocimiento de los recursos se encuentre condicionado al logro y verificación de resultados efectivos, lo que requiere el desarrollo progresivo de las diferentes etapas de atención y colocación y validación de evidencias. En consecuencia, la ejecución del programa trasciende una única vigencia fiscal, haciendo indispensable la utilización del mecanismo de Vigencias

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

Futuras para el pago de la comisión fiduciaria del contrato de Fiducia Pública a suscribirse para el giro de los recursos del programa Pago por Resultados para la Promoción del Empleo en Bogotá, asegurando la continuidad de la operación contractual, la adecuada prestación de los servicios a la población beneficiaria, el cumplimiento de las metas del Proyecto de Inversión 8163 "Fortalecimiento de la ruta integral de empleo y formación en Bogotá D.C." y la correcta administración de los recursos a través del esquema fiduciario previsto para el Programa de Pago por Resultados, garantizando la sostenibilidad financiera y operativa del modelo hasta la culminación de los resultados comprometidos.

La totalidad de los recursos comprometidos serán desembolsados a la fiducia pública dispuesta para la administración y pago de los recursos asignados a los programas de pagos por resultados de la SDDE, de acuerdo con el artículo 15, inciso tercero, del Decreto Único Sectorial 651 de 2025. . La ejecución física de las metas del proyecto se llevará a cabo durante los doce (12) meses de plazo del contrato, acorde con lo establecido en el Plan Distrital de Desarrollo (PDD) a través del artículo 295 que creó el Mecanismo de Pagos Por Resultados.

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

2.1 Objeto Contractual: PRESTAR LOS SERVICIOS ESPECIALIZADOS PARA LA EJECUCIÓN Y OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE PAGO POR RESULTADOS DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO (SDDE), ORIENTADO A LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN LA CIUDAD.

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

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

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 especializados de gestión de empleo y la promoción de la colocación laboral en empleo formal de población vulnerable en Bogotá, mediante estrategias integrales de desarrollo de capacidades e intermediación laboral que respondan a las necesidades diferenciadas de la población objetivo y a las dinámicas sectoriales de la ciudad, contribuyendo a la meta de colocaciones y formación establecida en el Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Camina Segura 2024-2027”.

La implementación del programa se realizará a través de cuatro (4) grupos contractuales con una distribución presupuestal equivalente, definida a partir del análisis económico desarrollado en el Estudio del Sector y ajustada conforme a las metas mínimas de atención proyectadas para cada grupo poblacional y composición poblacional mixta, diferenciados por la población predominante asignada a cada grupo: Grupo 1 con mínimo 75% mujeres; Grupo 2 con mínimo 50% personas mayores de 50 años; Grupo 3 con mínimo 15% personas migrantes; y Grupo 4 con mínimo 65% jóvenes. Cada grupo incluye las cuatro poblaciones priorizadas; el porcentaje restante de cada grupo se compone de las demás poblaciones habilitadas. Esta estructura mixta con condición poblacional predominante, en lugar de grupos segregados, evita la concentración del riesgo de colocación de la población mayor de 50 años en un solo lote, diferencia los lotes para efectos del proceso de contratación y fomenta la pluralidad de oferentes. La definición de los porcentajes mínimos se fundamenta en la representación proporcional de cada población en el registro del Servicio Público de Empleo (SPE) para Bogotá y en consideraciones de viabilidad operativa, conforme se desarrolla en el **Anexo Técnico**.

La siguiente tabla resume, para cada grupo, el presupuesto, el % mínimo poblacional y las atenciones mínimas. La meta definitiva de atención de cada contrato se calculará con base en el precio unitario promedio ponderado de la

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

oferta económica del adjudicatario, teniendo en cuenta que el 54% de este precio corresponde al precio por atención. Por otro lado, las colocaciones se reconocerán hasta el agotamiento de la bolsa presupuestal correspondiente (30% del presupuesto total del contrato), teniendo en cuenta que el 46% del precio unitario promedio ponderado de la oferta económica del adjudicatario será el precio por pagar por colocación laboral verificada y que existe un incentivo diferencial del 60% adicional sobre este precio de colocación por colocado mayor de 50 años.

Grupo	% mínimo poblacional	Valor grupo	Atenciones mínimas
Grupo 1 - Mujeres	75%	\$ 998.613.343	580
Grupo 2 - Personas mayores de 50 años	50%	\$ 998.613.343	580
Grupo 3 - Migrantes	15%	\$ 999.855.934	599
Grupo 4 - Jóvenes	65%	\$ 999.855.934	599
Total grupos 1, 2, 3 y 4	/	\$ 3.996.938.554	2.358

Nota 1: Las metas de atención corresponden al cálculo indicativo realizado con el precio promedio ponderado de referencia por grupo. No obstante, estas se fijarán con base en el precio promedio ponderado ofertado por el proponente que resulte adjudicatario para cada grupo contractual.

Para garantizar una atención integral, la ejecución deberá distribuirse entre las tres rutas definidas por el programa: la Ruta A, orientada a participantes con mayor nivel de empleabilidad y potencial de inserción laboral directa; la Ruta B, dirigida a participantes que requieren fortalecimiento de habilidades y acciones de mitigación de barreras para mejorar sus condiciones de empleabilidad; y la Ruta C, enfocada en participantes con mayores barreras de acceso al mercado laboral, mediante una intervención integral y de mayor intensidad. En consecuencia, máximo el 10 % de la población podrá ser atendida en la Ruta A, mientras que como mínimo el 45 % deberá ser atendida en la Ruta B y como mínimo el 45 % en la Ruta C. Es obligatorio que los prestadores ofrezcan las tres rutas de atención, garantizando el cumplimiento de esta distribución mínima durante la ejecución contractual.

Nota 2: El reconocimiento económico asociado a colocaciones se realizará exclusivamente sobre colocaciones laborales efectivamente alcanzadas, verificadas y validadas por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – SDDE, conforme a las condiciones definidas en el presente estudio previo y en el Anexo Técnico y hasta el agotamiento de la bolsa presupuestal correspondiente.

El número definitivo de colocaciones dependerá de:

- La composición poblacional efectiva del grupo contractual;

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

- La cantidad de personas mayores de 50 años colocadas por cada grupo, lo que conlleva a la aplicación del incentivo diferencial del 60% adicional sobre el precio de colocación.
- El valor de la oferta económica presentada por el operador

Es importante recalcar que los grupos son mixtos, sin embargo, deben conservar el porcentaje poblacional en atenciones y colocaciones.

La composición poblacional mínima definida por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – SDDE para cada grupo contractual deberá mantenerse de manera integral durante toda la operación del programa, lo que implica su observancia no solo en la meta de atención, sino también en la distribución metodológica de rutas y en la meta de colocación laboral objeto de reconocimiento.

En consecuencia, el porcentaje mínimo de población predominante exigido en cada grupo deberá reflejarse proporcionalmente en:

- El número total de participantes atendidos;
- La asignación de participantes a las rutas A, B y C;
- Y el universo de colocaciones laborales verificadas que reporte el operador.

La estructuración del programa en cuatro grupos contractuales independientes obedece a una aplicación directa de los principios de planeación, selección objetiva y eficiencia que rigen la contratación estatal. La composición poblacional de los grupos contractuales y el esquema de rutas constituyen elementos complementarios del diseño técnico del programa: mientras la composición de los grupos garantiza una adecuada focalización poblacional y una distribución equilibrada de la operación, las rutas permiten asignar la intensidad de la intervención de acuerdo con las necesidades particulares de cada participante, optimizando el uso de los recursos públicos y fortaleciendo la probabilidad de alcanzar resultados efectivos en materia de inserción laboral. A su vez, la composición poblacional mixta en un menor porcentaje permite, además, mantener la flexibilidad operativa requerida para responder a la demanda efectiva del mercado laboral sin perder el enfoque diferencial definido para cada grupo contractual.

Desde la perspectiva contractual, esta estructuración favorece la pluralidad de oferentes, amplía la participación de prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo con diferentes capacidades operativas, evita la concentración de la ejecución del programa en un único contratista, así como la concentración de la atención en algunas poblaciones, distribuye el riesgo asociado a la atención de poblaciones con mayores dificultades de colocación y fortalece la capacidad de seguimiento técnico y contractual por parte de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

En consecuencia, la definición de cuatro grupos contractuales obedece a una decisión sustentada en el análisis del sector, en la focalización poblacional y su atención equilibrada, en la evidencia obtenida del avance de la ejecución del programa en su versión 2025 y en las condiciones observadas del mercado de prestadores de servicios de gestión y colocación de empleo, procurando un equilibrio entre especialización poblacional, competencia del mercado, eficiencia operativa y cumplimiento de los resultados esperados bajo el esquema de Pago por Resultados.

Como resultado del presente proceso de licitación, como regla general, a cada proponente se le podrá adjudicar hasta dos (2) grupos. De manera excepcional, un mismo proponente podrá resultar adjudicatario de un tercer (3) grupo, siempre que sea el único proponente habilitado para ese grupo adicional una vez concluida la evaluación de los requisitos habilitantes y de los factores de ponderación.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

Todas las especificaciones técnicas del programa se encuentran descritas en el **Anexo 1 Anexo Técnico**.

2.3.1 Población beneficiaria:

El programa estará dirigido a poblaciones que históricamente han presentado barreras significativas para su inclusión en el mercado laboral. Estos grupos poblacionales son:

- Mujeres mayores de edad residentes en Bogotá.
- Jóvenes entre 18 y 28 años residentes en Bogotá.
- Personas mayores de 50 años residentes en Bogotá.
- Migrantes residentes en Bogotá con permiso para trabajar vigente: Permiso por Protección Temporal (PPT), cédula de extranjería con permiso de trabajo vigente, PEP Tutor o salvoconducto SC-2.

La población se distribuirá en cuatro (4) grupos contractuales de composición mixta. Todos los grupos incluyen las cuatro poblaciones priorizadas, pero cada grupo tiene una condición poblacional predominante de obligatorio cumplimiento:

- Grupo 1 — Mínimo 75% mujeres. El porcentaje restante se compone de las demás poblaciones priorizadas.
- Grupo 2 — Mínimo 50% personas mayores de 50 años. El porcentaje restante se compone de las demás poblaciones priorizadas.
- Grupo 3 — Mínimo 15% personas migrantes. El porcentaje restante se compone de las demás poblaciones priorizadas.
- Grupo 4 — Mínimo 65% jóvenes. El porcentaje restante se compone de las demás poblaciones priorizadas.

La composición poblacional predominante de cada grupo es de obligatorio cumplimiento por parte del operador y constituye un criterio de verificación censal. El porcentaje mínimo exigido se calculará sobre el total de participantes atendidos y verificados, y deberá mantenerse de manera integral durante toda la operación, observándose no solo en la meta de atención sino también en la distribución metodológica de rutas y en la meta de colocación laboral objeto de reconocimiento. El cumplimiento será revisado en cada corte de pago y de forma acumulada al finalizar el contrato. El incumplimiento de esta condición de ejecución en dos cortes consecutivos dará lugar a la aplicación de las consecuencias previstas para los hitos de pago correspondientes y, de persistir dicho incumplimiento, a las actuaciones contractuales a que haya lugar, de conformidad con lo previsto en el contrato y la normativa aplicable.

2.3.2 Componentes generales técnicos del contrato:

Los componentes técnicos del presente 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. Este enfoque reconoce la importancia de aprovechar la capacidad instalada de los prestadores autorizados del SPE, quienes cuentan con la experiencia y la infraestructura necesarias para ofrecer servicios especializados de intermediación laboral. Al articular esfuerzos con estos actores, la 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 poblacional y territorial.

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 se requiere autorización vigente en calidad de prestador

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

del Servicio Público de Empleo (SPE) de conformidad con lo establecido en las obligaciones específicas del contrato y requisitos habilitantes técnicos.

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. Sin perjuicio de las demás obligaciones legales, contractuales y aquellas derivadas de la naturaleza del proceso, el contratista deberá asumir de manera integral las obligaciones técnicas, operativas, administrativas, logísticas y documentales necesarias para garantizar la adecuada ejecución del Programa de Pago por Resultados en Empleo, conforme a las condiciones establecidas por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – SDDE.

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. 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.
5. 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.
6. Aplicar los lineamientos dados por el supervisor para la ejecución del contrato.
7. Brindar información oportuna y completa a la SDDE acerca de las actividades necesarias para la realización del objeto del contrato.
8. 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.
9. 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.
10. Realizar la consignación de los rendimientos financieros conforme a lo dispuesto en la normatividad vigente, cuando a ello haya lugar.
11. No discriminar a ninguna persona por razones de género, sexo, raza, credo religioso, preferencias políticas o sus condiciones económicas o sociales.
12. Dar los créditos legibles a la Alcaldía Mayor de Bogotá y a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico en

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

todas las piezas publicitarias que realice, teniendo en cuenta los parámetros de imagen institucional.

13. Dar cumplimiento, cuando a ello haya lugar, al artículo 29 del Decreto Único Sectorial 643 de 2025. , manteniendo un número de mujeres que corresponda por lo menos al 50% del personal requerido.
14. Autorizar a la Secretaría el acceso, manejo y conservación de la información suministrada con la debida protección de la reserva de la información.
15. Conocer y dar cumplimiento de los lineamientos establecidos en la política de seguridad y privacidad de la información de la Secretaría.
16. 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.
17. 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.
18. Liquidar el contrato finalizada la ejecución de este.
19. Cumplir con todas aquellas obligaciones adicionales que sean requeridas para la correcta ejecución del contrato.

2.5.2. Obligaciones específicas del contratista:

1. Cumplir con 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 y colocación de empleo a desarrollar en el contrato, además del clausulado del mismo, asegurando el estricto cumplimiento manual operativo, plan de trabajo y el cronograma establecido, así las cosas, dar cumplimiento total a lo establecido en el anexo técnico, el cual hará parte integral del contrato.
2. Realizar una pre-verificación de los requisitos de elegibilidad de cada participante al momento de la inscripción, de conformidad con lo establecido en el anexo técnico numeral 13.
3. Recopilar de forma organizada y completa los soportes, datos e información necesarios para el proceso de verificación que llevará a cabo la SDDE de conformidad con lo establecido en el anexo técnico.
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 por parte del supervisor de manera oportuna.
5. Elaborar y entregar el manual operativo, plan de trabajo detallado y cronograma, en un lapso no mayor a quince (15) días calendario contados a partir del inicio del contrato.
6. Actualizar el Manual Operativo, en caso de que se requieran cambios, previa recomendación del comité técnico y aprobación del supervisor.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

7. Entregar semanalmente desde el momento que inicie las atenciones, la información de los participantes atendidos y colocados en el formato establecido por la SDDE, conforme lo indicado en el comité técnico y por el supervisor del contrato.
8. Entregar para cada uno de los hitos de pago, los formatos diligenciados y la documentación de evidencia de elegibilidad y de la atención del programa, así como de la colocación, cargados en la plataforma dispuesta por la SDDE y de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Anexo Técnico.
9. Cumplir la meta de atención adjudicada, en observancia de la distribución financiera del modelo de Pago por Resultados, conforme a la cual el setenta por ciento (70%) de los recursos del grupo contractual corresponde al componente de atención y el treinta por ciento (30%) al componente de colocación, de acuerdo con el objeto contractual, la oferta presentada y las condiciones establecidas en el Anexo Técnico .
10. Garantizar el cumplimiento de los porcentajes mínimos de enfoque poblacional correspondiente al grupo o grupos adjudicados y garantizar el porcentaje de atendidos en cada ruta (Ruta A: máximo el 10 % de la población atendida; Ruta B: mínimo el 45 % de la población atendida; y Ruta C) , establecidos en el numeral 6 del anexo técnico.
11. 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, así como los de seguimiento técnico y financiero del contrato.
12. Asistir, de manera obligatoria, a los espacios de gestión de empleo indicados, definidos o propuestos por la SDDE.
13. Garantizar que las evidencias de atención y colocación cumplan con los estándares de calidad establecidos. El incumplimiento de estos estándares podrá ser motivo de sanciones.
14. Garantizar la adecuada gestión de todos los documentos generados en la ejecución del contrato, asegurando su conservación y archivo de acuerdo con los tiempos de retención previstos en la Ley 594 de 2000, asumiendo la responsabilidad por la custodia de la información hasta su disposición final o entrega. El cumplimiento de esta obligación será un requisito para el trámite de liquidación del contrato.
15. 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.
16. Mantener durante la ejecución del contrato la autorización vigente en calidad de prestador del Servicio Público de Empleo (SPE).
17. Mantener durante toda la ejecución del contrato un gerente de proyecto que cumpla con los requisitos exigidos en el proceso de selección. En caso de requerirse su reemplazo, el contratista deberá informar a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y presentar el profesional que asumirá dicha función dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia del cambio, procurando que la sustitución no afecte la continuidad ni el adecuado desarrollo de las actividades contractuales.
18. Garantizar la transferencia de conocimiento relacionada con la operación del programa, incluyendo metodologías, lineamientos operativos, estrategias, instrumentos, procedimientos, diseños, herramientas y demás elementos técnicos desarrollados, adaptados o implementados durante la ejecución contractual, permitiendo a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico su uso institucional para fines de seguimiento,

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

fortalecimiento, continuidad operativa y desarrollo de programas o estrategias similares, sin perjuicio de los derechos morales de autor a que haya lugar.

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. 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.
4. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, a través del supervisor designado, verificará el cumplimiento de las especificaciones técnicas previstas en el Anexo Técnico y en los demás documentos que hacen parte integral del proceso contractual y regulan su ejecución. En caso de requerirse alguna desviación frente a dichas especificaciones, el contratista deberá presentar la correspondiente justificación escrita, debidamente soportada, para la aprobación del ordenador del gasto.
5. 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, adelantando las acciones necesarias para el reconocimiento y cobro de las sanciones pecuniarias y de las garantías a que hubiere lugar.
6. 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.
7. Liquidar el contrato o convenio, si a ello hubiere lugar dentro de los términos establecidos para tal fin.
8. 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

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

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, contenidos en la Circular 001 de 2026 de la SDDE “CUANTÍAS PARA LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN VIGENCIA 2026.” 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).

Tipología contractual: Contrato de prestación de servicios.

De acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.1.2.4.2.2 del Decreto Nacional 1082 de 2015, y teniendo en cuenta que el valor del presente proceso no es inferior a ciento veinticinco mil dólares de los Estados Unidos de América (USD 125.000), liquidados con la tasa de cambio que para el efecto determina cada dos años el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el presente proceso no es susceptible de ser limitado a las MiPymes. Para el año 2026, dicho valor corresponde a \$511.708.497, de conformidad con la Circular del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Radicado No. 2-2026-002760 del 3 de febrero de 2026.

4. Valor estimado del contrato y justificación del mismo.

4.1. Presupuesto oficial: El valor estimado para el presente proceso es de **TRES MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y OCHO MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS (\$3.996.938.554) M/CTE.**

El valor estimado incluye el IVA, así como todos los impuestos nacionales y distritales, tasas, contribuciones y demás gravámenes aplicables a la ejecución del contrato.

Con el fin de preservar el enfoque diferencial del programa y garantizar la atención de las poblaciones priorizadas, **se proyecta una distribución del presupuesto en cuatro (4) grupos contractuales y dentro de cada grupo la distribución presupuestal global se estructura en dos componentes:** i) **Componente de atención: corresponde al setenta por ciento (70%) del presupuesto del grupo, constituyendo el límite máximo de recursos destinados al reconocimiento de atenciones verificadas, y ii) Componente de colocación: corresponde al treinta por ciento (30%) del presupuesto del grupo, constituyendo el límite máximo de recursos destinados al reconocimiento de colocaciones laborales verificadas.**

Nota: Aunque los cuatro grupos contractuales ejecutan el mismo modelo de intervención, la misma distribución presupuestal (70% atención y 30% colocación) y las mismas rutas de atención, el diseño del programa establece que cada grupo se diferencie por una población predominante de obligatorio cumplimiento, con el fin de garantizar el

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

enfoque diferencial y una atención equilibrada de las poblaciones priorizadas, evitando que los esfuerzos se concentren en poblaciones con menores dificultades de acceso al mercado laboral. A su vez, la composición poblacional mixta permite mantener la flexibilidad operativa requerida para responder a la demanda efectiva del mercado laboral sin perder el enfoque diferencial definido para cada grupo contractual.

A continuación, se describe la distribución por grupos:

- Grupo 1: El valor estimado total del grupo es de NOVECIENTOS NOVENTA Y OCHO MILLONES SEISCIENTOS TRECE MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES PESOS (\$998.613.343) M/CTE, de los cuales SEISCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES VEINTINUEVE MIL TRESCIENTOS CUARENTA PESOS (\$699.029.340) M/CTE corresponden al presupuesto del componente de atención y DOSCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL TRES PESOS (\$299.584.003) M/CTE corresponden al componente de colocación.
- Grupo 2: El valor estimado total del grupo es de NOVECIENTOS NOVENTA Y OCHO MILLONES SEISCIENTOS TRECE MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES PESOS (\$998.613.343) M/CTE, de los cuales SEISCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES VEINTINUEVE MIL TRESCIENTOS CUARENTA PESOS (\$699.029.340) M/CTE corresponden al presupuesto del componente de atención y DOSCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL TRES PESOS (\$299.584.003) M/CTE corresponden al componente de colocación.
- Grupo 3: El valor estimado total del grupo es de NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES OCHOCIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS TREINTA Y CUATRO PESOS (\$999.855.934) M/CTE, de los cuales SEISCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL CIENTO CINCUENTA Y CUATRO PESOS (\$699.899.154) M/CTE corresponden al presupuesto del componente de atención y DOSCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS OCHENTA PESOS (\$299.956.780) corresponden al componente de colocación.
- Grupo 4: El valor estimado total del grupo es de NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES OCHOCIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS TREINTA Y CUATRO PESOS (\$999.855.934) M/CTE, de los cuales SEISCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL CIENTO CINCUENTA Y CUATRO PESOS (\$699.899.154) M/CTE corresponden al presupuesto del componente de atención y DOSCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS OCHENTA PESOS (\$299.956.780) corresponden al componente de colocación.

Notas:

1. Para efectos presupuestales, los contratos que se deriven del presente proceso de selección no tendrán valor presupuestal directo, toda vez que los recursos destinados a atender las obligaciones que de él se originen serán girados por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) a la entidad fiduciaria encargada de realizar los pagos y la dispersión de los recursos correspondientes al programa de pago por resultados para la promoción del empleo en Bogotá.

En consecuencia, la expedición del Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP) y del Certificado de Registro Presupuestal (CRP), mediante los cuales se garantizará la apropiación de los recursos necesarios para cubrir dichas obligaciones, se realizará con cargo al proceso de fiducia pública.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

2. El presupuesto oficial destinado para cubrir las obligaciones que se deriven del presente proceso de selección, corresponden a recursos de vigencia 2026 de la SDDE.

3. Los pagos que la Fiduciaria realizará al operador encargado de ejecutar el contrato producto del presente proceso de selección, se realizarán conforme a la forma de pago que se establece en el numeral 4.4 de este documento.

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.

Valor estimado del contrato: El valor del contrato será el resultado del valor de la oferta adjudicada.

Los interesados deberán registrar en la plataforma SECOP II el valor correspondiente a su oferta económica para cada uno de los grupos en los que presente propuesta. El valor de los contratos derivados de este proceso de selección será el resultado del valor de la oferta adjudicada para cada grupo.

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, y según el Certificado de Disponibilidad Presupuestal que se expida con destino al proceso de fiducia pública o encargo fiduciario, que se encargará de la administración y dispersión de los recursos objeto de este proceso de selección, el cual se adjunta como anexo del proceso.

4.4. Forma de pago del contrato:

Hito de pago por atención

Para que un participante sea considerado como atendido, deberá cumplir con los requisitos de elegibilidad y haber completado satisfactoriamente todos los servicios mínimos definidos para la ruta de atención que le fue asignada mediante la Valoración de Riesgo de Desempleo (VRD). Únicamente cuando se presten la totalidad de los servicios de la ruta y su prestación sea verificada por la SDDE mediante las evidencias técnicas y documentales definidas para cada servicio, se contará a un participante como atendido y, por tanto, sólo en ese momento podrá ser pagado.

Hito de pago por colocación laboral

Se considera como colocado aquel participante que cumple con requisitos de elegibilidad y que ha recibido la atención completa de su ruta (atendido) y que esté vinculado a un empleo formal mediante contrato a término fijo, indefinido o por obra o labor, con una remuneración mayor o igual a un (1) salario mínimo mensual legal vigente. Para los contratos a término fijo, la duración mínima exigida será de dos (2) meses; para los contratos a término indefinido no aplica exigencia de fecha de finalización.

Fórmula de cálculo del pago periódico

$$V = (Pa \cdot A) + (Pc \cdot Ct) + (0.6 \cdot Pc \cdot Cm)$$

V: es el valor a pagar

Pa: es el precio definido por atención (contenido en la oferta económica)

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

A: es el número de atendidos presentados por el operador y aprobados por la SDDE

Pc: el precio definido por colocado (contenido en la oferta económica)

Ct: es el número total de colocados presentados por el operador y aprobados por la SDDE

Cm: es el número de colocados mayores de 50 años presentados por el operador y aprobados por la SDDE.

0.6: es el incentivo del 60% sobre el precio por colocado, otorgado a las colocaciones de población mayor de 50 años.

Nota 1: La fórmula descrita toma en cuenta a la totalidad de colocados indistintamente de la población a la que pertenezcan cuando hace referencia a la expresión Ct. Por su parte Cm únicamente toma en cuenta a la población mayor de 50 años por lo cual esta expresión siempre será un subconjunto de Ct.

Nota 2. El reconocimiento económico de las colocaciones laborales, incluido el incentivo adicional aplicable a las colocaciones de personas mayores de 50 años, se realizará con cargo a la bolsa presupuestal destinada al componente de colocación, la cual corresponde al treinta por ciento (30 %) del valor total del contrato.

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico reconocerá el valor del contrato conforme al esquema de Pago por Resultados definido para el presente proceso. Los pagos se efectuarán de acuerdo con el cumplimiento de las condiciones de ejecución y los resultados efectivamente alcanzados, verificados y aprobados por la supervisión, de conformidad con los criterios, requisitos y mecanismos establecidos en el Anexo Técnico y en los demás documentos que integran el proceso contractual.

El número máximo de pagos por cada grupo será seis (6), distribuidos a lo largo de los doce (12) meses de ejecución del contrato.

Primer pago. Se reconoce al operador el valor V, calculado conforme a la fórmula de pago establecida en el presente documento, sobre las personas atendidas y colocadas verificadas en el bimestre correspondiente, incluyendo el incentivo diferencial por colocaciones de personas mayores de 50 años cuando aplique. Para este pago no se exigirá el cumplimiento de una tasa mínima acumulada de colocación. La habilitación del primer pago queda condicionada a la entrega y aprobación previa por parte de la Supervisión del Manual Operativo, el Plan de Trabajo y el Cronograma, conforme a las obligaciones específicas del contratista.

Segundo pago. Se reconoce al operador el valor V, calculado conforme a la fórmula de pago establecida en el presente documento, sobre las personas atendidas y colocadas verificadas en el bimestre correspondiente, incluyendo el incentivo diferencial por colocaciones de personas mayores de 50 años cuando aplique. Para este pago no se exigirá el cumplimiento de una tasa mínima acumulada de colocación.

Pagos 3 a 5. Se reconoce al operador el valor V, calculado conforme a la fórmula de pago establecida en el presente documento, sobre las personas atendidas y colocadas verificadas en cada bimestre, condicionado al cumplimiento de la tasa mínima acumulada de colocación sobre el total de participantes atendidos. La tasa mínima acumulada se calculará de manera acumulativa sobre la totalidad de participantes atendidos y colocados verificados desde el inicio del contrato hasta la fecha de corte correspondiente, (5% en el pago 3, 15% en el pago 4 y 30% en el pago 5). El cálculo se realizará de manera consolidada sobre la totalidad de los atendidos y colocados, sin separación por subcomponente poblacional.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

En caso de no cumplir la tasa mínima acumulada requerida para el respectivo corte, no se habilitará el reconocimiento económico correspondiente a dicho período, tanto para las atenciones como para las colocaciones verificadas. Los valores no reconocidos permanecerán como pendientes de pago y podrán ser reconocidos en cortes posteriores una vez el operador alcance la tasa mínima acumulada exigida, siempre que las atenciones y colocaciones hayan sido previamente verificadas y validadas por la Entidad.

Incentivo diferencial por colocación de personas mayores de 50 años. El esfuerzo diferencial requerido para colocar a esta población se reconoce a través de un incentivo equivalente al sesenta por ciento (60%) adicional sobre el componente base de colocación (Pc), aplicado exclusivamente sobre colocaciones verificadas de personas mayores de 50 años (Cm). Este incentivo se incorpora directamente en la fórmula de cálculo del pago periódico (tercer término de la fórmula V) y se reconoce conjuntamente con cada desembolso, sujeto a la disponibilidad presupuestal del grupo y sin que ello implique el reconocimiento de recursos adicionales al valor máximo establecido para el grupo contractual.

Sexto pago (mes 12). Corresponde al pago final del contrato y no estará sujeto al cumplimiento de una tasa mínima acumulada de colocación. En este pago se reconocerán las atenciones y colocaciones verificadas durante la vigencia contractual que no hayan sido reconocidas previamente, incluyendo aquellas pendientes de pago provenientes de cortes anteriores, sin exceder los topes de resultados ni el valor máximo establecido para el grupo contractual correspondiente.

Para la gestión de los pagos, el contratista deberá presentar la factura electrónica de venta debidamente diligenciada, acompañada de la certificación de cumplimiento a satisfacción expedida por la supervisión del contrato y de los demás soportes que resulten exigibles conforme a las condiciones contractuales. Todos los pagos se efectuarán en pesos colombianos.

Los pagos serán realizados por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, a través del patrimonio autónomo o mecanismo fiduciario dispuesto para la administración de los recursos del programa, y serán consignados en la cuenta bancaria previamente informada por el contratista para tal fin.

La procedencia de cada pago estará sujeta al cumplimiento de las condiciones de habilitación establecidas para el respectivo hito de pago, a la verificación y validación de las atenciones y colocaciones reportadas, así como al cumplimiento de los requisitos administrativos, financieros y documentales exigidos para el trámite de desembolso.

La SDDE aplicará las retenciones, descuentos y demás deducciones de carácter tributario o legal que correspondan de conformidad con la normativa vigente, las cuales estarán a cargo del contratista. El valor de los pagos se determinará con base en los precios unitarios ofertados por el contratista y aceptados por la Entidad dentro de la propuesta económica adjudicada, la cual hará parte integral del contrato.

Calendario de pagos

Pago	Plazo desde el acta de inicio	Valor del pago	Concepto de pago	Tasa colocación mínima acumulada para habilitar el pago	Condición
-------------	--------------------------------------	-----------------------	-------------------------	--	------------------

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

1	2 meses	V	Atenciones + colocaciones	–	Sin restricción de tasa mínima de colocación
2	4 meses	V	Atenciones + colocaciones	–	Sin restricción de tasa mínima de colocación
3	6 meses	V	Atenciones + colocaciones	5%	Tasa mínima de colocación acumulada sobre atendidos
4	8 meses	V	Atenciones + colocaciones	15%	Tasa mínima de colocación acumulada sobre atendidos
5	10 meses	V	Atenciones + colocaciones	30%	Tasa mínima de colocación acumulada sobre atendidos
6	12 meses	V	Atenciones + colocaciones		Pago final sin restricción de tasa

Las tasas mínimas acumuladas de colocación serán interpretadas y verificadas conforme a la composición poblacional y estructura metodológica de cada grupo contractual.

Notas aclaratorias

Nota 1. Si la factura presenta errores o se omiten documentos requeridos, el plazo para el pago se suspenderá. El término legal para el desembolso comenzará a contarse únicamente a partir de la fecha en que se subsanen todas las inconsistencias. El contratista será el único responsable de las demoras que esto pueda ocasionar y no tendrá derecho a reclamar intereses ni compensaciones.

Nota 2. En caso de que el adjudicatario sea un consorcio o unión temporal, tanto la factura electrónica como la cuenta bancaria registrada para los pagos deberán estar a nombre de dicha figura asociativa, cumpliendo con todos los requisitos de la DIAN.

Nota 3. Se informa a los proponentes que la adjudicación, suscripción e inicio de la ejecución de los contratos derivados de este proceso están condicionados y sujetos a la previa adjudicación, suscripción e inicio del contrato de fiducia pública que administrará los recursos del programa. Por lo tanto, los plazos contractuales sólo comenzarán a correr una vez se cumpla esta condición.

Nota 4. El reconocimiento de los pagos estará sujeto a la verificación y validación de las atenciones y colocaciones reportadas por el contratista, de conformidad con los procedimientos establecidos en el Manual Operativo y el Manual de Verificación. La Entidad podrá solicitar aclaraciones, ajustes o subsanaciones cuando identifique inconsistencias en la información reportada. El pago únicamente procederá una vez se hayan cumplido las condiciones técnicas,

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

administrativas, financieras y documentales definidas para el respectivo hito de pago.

No se pagarán más atendidos que aquellos que se ofertaron y quedaron definidos en el contrato.

El proceso de atención no podrá iniciar hasta que el manual operativo, el plan de trabajo y el cronograma, entregados por el operador, hayan sido aprobados por la Supervisión.

5. Criterios para seleccionar la oferta más favorable.

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico dará aplicación al artículo 5 de la Ley 1150 de 2007, el cual señala que es objetiva la selección en la cual la escogencia se haga al ofrecimiento más favorable a la entidad y a los fines que ella busca, sin tener en consideración factores de afecto o de interés y en general, cualquier clase de motivación subjetiva.

De igual forma, se dará aplicación a lo preceptuado en el artículo 2.2.1.1.2.2.2 del Decreto 1082 de 2015, de conformidad con el cual la entidad debe determinar la oferta más favorable teniendo en cuenta las normas aplicables a cada modalidad de selección del contratista.

Todo proponente, ya sea de manera individual o en calidad de integrante de un consorcio o unión temporal, podrá presentar ofertas para la totalidad de los grupos que integran este proceso. Como resultado del presente proceso de licitación, como regla general, a cada proponente se le podrá adjudicar hasta dos (2) grupos en los que haya quedado en primer orden de elegibilidad al haber obtenido el mayor puntaje definitivo.

En caso de que un mismo proponente resulte ubicado en el primer orden de elegibilidad en tres (3) o más grupos, la entidad adjudicará únicamente dos (2) grupos, priorizando aquellos en los que dicho proponente haya obtenido el mayor puntaje total. Si existiera igualdad de puntaje entre grupos, se escogerán los grupos en los que la diferencia con el segundo mejor proponente sea mayor. Si aún aplicando este criterio persiste la igualdad, se adjudicará los grupos conforme al orden numérico de los grupos que ya se encuentra definido (grupo 1, grupo 2, grupo 3 y grupo 4). Los grupos no adjudicados al proponente primero pasarán al siguiente proponente mejor calificado.

De manera excepcional, un mismo proponente podrá resultar adjudicatario de un tercer grupo, siempre que, una vez concluida la evaluación de los requisitos habilitantes y de los factores de ponderación, sea el único proponente habilitado para ese grupo adicional.

En caso de que la Entidad requiera al proponente la presentación de correcciones, aclaraciones o documentos adicionales, este deberá atender dicha solicitud dentro del plazo perentorio que se le otorgue. El incumplimiento de este deber ya sea por no presentar la documentación, presentarla fuera del término o entregarla incompleta, dará lugar al rechazo de la oferta. La responsabilidad de garantizar que la propuesta se encuentre acompañada de todos los documentos exigidos, con información completa, veraz, actualizada y oportuna, recae única y exclusivamente en el proponente.

Los requisitos habilitantes, que se exigirán serán los siguientes:

5.1. Requisitos Habilitantes:

5.1.1. Capacidad Jurídica:

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina 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 incurso 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. Manifestación de conocimiento y aceptación del Anexo Técnico

Diligenciar en la carta de presentación de la oferta que conoce y acoge las condiciones mínimas y los requerimientos específicos establecidos en el anexo técnico .

5.2.2 Prestador autorizado del SPE

De conformidad con la Ley 1636 de 2013 y el Decreto 1072 de 2015, el Servicio Público de Empleo (SPE) es un servicio regulado cuya prestación requiere de una autorización explícita de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. En consecuencia, y para garantizar la idoneidad del futuro contratista, se establece como requisito habilitante que el proponente cuente con dicha autorización vigente durante el proceso de evaluación y adjudicación del presente proceso licitatorio. Para acreditarlo, deberá adjuntar a su oferta una copia legible y completa de la resolución de autorización expedida por la mencionada entidad, la cual deberá estar vigente a la fecha de cierre del proceso. Para esto la Entidad verificará que la resolución aportada por el proponente haya sido expedida por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), corresponda al proponente que participa en el presente proceso de selección y se encuentre vigente a la fecha del cierre del proceso.

Asimismo, en caso de resultar adjudicatario, el contratista asume la obligación de mantener vigente esta autorización durante todo el plazo de ejecución del contrato, incluyendo sus eventuales prórrogas, so pena de incurrir en un incumplimiento de sus obligaciones. En el caso de proponentes plurales, como consorcios o uniones temporales, se requiere que al menos uno de sus integrantes acredite la autorización, siendo este el integrante con la mayor participación dentro del consorcio o unión temporal. Si bien esto permite la participación de entidades aliadas con experiencia complementaria, se aclara que el integrante que aporta la autorización debe ser el responsable principal de ejecutar todas las actividades de gestión y colocación reguladas por el SPE, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de todos los miembros del proponente plural.

Finalmente se concluye que, el incumplimiento de este requisito ya sea por no presentar el documento, por estar vencido o por no poderse verificar su autenticidad, habiéndose cumplido el plazo para subsanarlo dentro del proceso de selección, constituirá una causal para el rechazo de plano de la propuesta, razón por la cual, corresponde al proponente la total responsabilidad de verificar el estado de su autorización y adelantar los trámites de renovación con la antelación suficiente para garantizar el cumplimiento de esta exigencia.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

La relevancia de este requisito obedece a que la atención de la población objeto está enmarcada en la Ley 1636 de 2013 y en la Resolución 3229 de 2022, que agrupan los servicios en básicos (registro de oferentes, orientación ocupacional, preselección y remisión) y especializados (formación en cursos cortos o competencias específicas, mitigación de barreras y fortalecimiento socioemocional).

5.2.2.1 Experiencia general del contratista

Para ser habilitado en el presente proceso, el proponente deberá demostrar su experiencia general a través de la ejecución de contratos cuyo objeto principal esté relacionado con servicios de gestión de empleo o formación, para lo cual deberá presentar un máximo de cinco (5) contratos debidamente liquidados o terminados por cada grupo al que se presente el proponente, los cuales pueden haber sido suscritos tanto con entidades públicas como privadas.

A continuación, se exponen las demás condiciones habilitantes para la presentación de los citados contratos:

1. Los contratos aportados deben ser diferentes para cada grupo al que se presenta el proponente. No se permite repetir un mismo contrato en más de un grupo.
2. El proponente deberá indicar expresamente a que grupo se está presentando en el formato Experiencia del Proponente. Si no lo hace, el Comité Evaluador no podrá determinarlo y en caso de no ser subsanado en el término que la Entidad fije para ello, la propuesta será rechazada.
3. En caso de que el proponente presente más de cinco (5) contratos, la Entidad evaluará únicamente los primeros cinco (5) contratos de mayor valor económico que fueron aportados con la propuesta y que cumplan con los requisitos de objeto, fecha de ejecución y liquidación, según lo registrado en el Registro Único de Proponentes (RUP).
4. El valor total de los cinco (5) contratos presentados por cada grupo deberá ser igual o superior al 100% del presupuesto oficial asignado al grupo o los grupos al que se presente. Este valor se calculará en Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMMLV) a la fecha de presentación de la propuesta, conforme a la siguiente tabla:

GRUPOS	VALOR	SMMLV* 2026
Mujeres (énfasis poblacional del 75%)	\$ 998.613.343	570,34
Personas mayores de 50 años (énfasis poblacional del 50%)	\$ 998.613.343	570,34
Personas migrantes (énfasis poblacional del 15%)	\$ 999.855.934	571,05
Jóvenes (énfasis poblacional del 65%)	\$ 999.855.934	571,05

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

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

5. Como criterio diferencial, en el caso de propuestas presentadas por MiPymes, emprendimientos o empresas de mujeres, 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 y para el caso de emprendimientos y empresas de personas con discapacidad el valor total de los contratos deberá ser igual o superior al 85% del presupuesto oficial del grupo o grupos a los que se presente.

La experiencia deberá estar **debidamente inscrita y reflejada en el Registro Único de Proponentes (RUP)**, encontrándose registrada en por lo menos uno de los siguientes códigos UNSPSC: 80111500 / 80111700 / 86101600 / 86101700 / 86101800 / 86111600 / 93141500 / 93141800 / 80111600 / 86101500 / 86111500 / 86121700 / 86121800 / 86131900 / 86132000 / 86141500. Es responsabilidad del proponente señalar de manera clara en su RUP los contratos que utilizará para acreditar la experiencia, especificando la siguiente información:

- Número del contrato.
- Entidad contratante.
- Valor del contrato.
- Porcentaje de participación (en caso de consorcios o uniones temporales).

De igual manera, un proponente podrá presentarse a uno o a varios grupos, aplicándose en todos los casos las siguientes reglas:

1. Para acreditar la experiencia, el proponente deberá presentar contratos distintos para cada grupo al que se postule.
2. La experiencia acreditada a través de consorcios o uniones temporales será tenida en cuenta de acuerdo con el porcentaje de participación que el proponente haya tenido en el contrato, lo cual deberá estar debidamente registrado en el RUP.
3. Se aceptará la experiencia de socios, accionistas o constituyentes del proponente, siempre que esté debidamente registrada en el RUP del proponente, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.1.5.2, numeral 2.5 del Decreto 1082 de 2015.
4. Los contratos utilizados para cumplir con los requisitos habilitantes de experiencia general y específica no serán tenidos en cuenta para la asignación de puntaje en los criterios de calificación.

Para acreditar la experiencia general, el proponente deberá presentar una de las siguientes opciones documentales:

- Certificación de experiencia, expedida por la entidad contratante, o
- Acta de liquidación, debidamente suscrita. Se deberá adjuntar adicionalmente la copia del contrato únicamente si el acta no contiene toda la información requerida para la verificación

5.2.2.3 Acreditación de la experiencia específica

El proponente deberá acreditar, para cada grupo al que se presente, experiencia específica (diferente para cada grupo al que se presente), mediante al menos un (1) contrato cuyo objeto principal o actividades acreditadas estén relacionadas de manera directa y verificable con la implementación de programas o proyectos de empleo o formación dirigidos a poblaciones con barreras para la inclusión laboral. Dicho contrato o contratos deberán cumplir con todas las siguientes condiciones:

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

- Deben estar dentro de los cinco (5) contratos presentados para acreditar la experiencia general en cada uno de los grupos a los que se presente. No podrá ser un contrato o contratos distintos o adicionales a los cinco (5) contratos acreditados como experiencia general del contratista.
- El valor de este contrato o contratos deberá ser igual o superior al 50% del presupuesto oficial del grupo al que se presenta, calculado en Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMMLV) a la fecha de la oferta.
- Debe (n) estar liquidado (s) o terminado (s).
- Debe (n) encontrarse debidamente inscrito (s) en el Registro Único de Proponentes (RUP).
- El proponente deberá indicar expresamente qué contratos aplican como experiencia específica para cada uno de los grupos a los que se presenta.

Conforme a la normativa vigente (Decreto 1082 de 2015), la Entidad verificará este requisito habilitante directamente en la información consignada en el Registro Único de Proponentes (RUP) del proponente, la cual constituye plena prueba. Es responsabilidad exclusiva del proponente asegurarse de que su RUP se encuentre actualizado, en firme y que la información de los contratos allí registrada sea clara, precisa y contenga los códigos de clasificación UNSPSC correspondientes al objeto solicitado.

Asimismo, para acreditar la experiencia específica, el proponente deberá presentar una de las siguientes opciones documentales:

- Certificación de experiencia expedida por la entidad contratante, o
- Acta de liquidación del contrato. Se deberá adjuntar adicionalmente la copia del contrato únicamente si el acta no contiene toda la información requerida para la verificación.

Toda certificación de experiencia general o específica que se presente deberá contener, como mínimo, la siguiente información para ser considerada válida:

- Nombre o razón social del contratante y del contratista.
- Objeto claro y detallado del contrato.
- Valor final del contrato.
- Fechas de inicio y terminación, incluyendo día, mes y año. En caso de no especificarse el día, se tomará como fecha de iniciación el último día del mes relacionado y como fecha de terminación el primer día del mes relacionado.
- Datos de contacto del contratante (dirección o teléfono).
- Nombre, cargo y firma de quien expide la certificación.
- Porcentaje de participación (si aplica para consorcios o uniones temporales).

5.2.2.4 Condiciones para la acreditación de la Experiencia (general y específica)

Para que la experiencia sea considerada válida en el presente proceso, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- La experiencia deberá ser acreditada mediante certificaciones expedidas directamente por la entidad contratante y debidamente registradas en el RUP o con el acta de liquidación del contrato (se deberá adjuntar adicionalmente la copia del contrato únicamente si el acta no contiene toda la información requerida para la verificación).
- Se acepta como equivalente a la certificación de experiencia, copia de los contratos, siempre que se acompañen con la respectiva acta de liquidación, o de recibo final, debidamente firmadas y de ellos se extrae la información requerida para acreditar la experiencia.

Solamente serán admitidas: a) Certificaciones y/o constancias expedidas por el contratante o por quien éste o la ley

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

hubieren facultado para ello; b) Copia del contrato junto con el acta de liquidación y/o actas de terminación debidamente suscritas; expedidas por los contratantes directamente, razón por la cual no se tendrán en cuenta la experiencia adquirida en calidad de subcontratistas de Entidades públicas o privadas.

iii. No se tendrá en cuenta la experiencia adquirida en calidad de subcontratista. Sin embargo, sí se validará la experiencia derivada de subconvenios, definidos como aquellos acuerdos de colaboración donde dos o más partes aúnan esfuerzos o recursos para la ejecución conjunta de un proyecto principal.

iv. No se tendrán en cuenta las auto certificaciones, las cuales se entienden:

1. Cuando se trate de consorcios o uniones temporales no serán válidas aquellas certificaciones provenientes, suscritas o expedidas por alguno de los integrantes del consorcio o unión temporal.
2. Cuando la certificación sea expedida por el representante legal, socio, accionista o directivo de alguno de los integrantes del consorcio o unión temporal, independientemente de que la certificación se emita en nombre de una persona jurídica vinculada o relacionada.
3. Cuando la certificación sea expedida por el mismo proponente, ya sea persona natural o jurídica, respecto de contratos ejecutados directamente por él.
4. Cuando la certificación provenga de empresas matrices, subordinadas, filiales, sucursales o empresas del mismo grupo empresarial² del proponente, en los términos de los artículos 260 y siguientes del Código de Comercio.
5. Cuando la certificación sea emitida por entidades o personas que hayan actuado únicamente como integrantes del mismo proponente plural, sin que correspondan al contratante o beneficiario final del contrato.

v. No se aceptarán contratos verbales para acreditar experiencia. Toda experiencia debe estar soportada en un contrato escrito.

En el caso de propuestas presentadas mediante esquemas asociativos, como consorcios o uniones temporales, aplican los siguientes requisitos para la acreditación de la experiencia mínima exigida:

1. El integrante con el mayor porcentaje de participación dentro del esquema asociativo deberá acreditar, como mínimo, el cincuenta por ciento (50 %) del valor de la experiencia requerida.
2. Cada uno de los demás integrantes deberá acreditar al menos el cinco por ciento (5%) del valor de dicha experiencia.
3. En caso de que se presenten integrantes con la misma participación mayoritaria, al menos uno deberá acreditar el 50% del valor de la experiencia y los restantes deberán acreditar mínimo el 5% del valor de la experiencia según lo establecido en el numeral 2.

² Para efectos del presente proceso de selección, cuando se hace referencia a empresas del mismo grupo empresarial, se entenderá lo dispuesto en los artículos 260 y 261 del Código de Comercio de Colombia. En este sentido, existe grupo empresarial cuando varias sociedades, aun conservando personalidad jurídica independiente, se encuentran vinculadas entre sí por una relación de control o subordinación y actúan bajo una unidad de propósito y dirección determinada por la sociedad matriz o controlante.

En consecuencia, se consideran parte de un mismo grupo empresarial las sociedades matrices, subordinadas, filiales o subsidiarias, así como aquellas respecto de las cuales exista control directo o indirecto en los términos previstos en la legislación comercial colombiana.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

4. 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.
5. La experiencia general se calculará como la sumatoria, en salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), del valor de los contratos presentados por todos los integrantes del esquema asociativo, para cada grupo al que se postule.

Para la acreditación de la experiencia general, el número máximo de contratos que se podrá presentar por cada grupo al que se postule será de cinco (5). En caso de que el proponente, individual o plural, presente más de cinco contratos, la Entidad únicamente evaluará los cinco (5) contratos de mayor valor económico, expresado en SMMLV.

FORMA DE EVALUAR LA EXPERIENCIA DE LOS SOCIOS Y DE QUIENES CONFORMAN LOS CONSORCIOS Y LAS UNIONES TEMPORALES:

Para efectos de habilitar un proponente, la experiencia de los socios de una persona jurídica se podrá acumular a la de esta, cuando ella no cuente con más de tres (3) años de constituida. En el caso de sociedades que se escindan, tal como lo prevé el artículo 3 numerales 1 y 2 de la Ley 222 de 1995, la experiencia de la sociedad escindida acrecerá en las sociedades beneficiarias en el porcentaje de participación que les fue reconocido en el acto de escisión.

Codificación de bienes y/o servicios UNSPSC: Cada contrato aportado para acreditar experiencia deberá encontrarse registrado en por lo menos uno de los siguientes códigos: 80111500 / 80111700 / 86101600 / 86101700 / 86101800 / 86111600 / 93141500 / 93141800 / 80111600 / 86101500 / 86111500 / 86121700 / 86121800 / 86131900 / 86132000 / 86141500.

5.2.2.5. Criterios de Evaluación de la Experiencia

La Entidad evaluará los contratos presentados conforme a los siguientes criterios:

- i. La pertinencia de la experiencia se verificará analizando el alcance del objeto, las obligaciones contractuales, las fichas técnicas y cualquier otro documento oficial del contrato que demuestre la ejecución de actividades relacionadas con el objeto de la presente licitación.
- ii. En contratos que incluyan bienes o servicios de diferentes naturalezas, únicamente se considerará el valor y el alcance correspondiente a las actividades directamente relacionadas con lo solicitado en este proceso. El proponente deberá indicar dicha desagregación o la Entidad la estimará, cuando esto sea posible, con base en la información disponible en los documentos con los cuales se acreditó la experiencia.
- iii. La SDDE se reserva el derecho de verificar la información presentada por el proponente en cualquier etapa del proceso y podrá solicitar en cualquier momento antes de la adjudicación las aclaraciones o soportes adicionales que considere necesarios para validar la experiencia. En caso de no aportar los soportes adicionales en el término fijado por la SDDE, la propuesta podrá ser rechazada.
- iv. Para los contratos celebrados previamente con la SDDE, el proponente no requerirá adjuntar documentación adicional. Bastará con que indique en su propuesta el número, año y objeto del contrato para que la Entidad realice la verificación interna.
- v. Para demostrar la experiencia específica en proyectos de inclusión laboral, el proponente deberá asegurarse de que la certificación o los documentos del contrato (como anexos técnicos o informes de ejecución aprobados por el contratante) describan de manera detallada las actividades realizadas y la población atendida, permitiendo a la Entidad

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

verificar el enfoque en el cierre de brechas de empleabilidad. En ningún caso se aceptarán para este fin documentos elaborados unilateralmente por el proponente.

Nota Aclaratoria: Para la correcta evaluación de las propuestas, es fundamental que los proponentes distingan entre los dos tipos de experiencia que serán verificados.

1) La Experiencia General y específica son requisitos habilitantes, lo que significa que es obligatorio para que la oferta sea evaluada. Para cumplir con esta condición, el proponente debe acreditar contratos relacionados con empleo o formación para cualquier población en el caso de experiencia general y para la experiencia específica se debe acreditar claramente ya sea en el objeto, alcance del contrato u obligaciones se demuestre la atención a población con barreras para la inclusión laboral, sin importar el lugar donde se hayan ejecutado.

2) La **Experiencia diligenciada en el formato Capacidad de Operación - Ponderable** es un criterio ponderable que otorga puntaje, por lo tanto, los contratos presentados deberán certificar experiencia en empleo o formación para población con barreras de inclusión laboral. Así mismo, se otorgará puntaje adicional por cada contrato que exclusivamente fue ejecutado en la ciudad de Bogotá.

Nota: las experiencias general y específica habilitantes deberán ser distintas a las presentadas en el formato Capacidad de Operación - Ponderable.

5.2.2.6 Condiciones para la acreditación de la experiencia en caso de proponentes extranjeros

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 de 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.

Nota 1: En aquellos casos que la experiencia a acreditar corresponda a contratos celebrados con la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, no es necesario aportar documentación, basta con que el proponente indique el número, la fecha y el objeto del contrato y/o contratos celebrados que desea se tengan en cuenta.

En tal caso, la entidad procederá hacer las validaciones que correspondan. No obstante, el proponente podrá aportar la documentación, en caso de que así lo decida.

La SDDE podrá en cualquier estado en que se encuentre el proceso de selección, verificar y solicitar ampliación de la información presentada por el oferente para validar la experiencia. Cuando en la certificación mediante la cual se pretende acreditar la experiencia se encuentren también relacionados bienes y/o servicios de características disímiles a la requerida en el presente punto, se tendrá en cuenta únicamente la experiencia correspondiente a la solicitada en el presente proceso de selección. Para el efecto, debe discriminarse claramente el (los) valor (es) parcial (es) de los diferentes bienes o servicios incluidos en dicha certificación.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

Solamente serán admitidas las certificaciones y/o actas de liquidación y/o actas de terminación de contratos expedidas por los contratantes directamente, razón por la cual no se tendrán en cuenta la experiencia adquirida en calidad de subcontratistas de entidades públicas o privadas. No se tendrán en cuenta las auto certificaciones. De igual forma cuando se trate de consorcios o uniones temporales no serán válidas aquellas certificaciones provenientes, suscritas o expedidas por alguno de los integrantes del consorcio o unión temporal, por considerarse auto certificaciones. Nota 2: La SDDE se reserva el derecho de comprobar la autenticidad de los documentos aportados, así como de verificar el cumplimiento a cabalidad de los contratos que el oferente aporte. Nota 3: Los contratos verbales no serán tenidos en cuenta para acreditar experiencia. Nota 4: El oferente extranjero deberá relacionar y certificar la experiencia exigida en este proceso. En el evento en que dicha experiencia se haya obtenido en país distinto a Colombia, para efectos de certificar deberá adjuntar la certificación respectiva que deberá cumplir con los requisitos establecidos en este documento. Adicionalmente, si la certificación se encuentra en idioma distinto al castellano, deberá adjuntarse además del documento en idioma extranjero, la traducción al idioma castellano del documento.

5.2.2.7 Proponentes extranjeros sin domicilio en Colombia

Las personas naturales o jurídicas extranjeras sin sucursal en el país, al no estar obligadas a tener RUP, deberán acreditar su experiencia de la siguiente manera:

- Presentarán un máximo de cinco (5) contratos liquidados o terminados, cuyo objeto sea afín al de este proceso.
- La suma del valor de los contratos deberá ser igual o superior al 100% del presupuesto oficial, aplicando las reglas de conversión de moneda si es necesario.
- Los documentos públicos otorgados en el exterior deberán estar apostillados conforme a la Convención de La Haya.
- Los documentos otorgados en Colombia, que den constancia de la experiencia ejecutada en el exterior deberán estar apostillados conforme a la Convención de La Haya.
- Si los documentos se encuentran en un idioma distinto al castellano, deberán ser entregados junto con su traducción oficial a este idioma, realizada por un traductor certificado.
- Las certificaciones deberán especificar claramente: objeto, valor, fechas de inicio y terminación (día, mes y año) y las partes del contrato.

5.2.2.8 Experiencia del gerente

El proponente deberá designar y acreditar un Gerente de Proyecto que cumpla con el perfil que se detalla a continuación. Este es un requisito habilitante de carácter subsanable, en consecuencia, si durante la verificación la documentación presentada es insuficiente o requiere aclaraciones, la entidad podrá solicitar al proponente que la complemente o corrija en el término que se establezca para ello, siempre que con esto no se modifiquen los aspectos esenciales de la oferta ni se cambie el perfil inicialmente presentado en la oferta:

- **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, Ingeniería, Ciencia política y Relaciones Internacionales.
- **Experiencia específica:** Acreditar una experiencia mínima de tres (3) años en roles de liderazgo, tales como director(a), coordinador(a) o gerente de programas, proyectos o áreas de servicios cuyo objeto principal o alcance esté relacionado con la gestión del empleo o la formación para el trabajo.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

Para verificar el cumplimiento del perfil del Gerente de Proyecto, el proponente deberá adjuntar a su oferta la totalidad de los siguientes documentos. El Comité Evaluador revisará esta información y, en caso de encontrarla incompleta o con inconsistencias, podrá solicitar las aclaraciones o correcciones que considere pertinentes:

i. Hoja de vida actualizada y firmada por el profesional postulado.

ii. Copia legible del título profesional y de la tarjeta o matrícula profesional, si aplica para la profesión.

iii. Certificaciones laborales expedidas por el contratante respectivo, donde se especifique claramente: Nombre o razón social del empleador/contratante, cargo desempeñado, periodo de vinculación (fecha de inicio y terminación) y descripción de las funciones, obligaciones o actividades desempeñadas que demuestren la experiencia específica solicitada.

Nota aclaratoria 1: No se aceptan auto certificaciones. En caso de que la experiencia sea certificada por el proponente o uno de sus integrantes (en caso de oferentes plurales), deberá adjuntar copia del respectivo contrato y pago de planillas de seguridad social durante todo el periodo que laboró para la empresa.

iv. Carta de Compromiso: Documento suscrito por el profesional postulado, en el que se compromete formalmente a ejercer el cargo de Gerente de Proyecto y a mantener su disponibilidad exclusiva durante todo el plazo de ejecución, en caso de que el proponente resulte adjudicatario del contrato.

Nota aclaratoria 2: Se reitera que, si bien este es un requisito subsanable, en el evento de que la entidad requiera alguna corrección o documento adicional y el proponente no lo presente dentro del plazo otorgado para tal fin o lo presente de manera incompleta y no cumpla con lo exigido, su **oferta será rechazada**; por lo tanto, la responsabilidad de presentar la documentación completa y veraz recae exclusivamente en el proponente.

De acuerdo con artículo 3 del Decreto 1860 de 2021 se establecen como requisitos habilitantes diferenciales para el presente proceso los siguientes:

5.2.2.9 Criterios Diferenciales para MIPYMES, Emprendimientos y Empresas de Mujeres

En cumplimiento del Decreto 1860 de 2021, los proponentes nacionales que acrediten ser MIPYME, emprendimiento o empresa de mujeres, tendrán los siguientes requisitos de experiencia habilitantes diferenciales:

- La Entidad verificará el cumplimiento de estos requisitos directamente en el RUP del proponente. Es responsabilidad del proponente asegurarse de que su RUP esté actualizado y refleje claramente esta experiencia.
- La suma de los contratos registrados en su RUP deberá ser igual o superior al 90% del presupuesto oficial del grupo al que se presenten.
- Al menos uno (1) de los contratos registrados debe demostrar experiencia en proyectos de empleo o formación para poblaciones con barreras de inclusión laboral.

Asimismo, para la acreditación de estos requisitos, el proponente deberá demostrar su condición de la siguiente manera:

Acreditación como Emprendimiento y Empresa de Mujeres: El representante legal deberá adjuntar a la propuesta una certificación expedida bajo la gravedad de juramento en la que declare cumplir con al menos una de las siguientes

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

condiciones, según el artículo 2.2.1.2.4.2.14 del Decreto 1082 de 2015: (i) Ser una persona jurídica donde más del 50% de las acciones o cuotas de participación pertenezcan a una o más mujeres; (ii) Ser una persona jurídica donde al menos el 50% de los cargos de nivel directivo sean ocupados 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.

Se debe cumplir la condición establecida en el Decreto 1860 de 2021 para el caso de los proponentes plurales, el cual establece en su ARTÍCULO 2.2.1.2.4.2.15. "Criterios diferenciales para emprendimientos y empresas de mujeres en el sistema de compras públicas", en el parágrafo 1: "PARÁGRAFO 1. Tratándose de proponentes plurales, los criterios diferenciales y los puntajes adicionales solo se aplicarán si por lo menos uno de los integrantes acredita que es emprendimiento y empresa de mujeres bajo los criterios dispuestos en el artículo precedente y que tiene una participación igual o superior al diez por ciento (10%) en el consorcio o la unión temporal."

Acreditación como MIPYME: La calidad de Micro, Pequeña o Mediana Empresa (MIPYME) será verificada por la SDDE directamente en el Registro Único de Proponentes (RUP), donde deberá constar dicha clasificación.

5.2.2.10. Criterios diferenciales para Emprendimientos y Empresas de Personas con Discapacidad.

En estricto cumplimiento del Decreto 287 de 2026 por el cual se modifican los artículos 2.2.1.2.4.2.6, 2.2.1.2.4.2.7 y 2.2.1.2.4.2.8 del Decreto 1082 de 2015, los proponentes nacionales que acrediten la condición de emprendimiento o empresa de personas con discapacidad contarán con los siguientes requisitos habilitantes diferenciales, los cuales son acumulables con los beneficios para MiPymes:

- **Experiencia Habilitante:** La entidad verificará el cumplimiento de la experiencia permitiendo que la suma de los contratos registrados en el RUP sea igual o superior al 85% del presupuesto oficial del grupo al que se presenten.
- **Proponentes Plurales:** Tratándose de proponentes plurales, estas condiciones sólo se aplicarán cuando al menos uno de los integrantes cumpla con los criterios previstos en el artículo 2.2.1.2.4.2.6. de este Decreto y acredite una participación no inferior al diez por ciento (10%) en el consorcio o la unión temporal, aportando la experiencia requerida, como mínimo, en una proporción equivalente a su participación en la conformación del proponente plural.

Según el artículo 2.2.1.2.4.2.6. del Decreto 287 de 2026 se entenderán como emprendimientos y empresas de personas con discapacidad aquellos que cumplan con alguna de las siguientes condiciones:

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

1) Personas naturales con discapacidad que ejerzan una profesión liberal. Esta circunstancia se acreditará mediante la copia de cédula de ciudadanía, la cédula de extranjería o el pasaporte, el certificado de discapacidad expedido de acuerdo con la normativa del Ministerio de Salud y Protección Social, así como el título profesional correspondiente.

2) Personas naturales con discapacidad que hayan realizado 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, el certificado de discapacidad expedido de acuerdo con la normativa del Ministerio de Salud y Protección Social, así como la copia del registro mercantil.

3) Personas jurídicas donde más del cincuenta por ciento (50%) de sus acciones, partes de interés o cuotas de participación pertenezcan a personas con discapacidad 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. La circunstancia de la propiedad de la persona jurídica 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 personas con discapacidad han mantenido su participación. Adicionalmente se debe adjuntar la copia de cédula de ciudadanía, la cédula de extranjería o el pasaporte, el certificado de discapacidad expedido de acuerdo con la normativa del Ministerio de Salud y Protección Social, así como la copia del certificado de existencia y representación legal.

4) Personas jurídicas que tengan vinculadas laboralmente al menos una persona con discapacidad en empleos del nivel directivo de 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. Por otra parte, 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 las personas con discapacidad que ocupan cargos de nivel directivo del proponente y el tiempo de vinculación.

La certificación deberá relacionar el nombre completo y el número de documento de identidad de las personas con discapacidad que ocupan cargos de 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, y el certificado de discapacidad expedido de acuerdo con la normativa del Ministerio de Salud y Protección Social

PARÁGRAFO. Respecto de los incentivos contractuales para los emprendimientos y empresas de personas con discapacidad, las certificaciones de que trata el presente artículo deben expedirse bajo la gravedad de juramento con una fecha de máxima treinta (30) días calendario anteriores a la prevista para el cierre del procedimiento de selección.

5.3. Indicadores Financieros y Criterios de Habilitación

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 inmediatamente anterior (31/12/2025).

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

Requisitos habilitantes financieros

La evaluación financiera de las propuestas no tiene ponderación alguna y se efectúa como requisito habilitante para el proceso de selección; en él se pretende evaluar la capacidad financiera y la eficiencia organizacional del oferente, e indica si la propuesta CUMPLE o NO CUMPLE con los requisitos financieros del presente pliego.

Para la verificación de los requisitos habilitantes financieros y organizacionales, la entidad tomará la información del R.U.P. vigente, inscripción o renovación a la fecha de cierre del proceso, conforme a las prescripciones del Decreto 1082 del 2015.

Teniendo en cuenta que la Secretaría de Desarrollo Económico debe asegurar que las empresas prestadoras del servicio y/o bien tienen la capacidad para responder a las obligaciones derivadas del presente proceso de selección, fijó los siguientes indicadores como requisitos habilitantes con los cuales se medirá la capacidad financiera, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.1.1.1.5.3, numeral 3 del Decreto 1082 de 2015.

Conforme con lo establecido por el memorando RAD 2026IE0010336 del 29/07/2026 de la Subdirección Administrativa y Financiera, los indicadores financieros definidos para el presente proceso contractual son:

TAMAÑO DE LA MUESTRA	IND. DE LIQUIDEZ: ACTIVO CTE /PASIVO CORRIENTE	NIVEL ENDEUDAMIENTO : PASIVO TOTAL/ACTIVO TOTAL	RAZON DE COBERTURA DE INTERES: UOAI / INTERESES PAGADOS O GTOS DE INTERESES	RENTABILIDAD PATRIMONIO: UTILIDAD OPERACIONAL O NETA / PATRIMON. TOTAL	RENTABILIDAD ACTIVO: UTILIDAD OPERACIONAL O NETA / ACTIVO TOTAL
299					
	>=	<=	>=	>=	>=
Promedio ponderado por participación del Rango	1,52	54,83%	1,68	0,0566	0,0394

Fuente: Elaboración SAF – SDDE – Memorando RAD 2026IE0010336

NOTA 1: Aquellas empresas cuya razón de cobertura de intereses sea igual a \$0,00 o INDETERMINADA, cumple con el indicador, y se procede a continuar con la participación en el proceso.

NOTA 2: Para que un proponente quede habilitado en los indicadores financieros, deberá cumplir con la totalidad de los indicadores requeridos anteriormente, en caso contrario estará No habilitado.

NOTA 3: En caso de que el oferente sea plural (Unión Temporal o Consorcio), deberá presentar la información de indicadores financieros por cada uno de sus integrantes, y se tomarán de acuerdo con su porcentaje de participación.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

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

Para garantizar la participación de las Personas Naturales o Jurídicas Extranjeras no inscritas en el Registro Único de Proponentes por no tener domicilio o sucursal en el país (Decreto 1082 de 2015), a estas no se les podrá exigir el requisito de inscripción en el registro único de proponentes.

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

- 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).
- 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).
- 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:

- 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).
- Tarjeta profesional de quienes firmen los estados financieros (Contador público y Revisor fiscal cuando aplique).
- Certificado de antecedentes disciplinarios y tarjeta profesional de quienes firmen los estados financieros.
- 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, 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.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

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:

El presente proceso de selección se rige por el principio de selección objetiva, consagrado en el artículo 29 de la Ley 80 de 1993 y desarrollado por el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015. En cumplimiento de este mandato, la entidad seleccionará la oferta más favorable, entendida como aquella que, tras la ponderación de los criterios de calidad y precio definidos en este documento, presenta la mejor relación costo-beneficio para la consecución de los fines del programa.

Así las cosas, los proponentes deben tener en cuenta que:

- La propuesta técnica y económica de los oferentes para cada grupo al que se presente deberá centrarse y cumplir integralmente con las rutas de atención definidas en el Anexo técnico. No se aceptarán ofertas parciales. No se evaluarán servicios adicionales o no solicitados.
- El proceso está estructurado en cuatro grupos y cada uno de ellos será evaluado de forma completamente independiente, como si se tratara de un proceso de selección individual; por lo tanto, si un proponente presenta oferta para más de un grupo, deberá utilizar certificados y soportes de experiencia distintos para

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

acreditar los requisitos y obtener puntaje en cada uno de ellos. Un mismo certificado de experiencia no podrá ser utilizado para obtener puntaje simultáneamente en los diferentes grupos a los que se presente. La presentación del mismo soporte para diferentes grupos hará que no sea tenido en cuenta para la evaluación de la propuesta de ninguno de los grupos a los que se haya presentado.

Finalmente, para la calificación de las propuestas se aplicarán siete (7) criterios de ponderación específicos.

Para formalizar la participación, la oferta económica debe ser presentada de manera obligatoria en el **FORMATO DE PRECIO DE EFICIENCIA PONDERABLE** del Anexo 5 (Listado de Formato de presentación de propuesta).

Criterios de evaluación y ponderación

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	17.75 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	2 puntos	Se otorga puntaje a los proponentes que acrediten alguna de las condiciones previstas en el artículo 2.2.1.2.4.2.6. del Decreto 287 de 2026 o la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal, de conformidad con lo establecido en la Ley 1618 de 2013, el Decreto 1082 de 2015 y el Decreto 287 de 2026.
	F. Puntaje adicional emprendimiento y empresas de	0.25 puntos	Se otorga puntaje adicional a los proponentes que acrediten alguno de los supuestos del artículo 2.2.1.2.4.2.14. del Decreto 1860 de 2021, de conformidad con lo establecido en la Ley 2069 de 2020.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

		mujeres colombiano		
		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 el parágrafo 2 del artículo 2.2.1.2.4.2.18 del Decreto 1860 de 2021.
		Total	100 puntos*	

*Los 100 puntos corresponden al 100% del máximo de puntuación que se puede otorgar a un proponente en la evaluación de los criterios ponderables.

5.6.1 Criterios de evaluación y ponderación

1. La evaluación de los criterios ponderables y la asignación de puntaje se realizarán únicamente a las propuestas que hayan sido habilitadas en la etapa previa, es decir, aquellas que cumplieron con todos los requisitos jurídicos, financieros, de experiencia y técnicos mínimos obligatorios.
2. La verificación y calificación de las propuestas estarán a cargo de un Comité Evaluador designado por la SDDE, el cual actuará se ceñirá estrictamente a las reglas establecidas en el presente documento.
3. La SDDE se reserva el derecho de verificar la autenticidad, exactitud y coherencia de toda la información aportada por los proponentes en cualquier etapa del proceso. Esto incluye la posibilidad de contactar a terceros (como entidades contratantes anteriores) para corroborar la información, al igual que solicitar cualquier información complementaria al proponente sin que esto permita completar, adicionar, modificar o mejorar la oferta inicial.
4. Una vez cerrada la recepción de propuestas, no se permitirá a los proponentes completar, adicionar, modificar o mejorar la información relacionada con los factores de calificación que otorgan puntaje. La oferta presentada es definitiva en lo que respecta a los criterios ponderables. Cualquier intento de subsanar estos aspectos no será tenido en cuenta.
5. Toda la documentación aportada para la evaluación de los factores de calificación debe corresponder estricta y únicamente a los elementos, contratos o certificaciones mencionados en la propuesta inicial.

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 o formación para población con barreras de inclusión laboral.

El puntaje se asignará con base en tres análisis complementarios:

1. 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 se va descendiendo de a 2 puntos hasta un puntaje mínimo de 0.
2. Valor ejecutado en un solo contrato: Se ordenarán los proponentes según el valor ejecutado más alto en un solo

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

contrato. El proponente con el valor más alto obtendrá máximo 10 puntos, el segundo 9 puntos, y así sucesivamente va descendiendo de a 1 punto hasta un puntaje mínimo de 0.

3. Contratos donde se evidencie que la experiencia en empleo o formación para población con barreras de inclusión laboral incluyó además de manera explícita intervenciones a la población con énfasis dentro del grupo al cual se está presentando (mujeres para el grupo 1, personas mayores de 50 años para el grupo 2, migrantes para el grupo 3 y jóvenes para el grupo 4) y se otorgarán los siguientes puntajes:

- 10 puntos: Si acredita dos (2) contratos que cumplen las condiciones.
- 5 puntos: Si acredita un (1) contrato que cumplen las condiciones.
- 0 puntos: Si no acredita contratos que cumplan las condiciones.

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

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

Nota: Los proponentes que deseen aplicar a este criterio deberán diligenciar el "Formato CAPACIDAD DE OPERACIÓN - PONDERABLE" y adjuntar un máximo de dos (2) certificaciones adicionales por cada grupo al que se presenten (**estas deben ser diferentes por cada grupo al que se presenten**). Del mismo modo, deberán diligenciar el formato para cada grupo al que se presenten, indicando a qué grupo corresponde, de lo contrario no será evaluado.

B) Experiencia en la ciudad de Bogotá (17,75 puntos)

Se revisará la zona geográfica en la que se desarrollaron los máximo dos (2) contratos acreditados para el criterio ponderable A, los cuales son diferentes a los que se presentaron en los criterios habilitantes y cuyo objeto o actividades estén relacionados con temas de empleo o formación en poblaciones con barreras de inclusión laboral, es decir, aquellos grupos que enfrentan obstáculos sociales, culturales, económicos, institucionales o normativos que limitan su acceso en condiciones de igualdad a derechos, servicios, oportunidades y participación.

El puntaje para este criterio se compone de la suma de dos factores: la experiencia contractual y la presencia operativa en la ciudad de Bogotá, los cuales se describen a continuación:

● Experiencia contractual (Máximo 14,75 puntos)

El proponente recibirá puntaje por acreditar los máximo dos (2) contratos, acreditados para el criterio ponderable A, adicionales a los que se presentaron en los criterios habilitantes y cuyo objeto se relacione con empleo o formación para poblaciones con barreras de inclusión ejecutados en Bogotá D.C y se otorgarán los siguientes puntajes:

- 14,75 puntos: Si acredita dos (2) contratos que cumplen las condiciones.
- 7,37 puntos: Si acredita un (1) contrato que cumple las condiciones.
- 0 puntos: Si no acredita contratos válidos.

En el caso de consorcios o uniones temporales, los contratos podrán ser acreditados por cualquiera de los integrantes. Para su evaluación, deberán indicar expresamente el integrante que ejecutó cada contrato. El total de contratos evaluables no podrá superar el máximo establecido (dos contratos), independientemente del número de integrantes

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

que conformen esquema asociativo.

Nota: La totalidad de experiencias generales, específicas y ponderables que acredite el proponente al momento de la presentación de la oferta, deberán estar debidamente inscritas y relacionadas en el Registro Único de Proponente – RUP.

- **Presencia operativa en Bogotá (3 puntos)**

Se otorgarán tres (3) puntos al proponente que demuestre tener al menos un (1) punto de atención del Servicio Público de Empleo (SPE) autorizado y vigente en Bogotá D.C. Para acreditarlo, se deberá anexar la resolución de autorización del SPE. Si no se acredita dicho punto de atención, no se asignan los tres (3) puntos. Para esto la Entidad verificará que la resolución aportada por el proponente haya sido expedida por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), corresponda al proponente que participa en el presente proceso de selección, que tenga autorizado al menos un (1) punto de atención en la ciudad de Bogotá y que la resolución se encuentre vigente a la fecha del cierre del proceso.

En caso de consorcios o uniones temporales, bastará con que uno de los integrantes del esquema asociativo cuente con el punto SPE autorizado en Bogotá D.C., siempre y cuando el mismo se encuentre vigente al momento de la presentación de la oferta. Se deberá anexar la correspondiente resolución de autorización.

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

Los proponentes deberán presentar una propuesta económica que consiste en un precio único promedio ponderado para la prestación de los servicios de las tres rutas de atención (ruta A, ruta B y ruta C).

El operador deberá ofrecer atención en todas las rutas. Deberá garantizar que al menos el 45% de la población sea atendida en la ruta B, que al menos el 45% sea atendida en la ruta C y que máximo el 10% de la población sea atendida a través de la ruta A. En todo caso, la distribución de la población atendida entre las diferentes rutas deberá sumar el 100%.

El precio ofertado por tanto hace referencia al pago que se realizará por el cumplimiento de atención y por resultado de colocación. Dado que el esquema de pagos se separará en estos dos componentes el precio se debe desglosar en una proporción fija así: **54% frente al cumplimiento de la atención y 46% por cumplimiento de colocación**. Esta proporción es fija y no debe ser modificada en la presentación de la oferta económica.

Con las anteriores variables, el proponente deberá estimar y ofertar un precio unitario promedio ponderado por cada grupo al que se postule, que será el utilizado para la competencia y evaluación económica frente a los demás oferentes, siempre teniendo en cuenta que **no se puede ofertar un precio superior al precio unitario máximo oficial establecido para cada uno de los cuatro grupos, los cuales se describen a continuación:**

- **Grupo 1: máximo DOS MILLONES DOSCIENTOS TREINTA Y UN MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y CUATRO PESOS M/CTE (\$2.231.894).**
- **Grupo 2: máximo DOS MILLONES DOSCIENTOS TREINTA Y UN MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y CUATRO PESOS M/CTE (\$2.231.894).**
- **Grupo 3: máximo DOS MILLONES CIENTO SESENTA Y TRES MIL SETECIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS M/CTE (\$2.163.788).**

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

- **Grupo 4: máximo DOS MILLONES CIENTO SESENTA Y TRES MIL SETECIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS M/CTE (\$2.163.788).**

Cualquier oferta que exceda estos montos para cada uno de los grupos será rechazada de plano, y esta causal no es subsanable.

El valor de la oferta deberá ser formulado libremente por cada proponente y consignado de manera clara en el "Formato "FORMATO DE PRECIO DE EFICIENCIA - PONDERABLE". Es un requisito indispensable que la propuesta cumpla con la totalidad de las condiciones y especificaciones técnicas definidas en el presente pliego de condiciones.

Si el proponente se presenta para varios grupos, deberán presentar una propuesta económica para cada grupo al que desee presentarse, diligenciando el formato "Formato "FORMATO DE PRECIO DE EFICIENCIA - PONDERABLE" e indicando en dicho formato a cuál grupo corresponde, de lo contrario no será evaluada.

A continuación, se encuentra un ejemplo del precio para el grupo 1:

Precio unitario promedio ponderado
A1: Precio unitario promedio ponderado total ofertado (COP):
\$ 2.231.894
A2: Precio por atención (54% del precio unitario total-A1) (COP):
\$ 1.205.223
A3: Precio por colocación (46% del precio unitario total-A1) (COP):
\$1.026.671

Fuente: elaboración propia

La evaluación económica asignará puntaje a las propuestas válidas de cada Grupo, ordenándose de menor a mayor valor del precio unitario promedio ponderado total. La oferta de precio promedio ponderado menor recibirá 29,75 puntos, la segunda menor 25,5 puntos, la tercera 21,25 puntos y la cuarta 17 puntos. A partir de la quinta oferta, el puntaje disminuirá sucesivamente en 4,25 puntos hasta llegar a un mínimo de cero para los demás proponentes habilitados.

La propuesta económica deberá presentarse en pesos colombianos (COP) y los precios ofertados se considerarán fijos, firmes e inalterables durante todo el proceso y la ejecución del contrato. No se admitirán reajustes por IPC, incrementos salariales o cualquier otra causa. Asimismo, se entenderá que el valor ofertado es "todo incluido", cubriendo la totalidad de los costos directos e indirectos, impuestos, gastos, utilidades y cualquier otro cargo necesario para la correcta ejecución, sin que la SDDE reconozca ningún costo adicional. El proponente asumirá la total responsabilidad por los errores, omisiones o cálculos incorrectos en su propuesta.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

Notas aclaratorias sobre el precio

Nota 1: Al momento de registrar la oferta en la plataforma SECOP II, para cada uno de los grupos a los que se postule, los proponentes deben diligenciar la casilla de "precio unitario" exclusivamente con el valor total de su oferta económica, incluidos la totalidad de los costos directos e indirectos, impuestos, gastos, utilidades y cualquier otro cargo necesario para la correcta ejecución. Este valor total de la oferta económica también debe quedar plasmado en el "FORMATO DE PRECIO DE EFICIENCIA - PONDERABLE". Se aclara que el valor competitivo, que será objeto de evaluación para este criterio ponderable, es el precio unitario promedio ponderado total consignado en el Formato "FORMATO DE PRECIO DE EFICIENCIA - PONDERABLE" y no el valor de registro en la plataforma SECOP II.

Nota 2: En el "FORMATO DE PRECIO DE EFICIENCIA - PONDERABLE" se deberá diligenciar además del precio unitario promedio ponderado total sin decimales (que será con el cual competirán ante el resto de los interesados) y del precio por atención y por colocación, el número de personas a atender, los cuales deben ser expresados en números enteros y en caso de que los cálculos realizados resulten con números decimales se deberá aproximar al número entero menor. Si se presenta con decimales, la SDDE hará el redondeo como parte de la revisión aritmética.

Es responsabilidad del proponente que el valor total de la oferta económica sea igual o inferior al valor del presupuesto oficial, de otra manera la oferta será rechazada.

Nota 3: 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 el precio de atención más el valor de la bolsa para colocaciones en ningún caso podrá superar el valor total del presupuesto oficial para cada grupo.

Nota 4: Para cada uno de los grupos el valor del presupuesto asignado a atenciones corresponde al 70% del presupuesto total y el valor asignado a colocaciones corresponde al 30% del presupuesto total. Para el cálculo del número de atenciones se deberá dividir el 70% del presupuesto total del grupo entre el precio por atención (54% del precio unitario promedio ponderado total-A1) ofertado.

Nota 5: Los porcentajes de 54% del precio total como precio de la atención y 46% del precio total como precio de colocación son fijos. Las ofertas que no cumplan con esta condición serán rechazadas.

Nota 6: Las cantidades de atenciones por ruta de atención deben cumplir con las siguientes condiciones: máximo el 10% del total de atendidos debe estar en ruta A, mínimo el 45% del total de atendidos debe estar en ruta B y mínimo el 45% en ruta C. En todo caso, la distribución de la población atendida entre las diferentes rutas deberá sumar el 100% y el oferente deberá ofrecer atención en todas las rutas.

Nota 7: La entidad verificará que el valor total de la propuesta, resultante de la suma del presupuesto para atenciones más el valor del presupuesto para colocaciones, en ningún caso supere el valor del presupuesto oficial para el respectivo grupo. El incumplimiento de esta condición será causal de rechazo de la oferta.

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

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

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 (2 puntos)

Conforme con lo dispuesto por el Decreto 287 de 2026, "Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.2.4.2.6., 2.2.1.2.4.2.7. y 2.2.1.2.4.2.8. del Decreto 1082 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación", se establece la asignación de este puntaje.

Específicamente, según el artículo 2.2.1.2.4.2.7.4. del Decreto 1082 de 2015, una vez realizada la calificación al puntaje final a cada propuesta, se adicionarán dos puntos si el proponente acredita la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal. Esta adjudicación procederá siempre y cuando se configure alguna de las siguientes situaciones:

1) Que el proponente acredite alguna de las condiciones previstas en el artículo 2.2.1.2.4.2.6. del Decreto 1082 de 2015 (Modificado por el Art. 1 del Decreto 0287 de 2026), la cual reza:

"Con el propósito de adoptar medidas afirmativas que incentiven la participación de las personas con discapacidad en el sistema de compras y contratación Pública, mediante la reglamentación del puntaje al que se refiere el numeral 1 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 y el desarrollo del sistema de preferencias del numeral 8 del mismo artículo, se entenderán como emprendimientos y empresas de personas con discapacidad aquellos que cumplan con alguna de las siguientes condiciones:

1) Personas naturales con discapacidad que ejerzan una profesión liberal. Esta circunstancia se acreditará mediante la copia de cédula de ciudadanía, la cédula de extranjería o el pasaporte, el certificado de discapacidad expedido de acuerdo con la normativa del Ministerio de Salud y Protección Social, así como el título profesional correspondiente.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

2) Personas naturales con discapacidad que hayan realizado 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, el certificado de discapacidad expedido de acuerdo con la normativa del Ministerio de Salud y Protección Social, así como la copia del registro mercantil.

3) Personas jurídicas donde más del cincuenta por ciento (50%) de sus acciones, partes de interés o cuotas de participación pertenezcan a personas con discapacidad 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. La circunstancia de la propiedad de la persona jurídica 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 personas con discapacidad han mantenido su participación. Adicionalmente se debe adjuntar la copia de cédula de ciudadanía, la cédula de extranjería o el pasaporte, el certificado de discapacidad expedido de acuerdo con la normativa del Ministerio de Salud y Protección Social, así como la copia del certificado de existencia y representación legal.

4) Personas jurídicas que tengan vinculadas laboralmente al menos una persona con discapacidad en empleos del nivel directivo de 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.

Por otra parte, 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 las personas con discapacidad que ocupan cargos de nivel directivo del proponente y el tiempo de vinculación.

La certificación deberá relacionar el nombre completo y el número de documento de identidad de las personas con discapacidad que ocupan cargos de 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, y el certificado de discapacidad expedido de acuerdo con la normativa del Ministerio de Salud y Protección Social.

PARÁGRAFO. Respecto de los incentivos contractuales para los emprendimientos y empresas de personas con discapacidad, las certificaciones de que trata el presente artículo deben expedirse bajo la gravedad de juramento con una fecha de máxima treinta (30) días calendario anteriores a la prevista para el cierre del procedimiento de selección".

Nota: Los proponentes deberán allegar las certificaciones y soportes establecidos anteriormente.

2) Que el proponente acredite dentro de su planta de personal la vinculación de personas con discapacidad, con sujeción a todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, mediante contrato laboral con dedicación exclusiva, de acuerdo con la siguiente tabla:

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

Número total de trabajadores de la planta de personal del proponente	Número mínimo exigido de trabajadores con discapacidad
Entre 1 y 30	2
Entre 31 y 100	3
Entre 101 y 150	4
Entre 151 y 200	5
Entre 201 y 300	7
Entre 301 y 400	10
Entre 401 y 500	12
Entre 501 y 600	14
Entre 601 y 700	16
Más de 700	En adelante, por cada 100 trabajadores deberá contarse dos (2) con discapacidad adicionales

Para la asignación del puntaje, el proponente deberá acreditar el número de personas con discapacidad indicado en la tabla anterior, el cual ya incluye el mínimo exigido por la Ley 2466 de 2025, conforme al tamaño de su planta de personal. La tabla en mención también incluye a las personas con discapacidad adicionales que deberá acreditar tener contratadas, el proponente que desee obtener el puntaje mencionado en este artículo.

El proponente podrá acreditar alguna de las situaciones mencionadas, y en todo caso el puntaje adicional total y único a otorgar por este criterio será de dos (2) puntos, sin que sean acumulables a efecto de la evaluación de la oferta.

La verificación de estas condiciones se realizará por parte de las Entidades Estatales con base en los siguientes documentos que el proponente deberá aportar junta con su oferta, de manera física o digital:

- Certificación expedida con una antelación no mayor a treinta (30) días calendario respecto a la fecha de presentación de la oferta, suscrita por el representante legal del proponente y el revisor fiscal, cuando exista de acuerdo con los requerimientos de ley, o el contador, en la que conste el número de personas con discapacidad que conforman su planta de personal. La certificación deberá relacionar el nombre completo y el número de documento de identidad de cada una de las personas con discapacidad. Como soporte, se anexará copia de los respectivos documentos de identidad, copia de los contratos de trabajo o certificación laboral con las funciones, sin que se puedan relacionar contratos de prestación de servicios, así como el certificado de aportes a seguridad social de los últimos tres (3) meses en el que se demuestren los pagos realizados por el empleador, y el certificado de discapacidad expedido conforme a la normativa vigente del Ministerio de Salud y Protección Social.

- También, esta verificación se hará con el certificado que para el efecto expide el Ministerio de Trabajo y la entidad estatal contratante verificará la vigencia de dicha certificación, de conformidad con la normativa aplicable.

Cuando se trate de un proponente plural (consorcio o unión temporal), se tomará en cuenta únicamente la planta de personal del integrante con mayor participación porcentual.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

F) Puntajes Adicionales Ley de Emprendimiento Colombiano y empresas de mujeres - 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

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

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.

NOTA 3: se debe cumplir la condición establecida en el Decreto 1860 de 2021 para el caso de los proponentes plurales, el cual establece en su ARTÍCULO 2.2.1.2.4.2.15. "Criterios diferenciales para emprendimientos y empresas de mujeres en el sistema de compras públicas", en el parágrafo 1: "PARÁGRAFO 1. Tratándose de proponentes plurales, los criterios diferenciales y los puntajes adicionales solo se aplicarán si por lo menos uno de los integrantes acredita que es emprendimiento y empresa de mujeres bajo los criterios dispuestos en el artículo precedente y que tiene una participación igual o superior al diez por ciento (10%) en el consorcio o la unión temporal."

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.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

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. Se obtendrá así un puntaje global para cada proponente.

Con el puntaje global, se elaborará un ordenamiento descendente de los oferentes, de mayor a menor puntaje.

La adjudicación se realizará de la siguiente manera:

- Si un único proponente cumple con los requisitos habilitantes, se le adjudicará el contrato conforme al “Valor ofertado” definido en el *Formato Precio de Eficiencia Ponderable*.
- Más de un proponente: Si hay más de un proponente en competencia, se le adjudicará al proponente que haya obtenido el mayor puntaje global en los criterios de ponderación.

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.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

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. Preferir la propuesta presentada por personas que acrediten: (a) ser jóvenes Egresados del Sistema de

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

Protección del ICBF en las condiciones establecidas en la presente ley; o (b) de la persona jurídica en la cual participe o participen mayoritariamente, es decir, que más del cincuenta por ciento (50%) de la composición accionaria o cuota parte de la persona jurídica está constituida por jóvenes egresados del Sistema de Protección del ICBF; o, (c) la oferta presentada por un proponente plural con una participación de al menos un veinticinco por ciento (25%) de una persona que acredite ser egresado del Sistema de Protección del ICBF o una persona jurídica en las cuales se acredite participación mayoritaria de jóvenes egresados del Sistema de Protección del ICBF, de conformidad con lo establecido en el Artículo 22 de la Ley 2479 de 2025, el cual adiciona un numeral al artículo 35 de la Ley 2069 de 2020.

13. 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 los mismos. (Ver Anexo Matriz de Riesgos).

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

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

Para el proceso de selección.

De conformidad con lo establecido por el artículo “2.2.1.3.1.6 Garantía de los Riesgos derivadas del incumplimiento de la oferta” del Decreto 1082 de 2015, los proponentes deben presentar con su propuesta, una garantía de seriedad de la oferta o propuesta, que cumpla con los parámetros, condiciones y requisitos que se indican en este numeral; cualquier error o imprecisión en el texto de la garantía presentada, será susceptible de aclaración y/o subsanación por los proponentes hasta el término de traslado del informe de evaluación; sin embargo, la no entrega de la garantía junto con su propuesta u oferta, no es subsanable y por tanto será causal de rechazo de la oferta o propuesta, conforme lo dispuesto en el parágrafo 3 del artículo 5 de la Ley 1882 de 2018.

Las características generales de la garantía de seriedad de la oferta a ser exigidas en el presente proceso son las siguientes:

CARACTERÍSTICA	CONDICIÓN
TIPO DE GARANTÍA	Cualquiera de las clases permitidas por el artículo 2.2.1.2.3.1.2 del Decreto 1082 de 2015, a saber: (i) Contrato de seguro contenido en una póliza, (ii) Patrimonio autónomo y (iii) Garantía Bancaria.
TOMADOR	- En caso de persona natural: La garantía deberá tomarse en nombre de quien firma y presenta la oferta. - En caso de personas jurídicas: La garantía deberá tomarse con el nombre o razón social y tipo societario que figura en el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la correspondiente Cámara de Comercio. - Para Proponentes Plurales: La garantía deberá se otorgada por todos los integrantes del Proponente Plural, para lo cual se deberá relacionar claramente los integrantes, su identificación y porcentaje de participación en la figura asociativa, quienes para todos los efectos serán los otorgantes de la misma.
BENEFICIARIO / ASEGURADO	BOGOTÁ D.C. – SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO (NIT 899.999.061-9).
AMPAROS	Los perjuicios derivados del incumplimiento del ofrecimiento en los eventos señalados en el artículo 2.2.1.2.3.1.6 del Decreto 1082 de 2015; esto es: 1. La no ampliación de la vigencia de la garantía de seriedad de la oferta cuando el plazo para la adjudicación o para suscribir el contrato es prorrogado, siempre que tal prórroga sea inferior a tres (3) meses; 2. El retiro de la oferta después de vencido el plazo fijado para la presentación de las ofertas; 3. La no suscripción del contrato sin justa causa por parte del adjudicatario; 4. La falta de otorgamiento por parte del proponente seleccionado de la garantía de cumplimiento del contrato.
VIGENCIA	Tres (3) meses contados a partir de la fecha de cierre del proceso de selección y en todo caso hasta la aprobación de la garantía de cumplimiento del contrato.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

VALOR ASEGURADO	Correspondiente al diez por ciento (10%) del valor total del presupuesto oficial del proceso de selección por grupo. En caso de presentar propuesta a más de un grupo, el valor garantizado debe ser el 10% de la sumatoria de los presupuestos por grupos.
------------------------	---

Nota 1: En caso de prórroga del plazo del proceso de selección y/o de la adjudicación del mismo, la garantía de seriedad de la oferta se deberá ampliar por el mismo término de la prórroga. En caso de prórroga del plazo para la suscripción del contrato o para la constitución de garantías, el adjudicatario y/o contratista -según sea el caso- deberá ampliar la garantía de seriedad de la oferta por el periodo prorrogado, si la vigencia inicial no cubre el nuevo término.

Nota 2: Si el adjudicatario no cumple las condiciones y obligaciones a su cargo, especialmente la de suscribir oportunamente el contrato, o a mantener las condiciones de su propuesta, la garantía de seriedad de la oferta se hará efectiva a favor del Distrito – Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, correspondiendo a la entidad, iniciar las acciones civiles y penales a que hubiera lugar.

Nota 3: La garantía de seriedad de la oferta (en cualquiera de sus modalidades) deberá indicar -además de lo que se señala en las notas subsiguientes- la siguiente información:

- Número del proceso de selección.
- Indicar el o los grupos para los cuales presenta propuesta.

Nota 4: Si la garantía de seriedad de la oferta consiste en contrato de seguro contenido en una póliza, la misma deberá reunir los siguientes requisitos:

CARACTERÍSTICA	CONDICIÓN
TIPO DE GARANTÍA	Contrato de seguro contenido en una póliza.
TOMADOR	- o En caso de persona natural: La garantía deberá tomarse en nombre de quien firma y presenta la oferta. - o En caso de personas jurídicas: La garantía deberá tomarse con el nombre o razón social y tipo societario que figura en el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la correspondiente Cámara de Comercio. - o Para Proponentes Plurales: La garantía deberá ser otorgada por todos los integrantes del Proponente Plural, para lo cual se deberá relacionar claramente los integrantes, su identificación y porcentaje de participación en la figura asociativa, quienes para todos los efectos serán los otorgantes de la misma.
BENEFICIARIO / ASEGURADO	BOGOTÁ D.C. – SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO (NIT 899.999.061-9).
AMPAROS	Los perjuicios derivados del incumplimiento del ofrecimiento en los eventos señalados en el artículo 2.2.1.2.3.1.6 del Decreto 1082 de 2015; esto es: 1. La no ampliación de la vigencia de la garantía de seriedad de la oferta cuando el plazo para la adjudicación o para suscribir el contrato es prorrogado, siempre que tal prórroga sea inferior a tres (3) meses; 2. El retiro de la oferta después de vencido el plazo fijado para la presentación de las ofertas; 3. La no suscripción del contrato sin justa causa por parte del adjudicatario; 4. La falta de otorgamiento

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

	por parte del proponente seleccionado de la garantía de cumplimiento del contrato.
VIGENCIA	Tres (3) meses contados a partir de la fecha de cierre del proceso de selección y en todo caso hasta la aprobación de la garantía de cumplimiento del contrato.
VALOR ASEGURADO	Correspondiente al diez por ciento (10%) del valor total del presupuesto oficial del proceso de selección por grupo. En caso de presentar propuesta a más de un grupo, el valor garantizado debe ser el 10% de la sumatoria de los presupuestos por grupos.

Nota 5: Cuando la garantía de seriedad de la propuesta consista en una garantía bancaria, la misma deberá ser cargada en SECOP II.

Dicha garantía deberá reunir las siguientes condiciones:

CARACTERÍSTICA	CONDICIÓN
TIPO DE GARANTÍA	Garantía Bancaria.
ORDENANTE	- En caso de persona natural: La garantía deberá constituirse en nombre de quien firma y presenta la oferta. - En caso de personas jurídicas: La garantía deberá constituirse con el nombre o razón social y tipo societario que figura en el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la correspondiente Cámara de Comercio. - Para Proponentes Plurales: La garantía deberá ser constituida por todos los integrantes del Proponente Plural, para lo cual se deberá relacionar claramente los integrantes, su identificación y porcentaje de participación en la figura asociativa, quienes para todos los efectos serán los otorgantes de la misma.
GARANTE	Banco domiciliado en Colombia (para proponentes domiciliados en Colombia). Si se trata de Proponentes extranjeros sin sucursal ni domicilio en Colombia, deberá ser emisor un banco extranjero que tenga corresponsalía en Colombia y este último (el banco corresponsal en Colombia) debe contar con una calificación en la escala país (Colombia) no inferior a AAA. El banco corresponsal tiene la obligación de confirmar la garantía, asumiendo la responsabilidad ante el beneficiario en los mismos términos que el emisor, a partir de la fecha en que se haya otorgado la confirmación.
BENEFICIARIO	BOGOTÁ D.C. – SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO (NIT 899.999.061-9).
OBLIGACIONES A GARANTIZAR	Los perjuicios derivados del incumplimiento del ofrecimiento en los eventos señalados en el artículo 2.2.1.2.3.1.6 del Decreto 1082 de 2015; esto es: 1. La no ampliación de la vigencia de la garantía de seriedad de la oferta cuando el plazo para la adjudicación o para suscribir el contrato es prorrogado, siempre que tal prórroga sea inferior a tres (3) meses; 2. El retiro de la oferta después de vencido el plazo fijado para la presentación de las ofertas; 3. La no suscripción del contrato sin justa causa por parte del adjudicatario; 4. La falta de

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

	otorgamiento por parte del proponente seleccionado de la garantía de cumplimiento del contrato.
TÉRMINO DE LA GARANTÍA	Tres (3) meses contados a partir de la fecha de cierre del proceso de selección y en todo caso hasta la aprobación de la garantía de cumplimiento del contrato.
VALOR GARANTIZADO	Correspondiente al diez por ciento (10%) del valor total del presupuesto oficial del proceso de selección por grupo. En caso de presentar propuesta a más de un grupo, el valor garantizado debe ser el 10% de la sumatoria de los presupuestos por grupos.
REQUISITOS DE EXIGIBILIDAD	Corresponderán a la presentación de la garantía junto con el acto administrativo que declare el incumplimiento y fije el monto a cobrar.
PLAZO PARA EL PAGO	Ocho (8) días hábiles siguientes a la presentación de los requisitos de exigibilidad.
FIRMAS	La garantía debe encontrarse firmada por el representante legal del garante y del ordenante.

Nota 6: Cuando la garantía de seriedad de la oferta corresponda a patrimonio autónomo, deberán reunirse los siguientes requisitos:

CARACTERÍSTICA	CONDICIÓN
TIPO DE GARANTÍA	Patrimonio autónomo – Contrato de Fiducia Mercantil. El contrato de fiducia mercantil deberá reunir la totalidad de los requisitos señalados en la Subsección 3 (Patrimonio autónomo) de la Sección 3 (Garantías) del Decreto 1082 de 2015. El certificado de garantía correspondiente deberá contener además la información relacionada en los siguientes renglones.
FIDEICOMITENTE	El fideicomitente será el oferente, tal como a continuación se precisa: - En caso de persona natural: La garantía deberá constituirse en nombre de quien firma y presenta la oferta. - En caso de personas jurídicas: La garantía deberá constituirse con el nombre o razón social y tipo societario que figura en el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la correspondiente Cámara de Comercio. - Para Proponentes Plurales: La garantía deberá ser constituida por todos los integrantes del Proponente Plural, para lo cual se deberá relacionar claramente los integrantes, su identificación y porcentaje de participación

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
		Página:	Página 7 de 11	
	Estudios previos Proceso Contractual	Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

		en la figura asociativa, quienes para todos los efectos serán los otorgantes de la misma.
	SOCIEDAD FIDUCIARIA	Debe contar con la debida autorización emitida por la Superintendencia Financiera.
	BENEFICIARIO	BOGOTÁ D.C. – SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO (NIT 899.999.061-9).
	RIESGOS GARANTIZADOS:	Los perjuicios derivados del incumplimiento del ofrecimiento en los eventos señalados en el artículo 2.2.1.2.3.1.6 del Decreto 1082 de 2015; esto es: 1. La no ampliación de la vigencia de la garantía de seriedad de la oferta cuando el plazo para la adjudicación o para suscribir el contrato es prorrogado, siempre que tal prórroga sea inferior a tres (3) meses; 2. El retiro de la oferta después de vencido el plazo fijado para la presentación de las ofertas; 3. La no suscripción del contrato sin justa causa por parte del adjudicatario; 4. La falta de otorgamiento por parte del proponente seleccionado de la garantía de cumplimiento del contrato.
	VIGENCIA	Tres (3) meses contados a partir de la fecha de cierre del proceso de selección y en todo caso hasta la aprobación de la garantía de cumplimiento del contrato.
	SUFICIENCIA DE LA GARANTÍA	Correspondiente al diez por ciento (10%) del valor total del presupuesto oficial del proceso de selección por grupo. En caso de presentar propuesta a más de un lote, el valor garantizado debe ser el 10% de la sumatoria de los presupuestos por grupos.
	OTROS REQUISITOS DEL CERTIFICADO DE GARANTÍA	El certificado de garantía deberá contener la información mínima indicada en el artículo 2.2.1.2.3.3. decreto 1082 de 2015.

Con ocasión de la celebración del contrato.

De conformidad con lo establecido en el artículo “2.2.1.2.3.1.7 Garantía de cumplimiento” del decreto 1082 de 2015, para cubrir cualquier hecho constitutivo de incumplimiento, el contratista deberá presentar la garantía de cumplimiento en original a la entidad contratante, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes contados a partir de la firma del contrato y se requerirá la respectiva aprobación por parte de la entidad como cumplimiento de requisito de inicio de ejecución del contrato.

Así las cosas, para el proceso de contratación que nos ocupa, esta garantía de cumplimiento tendrá las siguientes características:

CARACTERÍSTICA	CONDICIÓN
TIPO DE GARANTÍA	Cualquiera de las clases permitidas por el artículo 2.2.1.2.3.1.2 del Decreto 1082 de 2015, a saber: (i) Contrato de seguro, contenido en una póliza para Entidades Estatales; (ii) Patrimonio autónomo; (iii) Garantía Bancaria.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

TOMADOR	○ En caso de persona natural: la garantía deberá tomarse en nombre de quien firma y presenta la oferta. ○ En caso de personas jurídicas: La garantía deberá tomarse con el nombre o razón social y tipo societario que figura en el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la correspondiente Cámara de Comercio. ○ Si el proveedor corresponde a una figura plural: La garantía deberá se otorgada por todos los integrantes de la figura plural, para lo cual se deberá relacionar claramente los integrantes, su identificación y porcentaje de participación en la figura asociativa, quienes para todos los efectos serán los otorgantes de la misma.		
BENEFICIARIO / ASEGURADO	BOGOTÁ D.C. – SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO (NIT 899.999.061-9).		
AMPAROS			
	AMPARO	VIGENCIA	VALOR ASEGURADO
	Cumplimiento general del contrato.	Por el plazo de ejecución del contrato y doce (12) meses más. En todo caso, deberá permanecer vigente hasta la liquidación del contrato.	Por el veinte por ciento (20%) del valor total del contrato
	Calidad del servicio.	Por seis (6) meses contados a partir del plazo final de ejecución del contrato.	Por el veinte (20%) por ciento del valor total del contrato.
	Pago de salarios, prestaciones sociales legales e indemnizaciones laborales.	Por el plazo de ejecución del contrato y tres (3) años más.	Por el cinco por ciento (5%) del valor total del contrato.

Nota 1: El contratista está obligado a restablecer el valor de la garantía cuando esta se vea reducida por razón de las reclamaciones que efectúe la Entidad, así como, a ampliar las garantías en los eventos de adición y/o prórroga del contrato. El no restablecimiento de la garantía por parte del contratista o su no adición o prórroga, según el caso, constituye causal de incumplimiento del contrato.

SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL

De acuerdo con el Artículo 2.2.1.2.3.1.8 del decreto 1082 de 2015, Cubrimiento de la responsabilidad civil extracontractual. “La Entidad Estatal debe exigir en los contratos de obra, y en aquellos en que por su objeto o naturaleza lo considere necesario con ocasión de los Riesgos del contrato, el otorgamiento de una póliza de responsabilidad civil extracontractual que la proteja de eventuales reclamaciones de terceros derivadas de la responsabilidad extracontractual que surja de las actuaciones, hechos u omisiones de su contratista.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

La Entidad Estatal debe exigir que la póliza de responsabilidad extracontractual cubra también los perjuicios ocasionados por eventuales reclamaciones de terceros derivadas de la responsabilidad extracontractual que surjan de las actuaciones, hechos u omisiones de los subcontratistas autorizados o en su defecto, que acredite que el subcontratista cuenta con un seguro propio con el mismo objeto y que la Entidad Estatal sea el asegurado”.

Así las cosas, y de acuerdo con el contenido de las obligaciones específicas a cargo del futuro contratista, se recomienda la exigencia de un contrato de seguro, con las siguientes características:

CARACTERÍSTICA	CONDICIÓN		
PLAZO PARA LA PRESENTACIÓN	El contratista deberá presentar para aprobación de la SDDE el respectivo contrato de seguro, dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la suscripción del contrato.		
TIPO DE GARANTÍA	Contrato de seguro, el cual reúna los requisitos y términos establecidos en el Decreto 1082 de 2015.		
TOMADOR	- En caso de persona natural: La garantía deberá tomarse en nombre de quien firma y presenta la oferta. - En caso de personas jurídicas: La garantía deberá tomarse con el nombre o razón social y tipo societario que figura en el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la correspondiente Cámara de Comercio. - Para Proponentes Plurales: La garantía deberá se otorgada por todos los integrantes del Proponente Plural, para lo cual se deberá relacionar claramente los integrantes, su identificación y porcentaje de participación en la figura asociativa, quienes para todos los efectos serán los otorgantes de la misma.		
ASEGURADO	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico ((NIT 899.999.061-9) y el contratista.		
BENEFICIARIO	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico ((NIT 899.999.061-9) y terceros afectados.		
AMPAROS	AMPARO	VIGENCIA	VALOR ASEGURADO
	El amparo Responsabilidad Civil Extracontractual - RCE deberá constituirse de acuerdo con las coberturas y requisitos establecidos en el Decreto 1082 de 2015 sin sublimitarse.	La vigencia de esta garantía deberá ser igual al periodo de ejecución del contrato.	A. Para el caso del grupo 1. Doscientos (200) SMMLV.
	El seguro deberá incluir los siguientes amparos:		B. Para el caso del grupo 2. Doscientos (200) SMMLV.
	- Predios, Laborales y Operaciones - Cobertura expresa de perjuicios por daño emergente y lucro cesante.		C. Para el caso del grupo 3. Doscientos (200) SMMLV.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

	○ Cobertura expresa de perjuicios extrapatrimoniales. ○ Cobertura expresa de la responsabilidad surgida por actos de contratistas y subcontratistas. ○ Cobertura expresa de amparo patronal. ○ Cobertura expresa de vehículos propios y no propios.		D. Para el caso del grupo 4. Doscientos (200) SMMLV.	
--	--	--	--	--

Nota 1: El Contratista está obligado a restablecer el valor del seguro cuando este se vea reducido por razón de las reclamaciones que efectúe la Entidad y/o terceros afectados, así como, a ampliar las garantías en los eventos de adición y/o prórroga del contrato. El no restablecimiento del seguro por parte del Contratista o su no adición o prórroga, según el caso, constituye causal de incumplimiento del Contrato.

Nota 2: El contratista deberá entregar a la Entidad el respectivo soporte de pago de la póliza.

8. Interventoría o supervisión - Comité Técnico

8.1. Supervisión o Interventoría

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 *“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:

Subdirectora de Empleo y Formación

Cuantía: **TRES MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y OCHO MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS (\$3.996.938.554) 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 Único Sectorial 651 de 2025.

3. Experiencia del funcionario en la materia a supervisar:

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
	Estudios previos Proceso Contractual	Fecha:	9 de mayo del 2024	
		Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

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.

Además, 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. Además, de la supervisión de los tres (3) contratos que se suscribieron en el marco de la licitación LP-002-2025.

4. Estudios del funcionario en carreras afines al objeto del contrato/convenio 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.

9. Plazo de ejecución del contrato

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

El plazo de ejecución del contrato que se suscriba será de doce (12) meses, contados a partir de la fecha de suscripción del acta de inicio del contrato y sin superar el 30 de noviembre de 2027, previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución del contrato.

10. Aplicabilidad de decretos sectoriales

10.2 Medidas afirmativas para las mujeres en la contratación pública en el distrito capital, en los términos del Decreto Único Sectorial 643 de 2025

En el marco de lo establecido en el Decreto Único del Sector Mujeres 643 de 2025, que en su capítulo 2 establece las "Medidas afirmativas para las mujeres en la contratación pública en el 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 29 del Decreto Único del Sector Mujeres 643 de 2025, se ha realizado un análisis técnico para determinar la viabilidad de incluir las medidas afirmativas establecidas en el Decreto 643 de 2025 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.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

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.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

Del anterior estudio se concluye que nuestra necesidad NO es conveniente suplirla 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 2.2.1.1.2.1.1. 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:

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)	Sí	Sí	Sí. Adquirir bienes y servicios a partir de \$1.131.072.257	No	Sí
CHILE	Sí	Sí	Sí. Adquirir bienes y servicios a partir de \$1.124.020.650	No	Sí
COSTA RICA	Sí	Sí	Sí. Adquirir bienes y servicios a partir de \$2.059.666.877	No	Sí
ESTADOS AELC	Sí	Sí	Sí. Adquirir bienes y servicios a partir de \$1.178.489.420	No	Sí
TRIÁNGULO NORTE (únicamente con Guatemala)	Sí	Sí	Sí. Procesos de contratación a partir del límite inferior de la menor cuantía	No	Sí
UNIÓN EUROPEA (aplicable al Reino Unido e Irlanda del Norte)	Sí	Sí	Sí. Adquirir bienes y servicios a partir de \$1.071.354.018	No	Sí
ISRAEL	Sí	Sí	Sí. Adquirir servicios a partir de \$2.272.203.589	No	Sí
COMUNIDAD ANDINA (No hay acuerdo. Principio de trato nacional y no discriminación. Artículo 4 Decisión 439)	Sí	Sí	Sí. (Procesos de contratación de las Entidades Estatales del nivel municipal obligadas, independientemente del valor del Proceso de Contratación),	No	Sí

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Contractual	Código:	GCR-P7-F6	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	14	
		Fecha:	9 de mayo del 2024	
	Estudios previos Proceso Contractual	Página:	Página 7 de 11	
		Elaborado por:	Yamid Espinosa/ Contratistas OAJ	
		Revisado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	
		Aprobado por:	Carlos Francisco Torres Jefe Oficina Jurídica	

El proceso de contratación destinado a la prestación de los servicios de gestión de empleo, intermediación laboral y acompañamiento para la inserción laboral de las poblaciones priorizadas definidas en el presente proceso, bajo el esquema de Pago por Resultados (PxR), se encuentra plenamente cobijado por los Acuerdos Comerciales vigentes, toda vez que el presupuesto oficial supera los umbrales económicos establecidos en los diversos tratados suscritos por Colombia.

En primer lugar, es fundamental considerar que el monto del contrato sobrepasa el límite más alto registrado en la normativa de acuerdos actuales, como es el caso de los tratados con Israel y Costa Rica, lo cual vincula automáticamente el proceso a las obligaciones de trato nacional y no discriminación. Por consiguiente, resulta imperativo aplicar las disposiciones contenidas en tratados como la Alianza del Pacífico, los acuerdos con Chile, la Unión Europea, el Reino Unido y los Estados AELC, puesto que el objeto contractual no se enmarca en las exclusiones técnicas o excepciones de seguridad nacional que suelen reservarse en estos instrumentos internacionales.

Asimismo, cabe destacar que la Comunidad Andina de Naciones ejerce una cobertura absoluta sobre este proceso, debido a que su normativa establece el principio de trato nacional de manera independiente al valor de la contratación, obligando a la entidad a garantizar la igualdad de condiciones para todos los oferentes de la subregión. Adicionalmente, esta situación jurídica implica que la Entidad Estatal debe observar rigurosamente los plazos de publicación y las reglas de transparencia internacional, asegurando que los requisitos de participación no constituyan barreras técnicas injustificadas para los proponentes extranjeros protegidos por dichos acuerdos. En conclusión, dada la magnitud del presupuesto y la naturaleza de los servicios requeridos, el proceso debe adelantarse bajo el cumplimiento estricto de la normativa de los Acuerdos Comerciales, integrando estas garantías de manera transversal desde los estudios previos hasta la adjudicación.

13. Anexos

1. Anexo Técnico
2. Estudio del sector económico y de costos contractual
3. Matriz de riesgos
4. Certificado de Disponibilidad Presupuestal que respalda proceso de fiducia pública
5. Listado de formatos de presentación de propuesta
6. Memorando de la Subdirección Administrativa y Financiera con indicadores financieros
7. Lineamientos de Manual Operativo

Firma Nombre: Guillermo Alarcón Plata Cargo: Director de Desarrollo Empresarial y Empleo	Firma Nombre: Bibiana Maria Quiroga Forero Cargo: Subdirectora de Empleo y Formación
--	--

Apoyo de elaboración: Yubay Narvaez y Milena Baquero
Apoyo de revisión: Mauricio Hernández y Luz Adriana Ríos
Apoyo de aprobación: Oscar Arboleda

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*