Contraloría
General de la República

Contraloria General de la Republica :: SGD 18-11-2026 17:07
Al Contestar Cite Este No.: 2026IE0130954 Fol:0 Anex:0 FA:0
ORIGEN 81117 GERENCIA DEL TALENTO HUMANO / GERARDO ALBERTO RAMIREZ RIVERA
DESTINO 81113 GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA / ANDRES MAURICIO LOPEZ RIVERA
ASUNTO SOLICITUD AUTORIZACIÓN PARA CELEBRAR CONTRATO
OBS

Bogotá D.C.

2026IE0130954

Doctor
ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA
Gerente Administrativo y Financiero
Contraloría General de la República
Ciudad

Asunto: SOLICITUD AUTORIZACIÓN PARA CELEBRAR CONTRATO

Respetado Doctor:

Teniendo en cuenta la delegación dada a la Gerencia Administrativa y Financiera por parte del Contralor General de la República, en virtud de la cual reposa la facultad de adelantar los respectivos procedimientos pertinentes para la celebración de contratos a través de la Dirección de Contratación, con mi acostumbrado respeto, solicito su colaboración, en el sentido de gestionar la presente contratación, cuyo objeto y obligaciones específicas describo a continuación, la cual es necesaria de acuerdo a lo estipulado en el estudio previo. Valga agregar que se certifica que la persona enunciada cumple con la idoneidad y experiencia requeridas en el estudio previo, para la contratación.

CONTRATISTA: ASTRID YULIANA ORTIZ RIOS

PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS A LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, PARA BRINDAR ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO EN LA PLANEACIÓN, ANÁLISIS, SEGUIMIENTO Y FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, DE CONFORMIDAD CON LAS COMPETENCIAS DE LA DEPENDENCIA Y EL MARCO NORMATIVO VIGENTE.

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS:

a) Apoyar la formulación, implementación y seguimiento de los planes, programas y proyectos de la Gerencia del Talento Humano, mediante la elaboración de instrumentos de planeación, seguimiento y evaluación, de conformidad con los objetivos estratégicos y las prioridades institucionales de la Contraloría General de la República.

b) Brindar acompañamiento técnico y administrativo en el análisis y seguimiento de los procesos relacionados con la gestión del talento humano, particularmente en materia de vinculación, permanencia, desarrollo, situaciones administrativas y retiro de los servidores públicos, contribuyendo a la organización, consolidación y análisis de la información necesaria para su adecuada gestión.

c) Apoyar la elaboración, actualización y mejoramiento de los procedimientos, instrumentos, formatos, matrices de seguimiento y demás herramientas administrativas utilizadas por la Gerencia del Talento Humano y sus direcciones, con el propósito de contribuir a la eficiencia, estandarización y fortalecimiento de los procesos institucionales.

d) Realizar análisis técnicos y administrativos sobre los procesos y procedimientos de gestión del talento humano, identificando oportunidades de mejora, posibles riesgos operativos y administrativos, y formulando recomendaciones orientadas a optimizar la gestión, la articulación institucional y el cumplimiento de los objetivos de la dependencia.

e) Apoyar la consolidación, organización y análisis de la información relacionada con la administración del personal, las novedades administrativas y los indicadores de gestión, mediante la elaboración de reportes, estadísticas, cuadros de seguimiento y demás instrumentos que faciliten el monitoreo de los procesos y la toma de decisiones por parte de los servidores competentes.

f) Brindar apoyo técnico y administrativo en la preparación y consolidación de información, antecedentes, documentos e insumos requeridos para atender solicitudes, requerimientos institucionales e informes relacionados con los asuntos de competencia de la Gerencia del Talento Humano, en coordinación con las dependencias responsables y sin asumir las funciones decisorias que les corresponden.

g) Apoyar la planeación y el seguimiento administrativo de las actividades relacionadas con los programas institucionales de capacitación, formación, desarrollo, bienestar e incentivos de los servidores públicos, cuando sean requeridos por la Gerencia del Talento Humano, de conformidad con los planes y lineamientos establecidos por la Entidad.

h) Elaborar informes técnicos, administrativos y de seguimiento sobre los asuntos relacionados con el objeto contractual, incorporando análisis de resultados, identificación de dificultades y recomendaciones de mejora que contribuyan al fortalecimiento de la gestión institucional de la Gerencia del Talento Humano.

i) Participar en las mesas de trabajo, comités y reuniones de carácter técnico o administrativo en los que se requiera su acompañamiento, relacionados directamente con el objeto contractual, aportando insumos, análisis y recomendaciones desde su formación y experiencia profesional.

j) Guardar estricta confidencialidad y reserva sobre la información, documentación y datos personales a los que tenga acceso durante la ejecución del contrato, observando las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en materia de protección de datos personales, seguridad de la información y gestión documental.

k) Desarrollar las demás actividades directamente relacionadas con el objeto contractual que sean acordadas con el supervisor, dentro del alcance de los servicios profesionales contratados y sin sustituir las funciones, competencias ni responsabilidades propias de los servidores públicos de la Entidad.

Cordialmente,

GERARDO ALBERTO RAMÍREZ RIVERA
Gerente del Talento Humano

Proyectó: María Camila Daza Consuegra

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

ESTUDIOS Y DOCUMENTOS PREVIOS

OBJETO

PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS A LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, PARA BRINDAR ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO EN LA PLANEACIÓN, ANÁLISIS, SEGUIMIENTO Y FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, DE CONFORMIDAD CON LAS COMPETENCIAS DE LA DEPENDENCIA Y EL MARCO NORMATIVO VIGENTE.

CIUDAD Y FECHA

Bogotá D.C., noviembre de 2026

Contraloría
General de la República

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE LA ENTIDAD PRETENDE SATISFACER CON LA CONTRATACIÓN.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 339 de la Constitución Política, el Plan Nacional de Desarrollo se encuentra conformado por una parte general y un plan de inversiones públicas, en cuyo desarrollo participan las entidades estatales del orden nacional, entre ellas la Contraloría General de la República, en el marco de sus respectivas competencias institucionales.

En desarrollo de los procesos de fortalecimiento y modernización institucional de la Contraloría General de la República, se han adoptado medidas orientadas a consolidar su estructura orgánica, optimizar los procesos administrativos y fortalecer la capacidad de gestión de sus dependencias, con el propósito de garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones constitucionales y legales asignadas a la Entidad.

En este contexto, la Gerencia del Talento Humano constituye una dependencia estratégica para el funcionamiento institucional, en tanto tiene a su cargo la dirección, coordinación y seguimiento de los procesos relacionados con la administración, gestión y desarrollo del personal, así como la implementación de políticas, planes y programas orientados al fortalecimiento del talento humano de la Contraloría General de la República.

En armonía con lo anterior, el artículo 69 del Decreto-Ley 267 de 2000, modificado por el artículo 21 del Decreto-Ley 2037 de 2019, establece las funciones y atribuciones de la Gerencia del Talento Humano, dentro de las cuales se destacan las siguientes:

Dirigir y diseñar, de acuerdo con las orientaciones del Contralor General de la República, las políticas, planes y programas relacionados con el desarrollo integral del talento humano de la Entidad.
Dirigir la elaboración de los actos administrativos relacionados con las novedades de personal y revisar su alcance, cuando corresponda.
Dirigir, coordinar y vigilar el cumplimiento de las disposiciones relativas a la administración de personal, la elaboración de nóminas, la liquidación de prestaciones sociales y los demás factores de remuneración.
Coordinar la organización y el trámite de las actividades relacionadas con la administración del personal de la Contraloría General de la República.
Coordinar los registros necesarios para la administración de personal y la expedición de certificaciones relacionadas con las situaciones laborales de los servidores públicos.
Dirigir la organización y el reporte de las novedades administrativas que se presenten durante las distintas etapas de vinculación, permanencia y retiro del personal.
Orientar el diseño y la implementación de los sistemas de selección, promoción y evaluación del desempeño, en los términos establecidos por el ordenamiento jurídico.
Participar en la definición de los perfiles ocupacionales exigidos para los empleos de la Entidad, en coordinación con las dependencias competentes.
Coordinar con el Fondo de Bienestar Social las políticas relacionadas con el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos.
Desarrollar las demás funciones asignadas por la ley o delegadas por el Contralor General de la República que correspondan a la naturaleza de la dependencia.
Asimismo, de conformidad con la estructura orgánica prevista en el Decreto-Ley 267 de 2000, la Gerencia del Talento Humano cuenta con la Dirección de Gestión del Talento Humano y la Dirección de Carrera Administrativa, dependencias cuyas competencias comprenden, entre otros aspectos, la planeación, gestión y desarrollo del talento humano, el seguimiento a las situaciones administrativas y novedades de personal, la administración de información institucional, los programas de formación y capacitación, y los procesos correspondientes al régimen especial de

carrera administrativa de la Entidad.

El ejercicio de estas competencias comprende la atención de múltiples procesos administrativos que requieren una adecuada articulación institucional, así como la organización, consolidación, análisis y seguimiento de información relacionada con la gestión del personal. De igual manera, exige disponer de instrumentos técnicos que permitan evaluar el desarrollo de las actividades, identificar oportunidades de mejora, fortalecer los mecanismos de seguimiento y facilitar la adopción de decisiones por parte de los servidores públicos competentes.

En este sentido, las actividades desarrolladas por la Gerencia del Talento Humano y sus direcciones demandan un acompañamiento profesional especializado que contribuya al análisis de los procesos administrativos, el seguimiento de planes y programas, la estructuración de herramientas de gestión y la formulación de recomendaciones orientadas al mejoramiento de los procedimientos institucionales.

En particular, se identifica la necesidad de fortalecer las actividades de planeación, seguimiento y evaluación de los procesos de gestión del talento humano, mediante el apoyo en la elaboración y actualización de instrumentos administrativos, la consolidación y análisis de información, la preparación de reportes de gestión y el seguimiento a indicadores que permitan conocer el estado de ejecución de los distintos procesos a cargo de la dependencia.

Adicionalmente, resulta necesario contar con apoyo profesional que contribuya a identificar situaciones susceptibles de generar riesgos administrativos y operativos, formular recomendaciones para su prevención y mitigación, y proponer acciones de mejora orientadas al fortalecimiento de los procedimientos, la organización de las actividades y la optimización de los recursos disponibles.

De igual manera, el desarrollo de las competencias de la Gerencia del Talento Humano implica la atención de solicitudes, requerimientos institucionales y actividades de seguimiento que demandan la recopilación, organización y análisis de información proveniente de diferentes procesos y dependencias. En consecuencia, se requiere contar con acompañamiento técnico que contribuya a la preparación de insumos, informes y documentos de carácter administrativo que faciliten la atención oportuna y eficiente de estos asuntos, sin sustituir las competencias decisorias ni las responsabilidades atribuidas a los servidores públicos.

Desde esta perspectiva, el conocimiento especializado en administración de empresas resulta pertinente para el fortalecimiento de la gestión institucional, por cuanto permite aportar herramientas y metodologías relacionadas con la planeación estratégica, la organización administrativa, el análisis de procesos, la evaluación de resultados, el seguimiento de indicadores, la identificación de riesgos y el mejoramiento continuo de los procedimientos.

En consecuencia, la contratación proyectada tiene como finalidad fortalecer la capacidad de gestión administrativa de la Gerencia del Talento Humano y contribuir al adecuado ejercicio de sus competencias, mediante la prestación de servicios profesionales especializados que permitan brindar acompañamiento técnico y administrativo en los asuntos propios de la dependencia, mejorar los mecanismos de seguimiento y control de los procesos y apoyar la implementación de acciones orientadas al cumplimiento de sus objetivos institucionales.

En ese sentido, se requiere contratar los servicios de un PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, CON TÍTULO DE POSGRADO EN LA MODALIDAD DE ESPECIALIZACIÓN Y EXPERIENCIA PROFESIONAL ENTRE SESENTA Y SIETE (67) Y SETENTA Y UN (71) MESES, con el propósito de brindar acompañamiento técnico y administrativo a la Gerencia del Talento Humano en el análisis, seguimiento y fortalecimiento de los procesos relacionados con el ejercicio de sus competencias, así como en la formulación de recomendaciones orientadas al mejoramiento

de la gestión institucional.

La necesidad de contratación deberá encontrarse respaldada en la certificación de insuficiencia de personal expedida por la dependencia competente, mediante la cual se acredite que las actividades especializadas requeridas no pueden ser atendidas con la capacidad disponible de la planta de personal, o que para su desarrollo se requieren conocimientos especializados, en los términos de la normativa contractual aplicable. Lo anterior, teniendo en cuenta que los servidores públicos de la Entidad deben atender las funciones y responsabilidades propias de los empleos de los cuales son titulares.

En consecuencia, resulta pertinente contar con un profesional que aporte sus conocimientos y experiencia en el campo de la administración de empresas, con el fin de fortalecer la capacidad de respuesta administrativa de la Gerencia del Talento Humano y de las direcciones que la integran, particularmente en los componentes de planeación, seguimiento, análisis de información, evaluación de procesos y mejoramiento de la gestión institucional.

De conformidad con el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, las entidades estatales pueden celebrar contratos de prestación de servicios profesionales para desarrollar actividades relacionadas con su administración o funcionamiento, siempre que se cumplan las condiciones legales correspondientes y se verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el objeto contractual.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta la necesidad de contar con acompañamiento profesional especializado para atender las actividades descritas, se considera procedente adelantar la contratación proyectada, con el propósito de contribuir al cumplimiento de las competencias de la Gerencia del Talento Humano, fortalecer la planeación y el seguimiento de sus procesos, facilitar el análisis administrativo de los asuntos sometidos a su consideración y apoyar la implementación de acciones de mejora, sin sustituir las funciones, competencias ni responsabilidades asignadas a los servidores públicos de la Contraloría General de la República.

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

2.1. Objeto a contratar

PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS A LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, PARA BRINDAR ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO EN LA PLANEACIÓN, ANÁLISIS, SEGUIMIENTO Y FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, DE CONFORMIDAD CON LAS COMPETENCIAS DE LA DEPENDENCIA Y EL MARCO NORMATIVO VIGENTE.

2.1.1. Plan Anual de Adquisiciones

Una vez revisado el Plan Anual de Adquisiciones de la Entidad, aprobado para la vigencia 2026, se puede observar que se encuentra descrito en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública www.colombiacompra.gov.co. El cual hace parte integral del presente estudio previo.

2.2. Clasificación UNSPSC

De acuerdo con la codificación de bienes y servicios del código estándar de productos y servicios de Naciones Unidas, los servicios a suministrar se encuentran codificados, hasta en el tercer nivel de la siguiente manera:

Código Segmento	Nombre Segmento	Código Familia	Nombre Familia	Código Clase	Nombre Clase
80000000	Servicios de Gestión, Servicios Profesionales de Empresa y Servicios Administrativos	80110000	Servicios de recursos humanos	80111600	Servicios de personal temporal

2.3. Especificaciones técnicas aplicables

N.A.

2.4. Obligaciones de las partes

2.4.1. DEL CONTRATISTA

2.4.1.1. Obligaciones Generales

a. Constituir, ampliar, prorrogar o modificar las garantías en el evento en que se aumente el valor del contrato, se prorrogue su vigencia o se modifiquen sus condiciones. Así mismo, deberá reponer las garantías cuando el valor de estas se vea afectado por razón de siniestros. De lo anterior **EL CONTRATISTA** debe comunicar a la compañía de seguros.
b. Realizar oportunamente los pagos al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales de acuerdo con los artículos 50 de la Ley 789 de 2002 y 23 de la Ley 1150 de 2007. **PARÁGRAFO: EL CONTRATISTA** en caso de acreditar su condición de **pensionado** deberá realizar aportes obligatorios al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud, en los términos de la Ley y normas concordantes.
c. Mantener fijos los precios ofertados, los cuales no estarán sujetos a reajuste.
d. Afiliarse a una Administradora de Riesgos Laborales conforme lo dispuesto en el literal a) numeral 1 del artículo 2 de la Ley 1562 de 2012: "*Son afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales: a) En forma obligatoria "(…) las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o*

privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con duración superior a un mes y con precisión de la situación de tiempo, modo y lugar que se realiza dicha prestación (…)."

e. Suscribir el Acta de Inicio como requisito de ejecución del contrato.

f. Atender de forma oportuna las consultas e inquietudes que sean requeridas por el supervisor, a través de diferentes medios de comunicación.

g. Mantener actualizado su domicilio durante la vigencia del contrato y seis (6) meses más o informar cualquier cambio de este.

h. Informar al Supervisor cualquier cambio en la Dirección Electrónica reportada en la propuesta, para efectos de notificación electrónica, de conformidad con el artículo 56 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

i. Guardar absoluta reserva sobre la información que le sea suministrada o conocida con ocasión de la ejecución del contrato.

j. Informar de manera inmediata cualquier hecho o circunstancia que pueda incidir en la no oportuna o debida ejecución del contrato o que pueda poner en peligro los legítimos intereses de **LA CONTRALORÍA**, y proponer alternativas de solución a la misma.

k. Subir mensualmente al SECOP II, a través de la sección 7 "Ejecución del contrato documentos ejecución del contrato", el informe de actividades y los documentos que lo soporten. De igual manera al finalizar el contrato, deberá cargar el informe final de ejecución consolidado, con todos los soportes requeridos.

l. Tramitar los respectivos documentos en los que indiquen que se encuentra a paz y salvo por concepto de viáticos, gestión documental, carnetización e inventarios. Dichos documentos se deberán tramitar en las dependencias según corresponda a la finalización del contrato y de acuerdo con las directrices impartidas por ellas.

m. Pagar todos los tributos que se deriven de la ejecución del contrato, de conformidad con la ley, cuando aplique.

n. Responder ante terceros por los daños que se ocasionen y que le sean imputables, durante la ejecución del contrato.

o. Responder ante las autoridades competentes por los actos u omisiones que ejecute en desarrollo del contrato, cuando con ellos se cause perjuicio a **LA CONTRALORIA** o a terceros, en los términos del artículo 52 de la Ley 80 de 1993.

p. Cumplir con las responsabilidades de seguridad y salud en el trabajo descritas en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.10, y en los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo para contratistas dispuestos por **LA CONTRALORÍA**, en lo que aplique.

q. Cumplir con los principios, normatividad y código de ética, emitidos por la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI), incluye de igual forma el deber de dar aplicación a los principios éticos contenidos en el Código de Integridad y Cartilla de Conflicto de Intereses de la Contraloría General de la República (CGR), para lo cual debe consultar el siguiente enlace https://www.contraloria.gov.co/en/la-entidad/codigo-de-integridad-cgr

r. Cumplir las Políticas de Seguridad Institucionales de **LA CONTRALORÍA** que le apliquen, según la naturaleza del contrato, publicadas en el Sistema de Gestión y Control Interno – SIGECI– de **LA CONTRALORÍA** (o el que haga sus veces) y participar en las diversas capacitaciones y/o sensibilizaciones programadas por **LA CONTRALORÍA** relacionadas con las Políticas de Seguridad Institucionales.

s. Mantener, durante la ejecución del presente contrato, un ambiente libre de toda forma de violencia, acoso y discriminación, incluida aquella basada en razones de género, origen étnico o racial, discapacidad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia protegida por la Constitución y la ley. Para tal efecto, deberá observar y dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan, así como a los protocolos, lineamientos, directrices y demás medidas adoptadas por la Contraloría General de la República para la prevención, atención y erradicación de cualquier forma de violencia, acoso o discriminación.

t. Cumplir con las demás obligaciones que se deriven del contrato, así como las señaladas en la ley para el tipo de contrato a celebrar.

2.4.1.2. Obligaciones Específicas

Las obligaciones específicas a desarrollar en desarrollo del contrato a celebrar son las siguientes:

a. Apoyar la formulación, implementación y seguimiento de los planes, programas y proyectos de la Gerencia del Talento Humano, mediante la elaboración de instrumentos de planeación, seguimiento y evaluación, de conformidad con los objetivos estratégicos y las prioridades institucionales de la Contraloría General de la República.

b. Brindar acompañamiento técnico y administrativo en el análisis y seguimiento de los procesos relacionados con la gestión del talento humano, particularmente en materia de vinculación, permanencia, desarrollo, situaciones administrativas y retiro de los servidores públicos, contribuyendo a la organización, consolidación y análisis de la información necesaria para su adecuada gestión.

c. Apoyar la elaboración, actualización y mejoramiento de los procedimientos, instrumentos, formatos, matrices de seguimiento y demás herramientas administrativas utilizadas por la Gerencia del Talento Humano y sus direcciones, con el propósito de contribuir a la eficiencia, estandarización y fortalecimiento de los procesos institucionales.

d. Realizar análisis técnicos y administrativos sobre los procesos y procedimientos de gestión del talento humano, identificando oportunidades de mejora, posibles riesgos operativos y administrativos, y formulando recomendaciones orientadas a optimizar la gestión, la articulación institucional y el cumplimiento de los objetivos de la dependencia.

e. Apoyar la consolidación, organización y análisis de la información relacionada con la administración del personal, las novedades administrativas y los indicadores de gestión, mediante la elaboración de reportes, estadísticas, cuadros de seguimiento y demás instrumentos que faciliten el monitoreo de los procesos y la toma de decisiones por parte de los servidores competentes.

f. Brindar apoyo técnico y administrativo en la preparación y consolidación de información, antecedentes, documentos e insumos requeridos para atender solicitudes, requerimientos institucionales e informes relacionados con los asuntos de competencia de la Gerencia del Talento Humano, en coordinación con las dependencias responsables y sin asumir las funciones decisorias que les corresponden.

g. Apoyar la planeación y el seguimiento administrativo de las actividades relacionadas con los programas institucionales de capacitación, formación, desarrollo, bienestar e incentivos de los servidores públicos, cuando sean requeridos por la Gerencia del Talento Humano, de conformidad con los planes y lineamientos establecidos por la Entidad.

h. Elaborar informes técnicos, administrativos y de seguimiento sobre los asuntos relacionados con el objeto contractual, incorporando análisis de resultados, identificación de dificultades y recomendaciones de mejora que contribuyan al fortalecimiento de la gestión institucional de la Gerencia del Talento Humano.

i. Participar en las mesas de trabajo, comités y reuniones de carácter técnico o administrativo en los que se requiera su acompañamiento, relacionados directamente con el objeto contractual, aportando insumos, análisis y recomendaciones desde su formación y experiencia profesional.

j. Guardar estricta confidencialidad y reserva sobre la información, documentación y datos personales a los que tenga acceso durante la ejecución del contrato, observando las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en materia de protección de datos personales, seguridad de la información y gestión documental.

k. Desarrollar las demás actividades directamente relacionadas con el objeto contractual que sean acordadas con el supervisor, dentro del alcance de los servicios profesionales contratados y sin sustituir las funciones, competencias ni responsabilidades propias de los servidores públicos de la Entidad.

8. **DE LA CONTRALORÍA**

a) Efectuar el registro presupuestal del contrato.
b) Aprobar las garantías que se constituyan con ocasión a la suscripción del contrato.
c) Cancelar el valor del contrato, de conformidad con lo establecido en el presente documento.
d) Supervisar el contrato por parte del funcionario que para tal efecto designe **LA CONTRALORÍA**.
e) Brindar el soporte y acompañamiento que requiera **EL CONTRATISTA**, para la correcta ejecución del contrato.
f) Cumplir con las demás obligaciones que se deriven del contrato y las previstas en la ley para el tipo de contrato a celebrar.

2.5. Plazo de Ejecución

El plazo de ejecución del contrato será hasta el **15 de diciembre de 2026**, contado a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución, esto es I) aprobación por parte de **LA CONTRALORÍA** de la Garantía Única, si la hubiere, II) expedición del registro presupuestal; III) que haya transcurrido al menos un día hábil desde la afiliación de **EL CONTRATISTA** o del presente contrato ante la Administradora de Riesgos Laborales correspondiente (artículo 2.2.4.2.2.6 del Decreto 1072 de 2015); IV) suscripción del acta del inicio.

2.6. Lugar de Ejecución

El lugar de ejecución del contrato ser la ciudad de Bogotá D.C.

2.7. Supervisión del Contrato

La vigilancia de la ejecución del contrato se ejercerá por el Gerente del Talento Humano de la Contraloría General de la República.

2.8. Identificación del contrato a celebrar.

Contrato de Prestación de Servicios Profesionales

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

Por la naturaleza del objeto contractual, así como por las actividades que la Entidad pretende satisfacer con la presente contratación, procede hacer uso de la modalidad de contratación directa bajo la causal de "Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión" establecida en el artículo 2, numeral 4, literal h) de la Ley 1150 de 2007, reglamentado por el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, como quiera que, conforme a dicha norma:

"Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.

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

En este orden de ideas la modalidad de selección aplicable para el presente proceso es la contratación directa, amparado en la causal del artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015.

Finalmente es menester aclarar que el vínculo jurídico que se generará con este trámite, será el contrato de prestación de servicios profesionales, por tanto las obligaciones inherentes al contratista deben ser ejecutadas por él mismo con la respectiva autonomía, independencia y responsabilidad, de tal suerte que no se configura subordinación respecto del contratante, así como también por cuanto el objeto contractual no implica el cumplimiento o desarrollo de Función Pública o ejercicio de autoridad dado que las labores contratadas son de simple apoyo a la actividad de la Administración Pública y/o al mejor funcionamiento de la entidad.

4. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO, VARIABLES UTILIZADAS PARA CALCULAR EL PRESUPUESTO Y DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

4.1. Análisis del Sector

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015 la Contraloría General de la República procede a efectuar el análisis necesario para conocer el sector relacionado con el objeto del Proceso de Contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica, y de análisis de riesgo, siguiendo los lineamientos de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente en la Guía para la Elaboración de Estudios de Sector (GEES versión 3).[1]

PERSPECTIVA LEGAL: La modalidad de selección corresponde a la contratación directa, en aplicación de la causal contenida en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 que establece*: "Para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión de la Entidad…"*

[1] https://www.colombiacompra.gov.co/wp-content/uploads/2025/09/Guia-para-la-Elaboracion-de-Estudios-del-Sector-V3.pdf

Igualmente se determina la modalidad de contratación en concordancia con lo establecido en el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, que dispone:

"*Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales. Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto deberá dejar constancia escrita.*

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

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

Este caso se subsume dentro de la descripción legal contenida en las disposiciones citadas porque la finalidad es la prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión que deben ser prestados por una persona natural que, en atención a su idoneidad y experiencia, está en capacidad de ejecutar el objeto.

Adicionalmente, el contrato tendrá en cuenta todas las normas colombianas que sean aplicables a nivel Técnico, acuerdos internacionales y normas de aplicación de regulación o vigilancia (si es el caso) y estará sometido a la legislación y jurisdicción colombiana, rigiéndose por las normas civiles y comerciales pertinentes, por la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, la Ley 1474 de 2011, el Decreto Ley 019 de 2012, el Decreto 1082 de 2015, del Decreto 444 de 2023 y demás normas que la complementen, modifiquen o reglamenten así como por las normas y lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional en materia de austeridad del gasto público.

De acuerdo con lo anterior y acorde con las normas transcritas, se podrá contratar directamente la prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y acredite tener la idoneidad y experiencia directamente relacionada con el área de que se trate; entendiendo como tales los servicios de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la entidad, así como los relacionados para el desarrollo de actividades operativas, logísticas o asistenciales.

PERSPECTIVA COMERCIAL: El Código de Comercio, artículo 1 y 23, establece, respectivamente: *Aplicabilidad de la Ley Comercial.* Los comerciantes y los asuntos mercantiles se regirán por las disposiciones de la ley comercial, y los casos no regulados expresamente en ella serán decididos por analogía de sus normas; *No son mercantiles:* 1) La adquisición de bienes con destino al consumo doméstico o al uso del adquirente y la enajenación de los mismos o de los

sobrantes; 2) La adquisición de bienes para producir obras artísticas y la enajenación de éstas por su autor; 3) Las adquisiciones hechas por funcionarios o empleados para fines de servicio público; 4) Las enajenaciones que hagan directamente los agricultores o ganaderos de los frutos de sus cosechas o ganados, en su estado natural. Tampoco serán mercantiles las actividades de transformación de tales frutos que efectúen los agricultores o ganaderos, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa, y 5) La prestación de servicios inherentes a las profesiones liberales. De conformidad con lo anterior, al futuro contratista no le es aplicable la ley comercial.

PERSPECTIVA FINANCIERA: Este aspecto es aplicable al futuro contratista que esté obligado a llevar y reportar estados financieros y demás características financieras.

PERSPECTIVA TÉCNICA: En el marco de las funciones propias de la Gerencia del Talento Humano, con la presente contratación se pretende soportar técnicamente lo relacionado con dicha dependencia.

4.2. Variables utilizadas para calcular el presupuesto

La prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión se celebra con personas naturales o jurídicas que se encuentran en capacidad de acreditar el cumplimiento de los requisitos de formación y experiencia definidos por las entidades contratantes a través de los Estudios Previos, con el objeto de satisfacer las necesidades previamente identificadas y contribuyendo así al cumplimiento de los fines propios de las organizaciones.

Igualmente, las personas naturales que prestan sus servicios profesionales o de apoyo a la gestión de manera independiente, se especializan en ramas determinadas, de acuerdo con las necesidades particulares que sean demandadas en relación con su profesión u oficio.

Es por eso, que el servicio profesional o de apoyo a la gestión que se preste en ejecución de los objetos contractuales definidos por las entidades, comprende conocimientos adquiridos a través de una formación académica específica y de la experiencia laboral, profesional o la relacionada directamente con las actividades a desarrollar. Esto implica que el contratista debe acreditar la idoneidad y experiencia mínima necesaria para garantizar que se satisfaga adecuadamente la necesidad identificada por la entidad.

Ahora bien, de acuerdo con lo observado en el sector, y dado que los contratos que se demandan por parte de las entidades suelen ser ejecutados mayormente por personas naturales que se encuentran en capacidad de desarrollar las actividades contratadas, se establece que a la luz de lo dispuesto en el literal h) numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y lo establecido en el artículo 2.2.1.2.1.4.9. del Decreto 1082 de 2015, este tipo de contrataciones son celebradas por los contratistas de forma directa, sin que para el efecto sea necesario la presentación de varias ofertas, lo que implica que las personas naturales interesadas en celebrar contratos de prestación de servicios con entidades públicas podrán hacerlo sin que sea necesario surtir un proceso competitivo previo.

ANÁLISIS ECONÓMICO Y DEL SECTOR

ASPECTOS GENERALES

- **Salario Mínimo**

Como es de suponerse el salario mínimo al igual que el Índice de Precios al Consumidor crecen anualmente en cualquier economía que se considere competitiva. A continuación, se muestra el salario mínimo y el auxilio de transporte desde el año 2007 hasta el año 2026.

Salario mínimo y auxilio de transporte

Año	Salario mínimo	Auxilio de transporte
2007	$433.700	$50.800
2008	$461.500	$55.000
2009	$496.900	$59.300
2010	$515.000	$61.500
2011	$535.600	$63.600
2012	$566.700	$67.800
2013	$589.500	$70.500
2014	$616.000	$72.000
2015	$644.350	$74.000
2016	$689.455	$77.700
2017	$737.717	$83.140
2018	$781.242	$88.211
2019	$828.116	$97.032
2020	$877.803	$102.854
2021	$908.526	$106.454
2022	$1.000.000	$117.172
2023	$1.160.000	$140.000
2024	$1.300.000	$162.000
2025	$1.423.500	$200.000
2026	$1.750.905	$249.095

Fuente: Elaboración propia.

El salario mínimo al igual que el auxilio de transporte relacionados anteriormente, se deben tener en cuenta dentro de este estudio, dado que es un indicador de capacidad productiva en un país. Para calcular el valor del salario mínimo, se tienen en cuenta algunas variables económicas, donde definitivamente la principal variable es la inflación del año inmediatamente anterior. Generalmente el salario mínimo, se toma por parte de los empresarios y el gobierno como la base para el incremento de los salarios de los demás trabajadores que no devenguen este valor.

De acuerdo con lo normado por el Gobierno Nacional, para la vigencia 2026 el salario mínimo mensual legal se establece en UN MILLÓN SETECIENTOS CINCUENTA MIL NOVECIENTOS CINCO PESOS M/CTE ($1.750.905) presentando un incremento del 23% respecto del SMMLV de 2025 y el auxilio de transporte en DOSCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL NOVENTA Y CINCO PESOS M/CTE ($249.095) presentando un incremento del 24,5%, de conformidad con lo dispuesto en los Decretos 1469 y 1470 de 2025 reafirmados transitoriamente por el Decreto 159 de 2026 tras los pronunciamientos del Consejo de Estado.

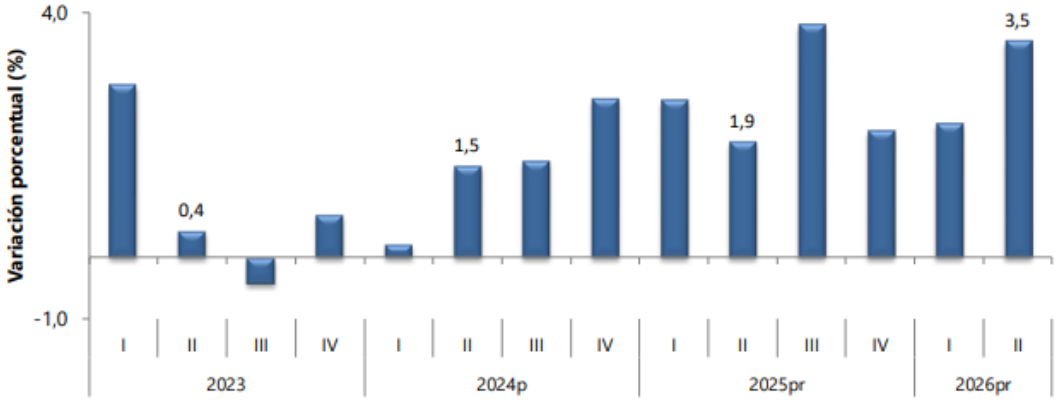
Aunado al incremento del SMMLV, en Colombia la Ley 2101 de 2021 redujo la jornada laboral de cuarenta y ocho (48) a cuarenta y dos (42) horas semanales. La implementación de esta ley se estableció de manera gradual a partir del 16 de julio de 2023 reduciendo de 48 horas a 47 las horas laborales semanales, y alcanzando su meta el 16 de julio de 2026 quedando en 42 horas laborales, es decir, que un empleador pagará el mismo salario por menos horas de servicio prestado y de requerir más tiempo deberá incurrir en el pago de horas extras.

Bajo este contexto técnico-legal, si bien las variables de salario mínimo, auxilio de transporte y jornada laboral son regulaciones propias del régimen laboral ordinario, estas podrían impactar directamente el mercado de los contratos por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión. Por consiguiente, la CGR incorpora estas variables macroeconómicas analizando el sector desde una perspectiva general y tomando en consideración su impacto en el presente proceso.

- **Producto Interno Bruto (PIB)**

De acuerdo con el Boletín Técnico del DANE[2] publicado el día 18 de agosto de 2026, en el segundo trimestre de 2026, el Producto Interno Bruto en su serie original, crece 3,5% respecto al mismo periodo de 2025.

Producto Interno Bruto. Tasa de crecimiento en volumen. 2023-I / 2026pr-II



Fuente: PIB - DANE

Las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado son:

- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 10,0% (contribuye 1,7 puntos porcentuales a la variación anual).
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 2,2% (contribuye 0,5 puntos porcentuales a la variación anual).

[2] https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PIB/bol-PIB-IItrim2026.pdf

- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio crece 9,5% (contribuye 0,4 puntos porcentuales a la variación anual).

Durante el primer semestre de 2026, respecto al mismo periodo del año anterior, el Producto Interno Bruto presenta un crecimiento de 2,9%. Las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado son:

- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 7,9% (contribuye 1,3 puntos porcentuales a la variación anual).
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 2,6% (contribuye 0,5 puntos porcentuales a la variación anual).
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio crece 6,3% (contribuye 0,3 puntos porcentuales a la variación anual).

Valor agregado por actividad económica. Tasas de crecimiento en volumen. Segundo trimestre 2026

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)		
	Serie original		Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual	Año corrido	Trimestral
	2026pr-II / 2025pr-II	2026pr / 2025pr	2026pr-II / 2026pr-I
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	-2,1	-1,7	0,4
Explotación de minas y canteras	4,2	1,6	0,4
Industrias manufactureras	2,0	2,3	-0,4
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado[2]	4,8	3,7	2,8
Construcción	2,2	-1,5	6,4
Comercio al por mayor y al por menor[3]	2,2	2,6	0,3
Información y comunicaciones	-0,1	0,7	0,3
Actividades financieras y de seguros	4,3	3,6	1,9
Actividades inmobiliarias	2,1	2,1	0,5
Actividades profesionales, científicas y técnicas[4]	2,6	2,5	0,8
Administración pública, defensa, educación y salud[5]	10,0	7,9	2,3
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios[6]	9,5	6,3	4,0
Valor agregado bruto	**3,6**	**2,9**	**1,4**
Impuestos menos subvenciones sobre los productos	2,4	2,7	0,2
Producto Interno Bruto	**3,5**	**2,9**	**1,3**

Fuente: PIB - DANE

SUBSECTOR: ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS

En el segundo trimestre de 2026, el valor agregado de las actividades profesionales, científicas y técnicas; y actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 2,6% en su serie original, respecto al mismo periodo de 2025. Esta dinámica se explica por los siguientes comportamientos:

- Actividades profesionales, científicas y técnicas crece 3,7%.
- Actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 1,8%.

Respecto al trimestre inmediatamente anterior en su serie ajustada por efecto estacional y calendario, el valor agregado de las actividades profesionales, científicas y técnicas; y actividades de servicios administrativos y de apoyo crece en 0,8%, cuando se observa el comportamiento de las actividades económicas relacionadas:

- Actividades profesionales, científicas y técnicas crece 1,5%.
- Actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 0,2%.

Actividades profesionales, científicas y tecnicas. Tasas de crecimiento en volumen. Segundo trimestre 2026pr

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)		
	Serie original		Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual	Año corrido	Trimestral
	2026pr-II / 2025pr-II	2026pr/ 2025pr	2026pr-II / 2026pr-I
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,7	3,0	1,5
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	1,8	2,0	0,2
Actividades profesionales, científicas y técnicas[1]	**2,6**	**2,5**	**0,8**

Fuente: PIB - DANE

En conclusión, dentro de estas **ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS,** se encuentran las relacionadas con las áreas del conocimiento de Profesional en Administración de Empresas o Economía o Finanzas o Negocios Internacionales o Contaduría Pública o Administración Pública o Ingenierías o Derecho o Antropología o Ciencias Políticas o Comunicación Social o Filosofía o Historia o Psicología o Gobierno o Relaciones Internacionales o Planeación y Desarrollo Social o Trabajo Social o Desarrollo Familiar o Etnoeducación o Sociología o Psicología o Administración de Empresas o Administración Pública o Administración Financiera o Administración Ambiental o Ingeniería Civil o Ingeniería de Sistemas o Ingeniería de Telecomunicaciones o Diseño Industrial o Mercadeo o Publicidad y que particularmente en lo que requiere la **Gerencia del Talento Humano**; exige que las personas que puedan prestar estas actividades cuenten con la formación académica y/o experiencia afín a tales actividades por lo que para el efecto esta **Gerencia del Talento Humano** ha identificado que la contratación específica que requiere se encuentra dentro de las áreas socioculturales y afines que particularmente han

sido identificadas para suplir la contratación específica que requiere la Contraloría General de la República.

Ahora bien, particularmente y para determinar la idoneidad de las personas que puedan prestar estas actividades la Entidad en atención al objeto contractual y a las obligaciones correspondientes, con base en los campos profesionales anteriormente señalados, determina los requisitos de formación académica y de experiencia profesional que deben ser cumplidos por los prestadores del servicio.

- **Índice de Precios al Consumidor (IPC)**[3]

De acuerdo con la información publicada por el DANE, en su emisión del Boletín Técnico de fecha 7 de septiembre de 2026, indica que, en agosto de 2026 la variación mensual del IPC fue 0,39%, la variación año corrido fue 5,35% y la anual 6,24%.

Variación mensual, año corrido y anual. Total nacional. 2025 - 2026 (agosto)

IPC	Agosto					
	Variación mensual		Variación año corrido		Variación anual	
	2025	2026	2025	2026	2025	2026
IPC total	0,19	**0,39**	4,22	**5,35**	5,10	**6,24**

Fuente: IPC - DANE

En agosto de 2026 la variación anual del IPC fue 6,24%, es decir, 1,14 puntos porcentuales mayor que la reportada en el mismo periodo del año anterior, cuando fue de 5,10%.

En el mes de agosto de 2026, el IPC registró una variación de 0,39% en comparación con julio de 2026, siete divisiones se ubicaron por encima del promedio nacional (0,39%): Recreación y cultura (0,89%), Información y comunicación (0,81%), Alimentos y bebidas no alcohólicas (0,71%), Bienes y servicios diversos (0,52%), Bebidas alcohólicas y tabaco (0,41%), Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar (0,40%) y, por último, Salud (0,40%). Por debajo se ubicaron: Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (0,38%), Restaurantes y hoteles (0,33%), Educación (0,02%), Transporte (0,01%) y, por último, Prendas de vestir y calzado (-0,14%).

Los mayores aportes a la variación mensual del IPC (0,39%), se ubicaron en las divisiones de: Alimentos y bebidas no alcohólicas, Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles, Restaurantes y hoteles y Recreación y cultura, las cuales aportaron 0,32 puntos porcentuales a la variación total.

IPC Variación y contribución mensual. Según divisiones de gasto. Agosto 2025 – 2026

[3] https://www.dane.gov.co/files/operaciones/IPC/ago2026/bol-IPC-ago2026.pdf

Divisiones de Gasto	Peso (%)	2025 Variación (%)	2025 Contribución Puntos Porcentuales	2026 Variación (%)	2026 Contribución Puntos Porcentuales
Recreación y cultura	3,79	-0,30	-0,01	0,89	0,03
Información y comunicación	4,33	-0,15	0,00	0,81	0,02
Alimentos y bebidas no alcohólicas	15,05	0,45	0,08	0,71	0,13
Bienes y servicios diversos	5,36	0,44	0,02	0,52	0,03
Bebidas alcohólicas y tabaco	1,70	0,59	0,01	0,41	0,01
Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar	4,19	0,05	0,00	0,40	0,02
Salud	1,71	0,46	0,01	0,40	0,01
TOTAL	100,00	0,19	0,19	0,39	0,39
Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles	33,12	0,06	0,02	0,38	0,12
Restaurantes y hoteles	9,43	0,49	0,06	0,33	0,04
Educación	4,41	0,13	0,01	0,02	0,00
Transporte	12,93	-0,03	0,00	0,01	0,00
Prendas de vestir y calzado	3,98	-0,02	0,00	-0,14	0,00

Fuente: IPC - DANE

Ahora bien, respecto de la variación en el nivel de ingresos, el mismo informe señala que, en agosto de 2026, la variación mensual del IPC por nivel de ingresos fue: Pobres (0,39%), Vulnerables (0,39%), Clase media (0,39%), Ingresos altos (0,40%) y, por último, Total nivel de ingresos (0,39%). En lo corrido del año, la variación del IPC por nivel de ingresos fue: Pobres (5,31%), Vulnerables (5,42%), Clase media (5,33%), Ingresos altos (5,35%) y, por último, Total nivel de ingresos (5,35%). La variación anual del IPC por nivel de ingresos fue: Pobres (5,98%), Vulnerables (6,09%), Clase media (6,23%), Ingresos altos (6,39%) y, por último, Total nivel de ingresos (6,24%).

IPC según niveles de ingreso por criterio absoluto. Total IPC. Agosto 2025 – 2026

	Variación (%)					
	Mensual		Año Corrido		Anual	
	2025	2026	2025	2026	2025	2026
Pobres	0,22	0,39	4,30	5,31	5,02	5,98
Vulnerables	0,21	0,39	4,31	5,42	4,97	6,09
Clase media	0,20	0,39	4,22	5,33	5,09	6,23
Ingresos altos	0,13	0,40	4,15	5,35	5,19	6,39
Total nivel de ingresos	0,19	0,39	4,22	5,35	5,10	6,24

Fuente: IPC - DANE

En este sentido, dado que el Índice de Precios al Consumidor (IPC) mide la variación porcentual promedio de los precios de los bienes y servicios de consumo, su comportamiento al mes de agosto de 2026 (con una inflación anual del 6,24% y un año corrido del 5,35%) se constituye en el marco de referencia macroeconómico para analizar el entorno actual del mercado. Para efectos de los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión de la CGR, este indicador permite evaluar el contexto socioeconómico y la pérdida de capacidad adquisitiva generalizada del entorno en el cual los contratistas ejecutarán sus obligaciones.

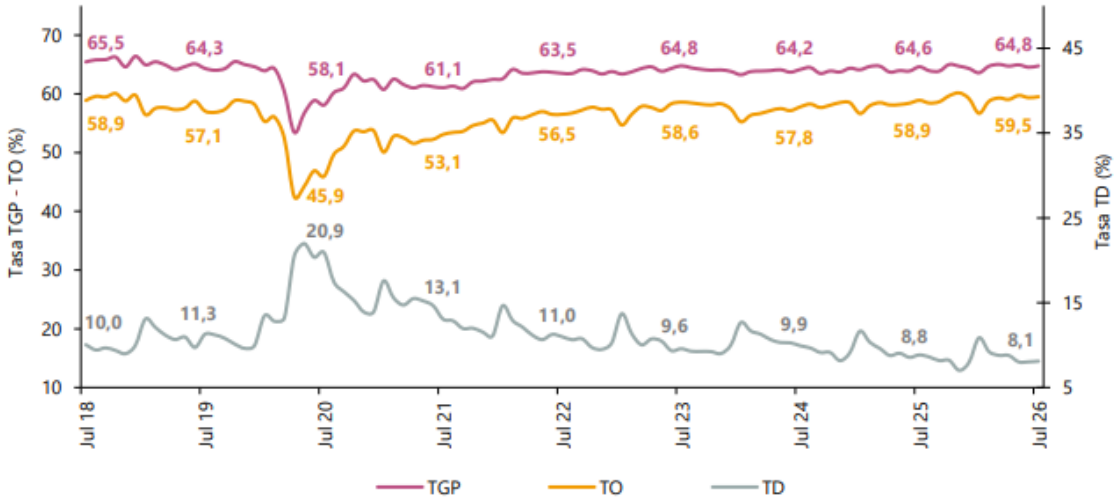
En consecuencia, la variación reportada por el DANE sirve como herramienta técnica para validar la razonabilidad y coherencia del presupuesto asignado por la Entidad, demostrando que las condiciones económicas generales y los costos fijos del mercado han sido analizados dentro del

principio de planeación contractual, sirviendo de base analítica para el establecimiento técnico de los perfiles requeridos sin alterar la disponibilidad presupuestal fijada para la presente vigencia.

- **Mercado Laboral**[4]

De acuerdo con el Boletín Técnico del DANE —Principales indicadores del mercado laboral— publicado el día 31 de agosto de 2026, para julio de 2026, la tasa de desocupación del total nacional fue 8,1%, lo que representó una disminución de 0,7 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2025 (8,8%). La tasa global de participación se ubicó en 64,8% y la tasa de ocupación en 59,5%, en julio de 2025 estas tasas fueron 64,6% y 58,9%, respectivamente.

Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD). Total nacional. Julio (2018 - 2026)



Fuente: Mercado Laboral - DANE

También señala que, en julio de 2026, el número de personas ocupadas en el total nacional fue 24.547 mil personas. Las ramas que más aportaron positivamente a la variación de la población ocupada fueron Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana (1,7 puntos porcentuales); Comercio y reparación de vehículos (0,7 puntos porcentuales) y Construcción (0,6 puntos porcentuales).

En este sentido, el comportamiento del mercado laboral reportado por el DANE para julio de 2026 demuestra que los sectores de Administración pública y Actividades profesionales, científicas y técnicas continúan liderando la absorción de mano de obra en el país. Para efectos de las contrataciones de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, este dinamismo sectorial es un indicador clave en el estudio de sector, toda vez que confirma la alta disponibilidad de perfiles calificados y la concentración de oferta de capital humano idóneo en el mercado.

En consecuencia, estas cifras validan técnicamente la idoneidad y viabilidad de los perfiles estructurados por la Entidad dentro de su principio de planeación, garantizando que las

[4] https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-jul2026.pdf

condiciones y honorarios vigentes establecidos en el presupuesto oficial son competitivos y atractivos frente a la dinámica actual de empleo del entorno público y privado, atrayendo la experticia requerida sin comprometer la estabilidad fiscal de la Entidad.

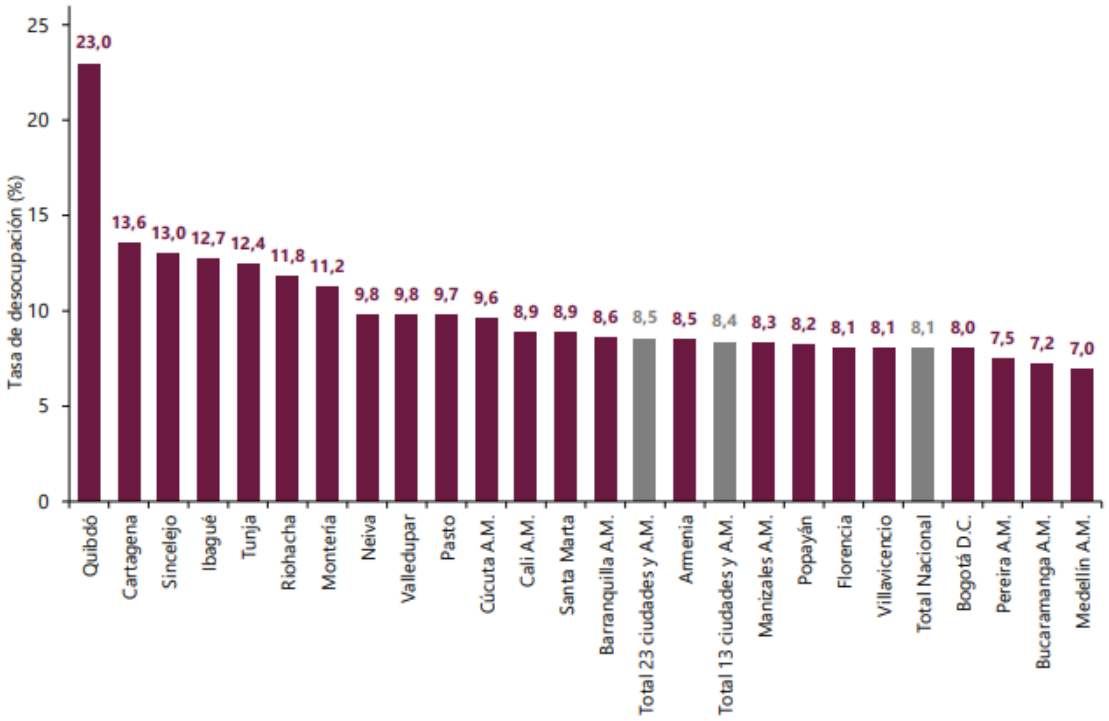
Distribución porcentual, variación absoluta y contribución a la variación de la población ocupada según rama de actividad. Total nacional Julio (2025 - 2026)

Rama de actividad	Total nacional				
	Julio 2025	Julio 2026	Distribución % 2026	Variación absoluta	Contribución en p.p.
Población ocupada	**23.969**	**24.547**	**100**	**578**	
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2.824	3.229	13,2	404	1,7
Comercio y reparación de vehículos	4.062	4.219	17,2	158	0,7
Construcción	1.667	1.823	7,4	156	0,6
Información y comunicaciones	357	448	1,8	92	0,4
Industrias manufactureras	2.634	2.716	11,1	82	0,3
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	1.981	2.061	8,4	79	0,3
Actividades inmobiliarias	342	341	1,4	-1	-0,0
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.936	1.917	7,8	-20	-0,1
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos^	543	520	2,1	-23	-0,1
Alojamiento y servicios de comida	1.817	1.780	7,2	-37	-0,2
Actividades financieras y de seguros	475	436	1,8	-39	-0,2
Transporte y almacenamiento	1.888	1.819	7,4	-69	-0,3
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.442	3.238	13,2	-204	-0,9

Fuente: Mercado Laboral - DANE

Adicionalmente, se puede observar en el ranking de ciudades según tasa de desempleo para el trimestre móvil mayo – julio de 2026 que, de las 23 ciudades y áreas metropolitanas, las que presentaron mayores tasas de desocupación fueron: Quibdó (23,0%), Cartagena (13,6%) y Sincelejo (13,0%). Las ciudades con menor tasa de desocupación fueron: Pereira A.M. (7,5%), Bucaramanga A.M. (7,2%) y Medellín A.M. (7,0%).

Tasa de desocupación según ciudades. Total nacional y 23 ciudades y áreas metropolitanas.
Mayo – julio 2026



Fuente: Mercado Laboral - DANE

En conclusión, los indicadores de mercado laboral miden la ocupación, desocupación y población fuera de la fuerza laboral; adicionalmente de calcular las características de la población residente en Colombia:

a. Ocupada: temporalidad, subocupación, rama de actividad, ocupación u oficio, posición ocupacional, informalidad, entre otras.
b. Desocupada: tiempo de búsqueda de empleo, rama de actividad, ocupación u oficio que desempeñó en su empleo anterior, entre otras.
c. Fuera de la fuerza laboral: las razones de retiro o no participación en el mercado laboral.

Además de generar información estadística relacionada con el ingreso de los hogares, y con los indicadores de pobreza monetaria y pobreza monetaria extrema de la población residente en Colombia.

Adicionalmente mide las características sociodemográficas (sexo, estado civil, educación, salud y vivienda, entre otros) de la población residente en Colombia.

- **Encuesta Mensual de Servicios**[5]

De acuerdo con la información publicada por el DANE el día 15 de septiembre de 2026, esta indica que, en julio de 2026, quince de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos totales, en comparación con julio de 2025.

[5] https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EMS/bol-EMS-jul2026.pdf

Variación anual de los ingresos nominales, según subsector de servicios. Total nacional. Julio (2026 / 2025)



Fuente: EMS - DANE

La Encuesta Mensual de Servicios es una operación estadística por medio de la cual el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) obtiene la información de las principales variables del sector servicios para el análisis de su evolución en el corto plazo. En el proceso permanente de mejoramiento y actualización de las estadísticas económicas y con el propósito de responder a estándares nacionales e internacionales, tanto metodológicos como de clasificación, a partir del mes estadístico enero de 2020 el DANE da a conocer al público los resultados del rediseño de la Encuesta Mensual de Servicios que contempla varias mejoras metodológicas como la inclusión de resultados de la variable variación de los salarios promedio por subsector de servicios y tipo de contratación, además del paso a un muestreo probabilístico basado en un marco mejorado que incrementó la cobertura al implementar menores parámetros de inclusión.

Dicho esto, el Boletín Técnico señala que, en julio de 2026, todos los subsectores de servicios presentaron variación positiva en los salarios, en comparación con julio de 2025.

Variación anual de los salarios y contribución por categoría de contratación, según subsector de servicios. Total nacional. Julio (2026/2025)

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Personal ocupado sin agencias*	Permanente	Temporal directo	Misión** Hora cátedra***
Sección	División	Descripción	Variación (%)	Contribución (PP)		
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	12,0	6,2	5,8	
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	16,7	10,8	5,9	
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	18,7	10,5	8,3	
J	División 58	Actividades de edición	6,7	3,5	3,2	
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	16,7	9,2	7,5	
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	8,4	5,1	3,3	
J	División 61	Telecomunicaciones	10,2	7,8	2,4	
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	3,2	1,5	1,6	
LN	Sección L. División 68 Sección N. Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	8,4	4,1	4,4	
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	7,9	3,2	4,8	
M	Clase 7310	Publicidad	6,3	6,3	-0,1	
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	21,5	6,6	9,5	5,4
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	10,0	3,9	6,1	
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto Call center	20,3	11,1	9,2	
P	Grupo 854	Educación superior privada	5,4	0,9	1,4	3,2
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	9,7	4,5	5,1	
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	6,7	1,9	4,8	
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	15,7	7,4	8,3	

Fuente: EMS - DANE

Así mismo, en lo corrido de 2026, dieciséis de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos, quince presentaron variación negativa en el personal ocupado total y todos los subsectores presentaron incrementos en los salarios, en comparación con el mismo periodo de 2025.

Como se puede observar en las gráficas presentadas, el subsector en estudio correspondiente a las actividades profesionales, científicas y técnicas registró un comportamiento positivo en el personal ocupado sin agencias con un incremento del 7,9% y del 45,1% respecto de los ingresos nominales. De igual forma, presenta una contribución en puntos porcentuales correspondiente al 4,8% respecto del total de subsectores de servicios.

A partir de este marco analítico, donde la Encuesta Mensual de Servicios (EMS) del DANE opera como el instrumento estadístico de corto plazo para evaluar la evolución del sector, los resultados a julio de 2026 adquieren una relevancia fundamental para la planeación contractual de la CGR. El notable dinamismo del subsector de Actividades profesionales, científicas y técnicas, reflejado en un crecimiento del 45,1% en sus ingresos nominales y del 7,9% en el personal ocupado, demuestra la solidez, madurez y expansión de este segmento en el mercado nacional.

Para efectos del modelo de contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión de la Entidad, este comportamiento positivo ratifica la estabilidad operativa del entorno del cual se proveerá el talento humano calificado. En consecuencia, estas métricas permiten concluir

que el mercado de servicios profesionales cuenta con una dinámica de crecimiento autosostenible que valida la idoneidad y viabilidad de los perfiles estructurados por la CGR, confirmando que las condiciones presupuestales y técnicas fijadas para la presente vigencia se encuentran plenamente alineadas con la realidad económica de un sector en franca consolidación, garantizando la concurrencia de oferentes sin alterar la disponibilidad presupuestal establecida.

- **Participación de mujeres en el sistema de compras y contratación pública**

El Sistema de Compras y Contratación Pública en Colombia se consolida como una de las herramientas de política económica más potentes para dinamizar el aparato productivo nacional y promover la inclusión social, de conformidad con las metas vigentes del Plan Nacional de Desarrollo. A nivel regional, según datos consolidados de ONU Mujeres y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), las adquisiciones estatales representan, en promedio, el 30% del gasto de los gobiernos centrales en América Latina y el Caribe.

Bajo este marco, la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente, mediante sus lineamientos e informes de gestión, mandata la incorporación estratégica de criterios de sostenibilidad social. El objetivo primordial es mitigar las barreras de acceso al mercado público para sectores tradicionalmente subrepresentados, con un enfoque prioritario en las mujeres prestadoras de servicios, microempresas y la economía popular.

La participación de la mujer en los contratos estatales de prestación de servicios y consultoría no solo impacta directamente la autonomía económica de las beneficiarias, sino que fomenta una mayor competitividad y transparencia en el sistema transaccional del Estado. Para la presente vigencia fiscal, se destaca la consolidación del uso de marcadores y criterios inclusivos dentro de la plataforma SECOP II. Estos instrumentos técnicos permiten aplicar de manera rigurosa incentivos de puntaje adicional y factores de desempate específicos a favor de las ofertas presentadas por personas naturales mujeres, cooperativas de mujeres o empresas que acrediten representación legal y participación mayoritaria femenina, de acuerdo con los parámetros formales de acreditación exigidos por el ente rector (documento de identidad y registro mercantil vigente).

Así pues, se evidencia un esfuerzo institucionalizado por limitar y democratizar la contratación en favor del tejido empresarial de menor escala. Muestra de ello es que, según las disposiciones oficiales del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el umbral fijado para que los procesos de contratación del Estado puedan ser susceptibles de limitación exclusiva a MIPYMES se ha establecido en $511.708.497 COP. Este techo financiero resulta de vital importancia para el análisis de este sector, toda vez que los contratos de prestación de servicios especializados y técnicos de menor cuantía configuran el principal canal de formalización y contratación directa para las mujeres profesionales, tecnólogas y proveedoras independientes en el territorio nacional.

En resumen, el mercado colombiano cuenta con una oferta amplia y calificada de mujeres profesionales e idóneas para ejecutar de forma autónoma cualquier tipo de contrato en el marco de la equidad de género en el gasto público. De este modo, la contratación de una persona natural bajo criterios inclusivos no solo podría suplir la necesidad operativa de la entidad, sino que se alinea con las directrices de política social del Estado.

Dicho esto, de conformidad con la Guía para incentivar la participación de mujeres en el sistema de compras y contratación pública[6] de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente (CCE) publicada el 17 de diciembre de 2024 (última actualización a la fecha de elaboración del presente estudio), CCE en su calidad de ente rector en materia de compras y contratación pública y en concordancia con lo dispuesto por el artículo 3 del Decreto Ley 4170 de 2011, se encuentra comprometida con la promoción y el fortalecimiento de la participación de las mujeres en el Sistema de Compras y Contratación Pública. Por ello, considera importante hacer difusión y capacitación a los actores del sistema sobre los cambios normativos realizados por la Ley de Emprendimiento –Ley 2069 de 2020–, el Decreto 1860 de 2021, el Decreto 1082 de 2015 y el Decreto 874 de 2024, así como del Plan de Acción de la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad, y en virtud de esto presenta la mencionada Guía.

Esta guía tiene como finalidad ofrecer información de valor sobre las normas, reglas, procedimientos y buenas prácticas en materia de compras y contratación pública, aplicables tanto para las Entidades Estatales como para las mujeres que participan en los procesos de contratación y con ello instalar capacidades en todos los actores del sistema, que apunten a materializar el objeto perseguido por esta normativa, que no es otro, que el de fomentar la participación de las mujeres en el mercado de proveedores del Estado.

Ese documento tiene por objeto difundir el marco normativo que incorpora medidas de acción afirmativa con enfoque de género en el Sistema de Compra y Contratación Pública, siendo sus principales destinatarios los siguientes:

1. Entidades Públicas. A través de la presente guía se busca que las entidades conozcan y observen en sus procesos de contratación las medidas afirmativas con enfoque de género, así como recomendar buenas prácticas que coadyuven a una aplicación amigable de las mismas.

2. Mujeres que participan o pretendan participar en los procesos de compra y contratación pública. A través de la guía, se brinda información de valor que las oriente en la gestión de sus ofertas e igualmente se analizan los requisitos que deben cumplir para hacerse acreedoras de la aplicación de las medidas afirmativas.

3. Interesados, ciudadanos, veedores y órganos de control. A este grupo se brinda información sobre las medidas afirmativas, a efecto de fortalecer sus capacidades, con el fin de que se conviertan en multiplicadores y garantes de la observancia de estas.

En la actualidad, el Estado Colombiano desempeña un papel fundamental en la economía como comprador de bienes, servicios y obras, representando un porcentaje sustancial del Producto Interno Bruto del país. De conformidad con los reportes oficiales consolidados para la vigencia 2026, la contratación estatal y las compras públicas ascendieron a $19,83 billones de pesos M/CTE tan solo durante el segundo trimestre de 2026, lo que equivale de manera preliminar al 3,93% del PIB nacional de ese periodo[7]. En este sentido, las Entidades compradoras se instituyen como agentes claves del mercado, e influyen en la demanda y oferta a través de su poder de compra.

[6] https://www.colombiacompra.gov.co/wp-content/uploads/2025/05/2024-Guia-para-incentivar-la-contratacion-de-mujeres.pdf
[7] https://www.colombiacompra.gov.co/archivos/29883 y https://www.colombiacompra.gov.co/archivos/28183

Entre abril y junio de 2026, los procesos contractuales adelantados a través de SECOP I y SECOP II tuvieron un valor aproximado de $18,7 billones, mientras que las entidades estatales adquirieron bienes y servicios en la TVEC (plataforma de compras públicas) por cerca de $1,13 billones. En el acumulado del primer semestre del año, el monto total de las compras públicas y contrataciones reportadas alcanzó los $76,83 billones, consolidando la dinámica contractual del Estado como un motor clave dentro del crecimiento semestral de la economía colombiana.

Este dato es significativo, toda vez que los recursos invertidos en el sistema de compras públicas no solo fortalecen el funcionamiento del Estado, sino que contribuyen a la formación bruta de capital de la Nación.

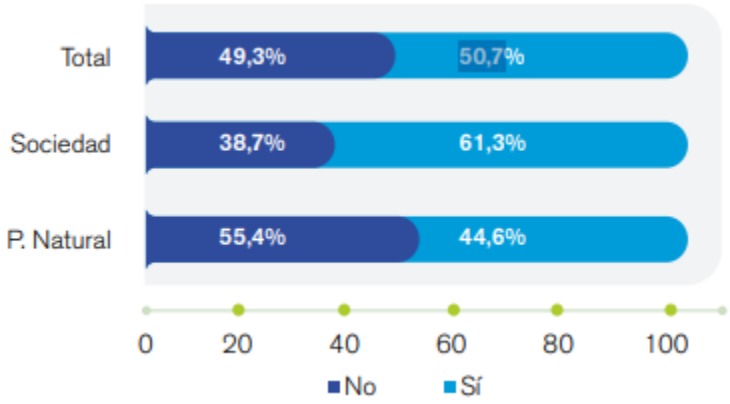
Con esta nueva concepción de la eficiencia y modernización del Sistema de Compra y Contratación Pública, las compras con enfoque de género emergen como un instrumento indispensable para promover la equidad e inclusión social. Sobre el particular, resulta preciso advertir que la generación de oportunidades económicas para las mujeres está asociada al crecimiento económico, social y laboral; lo cual, permite la reducción de la pobreza, y el cierre de brechas, creando así escenarios que permitan difundir políticas en aras de prevenir violencias basadas en género.

En este sentido corresponde a los Estados promover políticas de género que permitan su participación efectiva, equitativa y sustentada en el tiempo. Para el caso colombiano y en lo que al liderazgo empresarial femenino corresponde, los datos consolidados del Registro Único Empresarial y Social (RUES) evidencian que el 50,7% de las empresas activas en el país son lideradas por mujeres, consolidando una tendencia sostenida de crecimiento frente a períodos anteriores. Al analizar la estructura jurídica de estas iniciativas, resalta que su participación mayoritaria se concentra bajo la condición de personas naturales, alcanzando un 59%, mientras que un 13% de las empresas organizadas o constituidas como sociedades registran una composición de capital mayoritariamente femenina o una representación legal ejercida por mujeres[8].

Este panorama subraya el predominio de la participación individual e independiente en el tejido productivo, lo cual fundamenta la pertinencia de canalizar oportunidades de contratación pública hacia personas naturales mediante la modalidad de prestación de servicios.

Proporción de empresas que emplean al menos una mujer. Persona natural vs sociedad

[8] https://confecamaras.org.co/images/PANORAMA-MUJERES-MARZO-7-3.pdf



Fuente: RUES. Tomado de Confecámaras

En consecuencia, se hace necesario que las Entidades integren a sus procesos una contratación con perspectiva de género, entendiendo esta como la selección sostenible de bienes y servicios teniendo en cuenta el impacto de género y el empoderamiento de las mujeres.

De una parte, debe señalarse que las mujeres pueden contratar con las Entidades Estatales mediante la celebración de contratos de prestación de servicios profesionales, de apoyo a la gestión o de trabajos artísticos. La contratación de esta tipología contractual se realiza mediante la modalidad de selección de contratación directa, que constituye una forma atípica de elegir al futuro contratista, pues para ello no es necesario el desarrollo de un proceso competitivo. En ese sentido, según cifras presentadas por la Secretaría de la Mujer[9], en el segundo semestre de 2025, la participación de las mujeres en la contratación pública del Distrito alcanzó el 52,2%, reflejando avances en la implementación de las medidas afirmativas establecidas por el Decreto 643 de 2025.

Durante el segundo semestre de 2025, las entidades distritales contrataron a 34.812 mujeres a través de contratos suscritos con terceros, ampliando su presencia en distintas ramas de la actividad económica y consolidando avances en su acceso a oportunidades laborales. Este resultado también refleja un crecimiento frente al año 2024. Mientras que en el segundo semestre de 2024 las mujeres representaban el 42,4% de las personas contratadas, para el mismo periodo de 2025 la cifra ascendió al 50,4%, evidenciando una mayor participación femenina en la contratación pública.

La implementación del Decreto también muestra avances en el cumplimiento institucional. En el segundo semestre de 2025, 28 entidades y organismos distritales reportaron cumplir con los criterios de participación laboral de mujeres establecidos por la norma, lo que representa un aumento frente al segundo semestre de 2024.

El cumplimiento promedio del Decreto entre las entidades distritales alcanza el 88%, con nueve sectores que reportan el 100% de cumplimiento, entre ellos Desarrollo Económico, Gestión Pública, Hábitat, Hacienda, Mujeres, Salud, Seguridad, Planeación y Ambiente.

[9] https://www.sdmujer.gov.co/noticias/las-mujeres-ya-son-mayoria-en-la-contratacion-del-distrito

Estos resultados reflejan avances en la implementación de medidas afirmativas orientadas a ampliar el acceso de las mujeres al empleo y fortalecer su presencia en distintas ramas de la actividad económica. El incremento también se observa en sectores tradicionalmente masculinizados como la construcción, el transporte, el suministro de electricidad y las telecomunicaciones, donde aumentó la participación femenina durante el segundo semestre de 2025.

Por otro lado, es preciso indicar que las mujeres pueden participar de los procesos competitivos que adelanten las Entidades Estatales, es decir; licitaciones públicas, concurso de méritos y selecciones abreviadas, entre otros. Una manera de llegar a ello es a través de la figura de Emprendimientos y Empresas de Mujeres, la cual fue creada como una medida afirmativa por la Ley de Emprendimiento –Ley 2069 de 2020–, y reglamentada por el artículo 3 del Decreto 1860 de 2021, que adiciona el artículo 2.2.1.2.4.2.14. al Decreto 1082 de 2015.

De igual forma, debe señalarse que, a las medidas afirmativas con enfoque de género incorporadas en el ordenamiento jurídico se suman las formas de contratación establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida” –Ley 2294 de 2023–, dirigidas a la incorporación de los actores de la Economía Popular y Comunitaria, definida por el Decreto 874 de 2024 como los oficios y ocupaciones mercantiles relacionados con la producción, distribución y comercialización de bienes y servicios, y no mercantiles, que hagan referencia a actividades domésticas o comunitarias, desarrolladas por unidades económicas de baja escala ya sea personales, familiares, micronegocios o microempresas, en cualquier sector económico. Los actores de la Economía Popular pueden realizar sus actividades de manera individual, en unidades económicas, u organizados de manera asociativa.

Por otro lado, en cuanto a la remuneración de servicios, se debe entender que la misma constituye el pago a personas naturales por los servicios que prestan para el cumplimiento de actividades que no pueden ser atendidos con personal de planta de entidades públicas o que requieren conocimientos especializados y los cuales están sometidos al régimen de contratación estatal señalado en la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, Decreto 1082 de 2015 y demás normas vigentes que resultan aplicables.

Sobre este particular, resulta importante señalar que teniendo en cuenta las necesidades de la Entidad y los requerimientos de las diferentes dependencias respecto del tipo de servicios a contratar, mediante memorando 2024IE0139862 con fecha 13 de diciembre de 2024, la Gerencia del Talento Humano de la Contraloría General de la República estableció criterios para asignar honorarios para los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

La fijación de los criterios de estudios en la referida tabla obedeció a parámetros unificados para la asignación de honorarios a los contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, con fundamento en criterios de idoneidad y experiencia, por lo que para la vigencia 2026, se tendrá en cuenta los rangos para el pago de honorarios dispuestos conforme a los criterios definidos por la Entidad.

Igualmente resulta relevante mencionar que la prestación de los servicios profesionales y de apoyo a la gestión, de acuerdo con la legislación colombiana vigente lleva implícita las cargas impositivas a que haya lugar, las cuales en la generalidad corresponden específicamente al pago del impuesto

al valor agregado IVA, según el contratista sea o no responsable del impuesto, hecho que debe ser verificado del Registro Único Tributario (RUT), el cual deberá ser presentado conforme lo dispuesto en la lista de chequeo para la celebración del contrato, así como el cumplimiento de las obligaciones tributarias referentes a la retención en la fuente y gravámenes cuando estos apliquen.

De conformidad con lo manifestado, los honorarios fijados por la Contraloría pueden comprender el IVA y la totalidad de impuestos que genere la ejecución del contrato, así como la totalidad de gastos y costos en que deba incurrir el contratista para garantizar la satisfacción del objeto contractual y el cumplimiento de las obligaciones a su cargo.

De otro lado, se precisa que en relación con la prestación de servicios profesionales el perfil requerido es el indicado para el logro de los objetivos propuestos, toda vez que se trata de actividades que implican el desempeño de actividades profesionales. Por lo tanto, esta característica del perfil del contratista sustenta el valor del contrato, dada la idoneidad que posee y que aplicará en desarrollo de las funciones.

Así las cosas, estas cualidades individuales fundamentan la contraprestación económica establecida, puesto que sus competencias específicas garantizan la idoneidad requerida para atender las necesidades de la Entidad.

- **Análisis de fomento de emprendimientos y empresas de personas con discapacidad**

De conformidad con el Decreto 0287 de 2026[10], “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”, la Contraloría General de la República (CGR) incorpora en este acápite la caracterización general del mercado económico desde la perspectiva de la inclusión laboral. Teniendo en cuenta que el presente proceso contractual se adelanta bajo la modalidad de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, la entidad aborda este componente desde una visión macroeconómica y general del sector, con el fin de evaluar la composición, oferta y dinámica de los actores económicos del mercado, sin que ello constituya un criterio de selección aplicable a la presente tipología contractual.

Dicho esto, se presenta a continuación el contexto general y macroeconómico del sector en lo relacionado específicamente con la prestación de servicios por emprendimientos y personas en condición de discapacidad.

En el marco de la caracterización de los actores del mercado, es imperativo precisar que la discapacidad se define, bajo la Convención de la ONU (2006) y la Ley 1618 de 2013, como una condición resultante de la interacción entre deficiencias personales y las barreras del entorno que pueden limitar la participación plena en igualdad de condiciones. En Colombia, este concepto ha evolucionado de un modelo asistencial hacia uno de autonomía e inclusión productiva, consolidado por el reciente Decreto 0287 de 2026.

[10] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=273496

Esta normativa reconoce que, si bien el Censo Nacional de Población y Vivienda reportó una prevalencia de discapacidad del 7,1% (aprox. 3,1 millones de personas), el sector de las actividades profesionales, científicas y técnicas representa un nicho estratégico para eliminar dichas barreras. A diferencia de las limitaciones físicas en entornos de salud mencionadas por la OMS, el mercado de las actividades profesionales permite la implementación de ajustes razonables que facilitan la participación de expertos con discapacidad, profesionales, tecnólogos, técnicos y personal asistencial con la capacidad y conocimiento para ejecutar con normalidad un contrato de prestación de servicios.

Por tanto, el presente análisis no solo observa las cifras de prevalencia, sino que identifica la existencia de emprendimientos y empresas de personas con discapacidad (según el Art. 2.2.1.2.4.2.6 del Decreto 1082 de 2015, modificado en 2026) que podrían ejecutar un contrato de este tipo sin ningún tipo de barrera o inconveniente profesional. Así, la Contraloría General de la República busca trascender las métricas de protección en salud para fomentar una competencia basada en la igualdad material, donde la equidad e implementación de medidas afirmativas incentive la contratación por prestación de servicios para esta población.

Según cifras presentadas por el DANE en el Boletín Técnico “Mercado laboral de la población con discapacidad, trimestre móvil mayo – julio 2026”[11], publicado el 11 de septiembre de 2026, la tasa global de participación (TGP) de la población con discapacidad fue de 21,2%, en comparación con la TGP de la población sin discapacidad de 67,1%, lo que significa una diferencia negativa de 45,9 puntos porcentuales (p.p.) entre ambas poblaciones.

En cuanto a la tasa de ocupación, se evidencia que hay una diferencia negativa de 42,4 p.p. entre la población con discapacidad y sin discapacidad, para la primera, esta tasa fue de 19,4% y para la segunda de 61,7%.

Por otro lado, al observar la tasa de desocupación se evidencia que existe una diferencia de 0,6 p.p. dada por una tasa de 8,7% para la población con discapacidad y 8,0% para las personas sin discapacidad.

[11] https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLPD-may-jul2026.pdf

Tabla 1. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD) de la población con discapacidad y sin discapacidad
Total nacional
Trimestre móvil mayo – julio 2026

Tasas	Total nacional		
	Población con discapacidad	Población sin discapacidad	Diferencia p.p.
TGP	21,2	67,1	-45,9
TO	19,4	61,7	-42,4
TD	8,7	8,0	0,6

Fuente: DANE, GEIH.
p.p.: puntos porcentuales
Nota: datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.
Nota: por aproximación de decimales las diferencias pueden diferir ligeramente.

Para el trimestre móvil mayo – julio 2026, las ramas de actividad donde más se concentró la población ocupada con discapacidad fueron Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (21,7%), seguida de Comercio y reparación de vehículos (19,2%).

Tabla 2. Participación de la población ocupada con y sin discapacidad según ramas de actividad
Total nacional
Trimestre móvil mayo – julio 2026

Ramas de actividad	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
	Total	Distribución (%)	Total	Distribución (%)
Población ocupada	**415**	**100**	**24.115**	**100**
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	90	21,7	3.238	13,4
Comercio y reparación de vehículos	80	19,2	4.094	17,0
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	42	10,0	1.984	8,2
Industria Manufacturera	37	8,8	2.621	10,9
Alojamiento y servicios de comida	34	8,2	1.870	7,8
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	29	6,9	1.918	8,0
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	28	6,8	3.142	13,0
Transporte y almacenamiento	28	6,7	1.806	7,5
Construcción	26	6,2	1.671	6,9
Otras ramas^	22	5,3	1.770	7,3

En el mismo sentido, el Departamento para la Prosperidad Social emite el Boletín Técnico “Inclusión con Propósito: Discapacidad y transferencias que transforman”[12] en el cual presenta una tabla resumen con las definiciones de discapacidad de acuerdo con la Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social así:

Tabla N° 1. Definiciones de discapacidad.

FÍSICA.	AUDITIVA.	VISUAL.	SORDOCEGUERA.
Diferentes grados de dificultad funcional en el desarrollo de actividades cotidianas, movimiento corporal, caminar, desplazarse, cambiar o mantener posiciones del cuerpo, llevar, manipular o transportar objetos, realizar actividades de cuidado personal y del hogar e interactuar con otros sujetos.	Personas sordas y con hipoacusia esto es, aquellas que debido a una deficiencia en la capacidad auditiva presentan dificultades en la discriminación de sonidos, palabras, frases, conversación e incluso sonidos con mayor intensidad que la voz conversacional, según el grado de pérdida auditiva.	Personas ciegas y con baja visión, es decir, quienes, a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos en la calle, ver en la noche, ver de lejos o de cerca, independientemente de que sea por uno o ambos ojos.	Es una discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información.

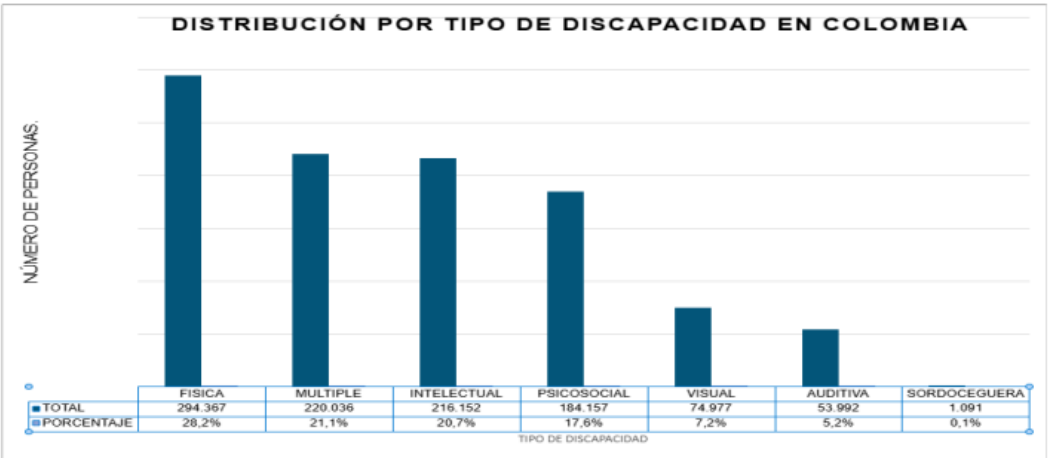
INTELECTUAL.	PSICOSOCIAL.	MULTIPLE.
Deficiencias en las capacidades mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia.	Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad.	Presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren para su atención de apoyos generalizados y permanentes.

Fuente. Resolución N° 113 de 2020. Ministerio de Salud y Protección Social.

El marco técnico de identificación poblacional en Colombia se consolidó en 2004 con el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), integrado al sistema SISPRO. Tras operar durante 16 años bajo un modelo de autoreconocimiento voluntario —alcanzando 1.319.049 registros a agosto de 2020—, el Ministerio de Salud implementó una transición estructural hacia un modelo de certificación técnica basado en valoraciones clínicas multidisciplinarias. Este cambio de paradigma, vigente desde julio de 2020, garantiza una mayor rigurosidad en la caracterización al evaluar deficiencias, limitaciones y restricciones de participación. A continuación, la gráfica con la distribución por tipo de discapacidad en Colombia según las cifras presentadas en el mencionado informe:

[12] http://documentacionmintranet.prosperidadsocial.gov.co/2025/Comunicaciones/Boletin/Noviembre/Boletin-Tecnico-Discapacidad.pdf

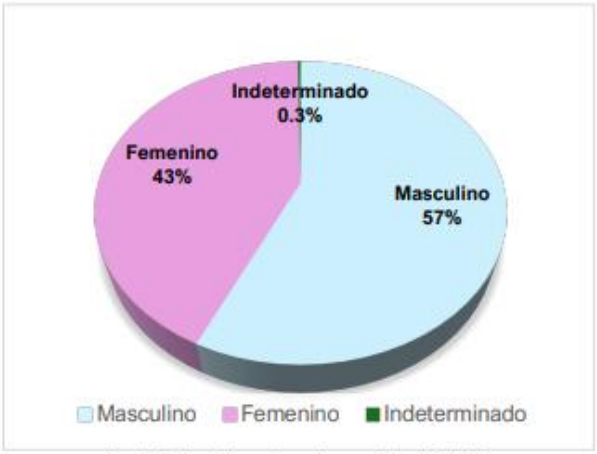
Gráfica N° 1. Distribución por tipo de discapacidad en Colombia.



Fuente: Elaboración propia con base en datos del RLCPD (Ministerio de Salud y Protección Social, agosto 2025)

La gráfica visibiliza la distribución por tipo de discapacidad en términos del número de personas registradas. Se puede observar que, la discapacidad con el mayor número de personas registradas es la física con el 28,2%, en segundo lugar, la discapacidad múltiple con el 21,1% y, en tercer lugar, se encuentra la discapacidad intelectual con el 20,7%. Así mismo, la siguiente gráfica muestra la distribución por sexo de la población en condición de discapacidad. De acuerdo con esta información y según la cantidad de personas el 243.391 equivalente a un 57% son masculinas, 182.866 equivalente a un 43% son femeninas y, 1.061 equivalente a un 0.3% son intersexuales.

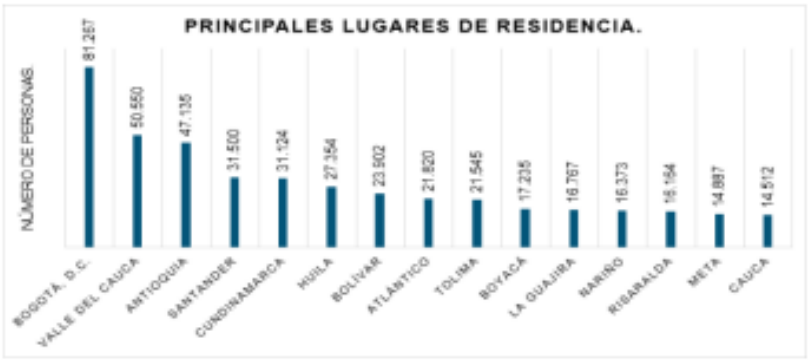
Gráfica N° 2. Distribución por sexo.



Fuente: Elaboración propia con base en datos del RLCPD (Ministerio de Salud y Protección Social, agosto 2025)

De igual manera, el informe señala que el rango de edad donde más se concentran las personas en condición de discapacidad por quinquenios de edad es entre los 55 y 59 años con un total de 36.553 personas seguido de los 60 y 64 años con 36.503 personas. Finalmente, esta información evidencia dos grupos etarios que cuentan con un número importante de personas en tercer y cuarto lugar: en el rango de 15 a 19 años con 34.809 personas y 10 a 14 años con 34.709 personas. Ahora bien, al observar la ubicación de residencia de estas personas, se visibiliza que los primeros tres lugares donde se ubican geográficamente estas personas son Bogotá, Valle del Cauca y Antioquia.

Gráfica N° 4. Top 15 de Residencia de personas con discapacidad por departamento.



Fuente: Elaboración propia con base en datos del RLCPD (Ministerio de Salud y Protección Social, agosto 2025)

La trayectoria normativa de la discapacidad en Colombia ha consolidado un cambio de paradigma estructural, transitando de un modelo asistencialista hacia un enfoque de derechos humanos, autonomía e inclusión. Este proceso tiene su génesis en la Constitución de 1991, cuyos principios de igualdad y dignidad permitieron la ratificación de instrumentos internacionales vinculantes, como la Convención Interamericana (2002) y la Convención de las Naciones Unidas (2009). Estas normas redefinieron la discapacidad como una responsabilidad del Estado en términos de derechos y no de caridad.

En el ordenamiento interno, la Ley 1145 de 2007 institucionalizó el Sistema Nacional de Discapacidad, mientras que el CONPES 166 de 2013 y la Ley Estatutaria 1618 de 2013 establecieron la obligatoriedad de los ajustes razonables y la prohibición de la discriminación. Este robustecimiento jurídico continuó con el Decreto 2011 de 2017, que fijó cuotas de vinculación laboral en el sector público, y la Ley 2297 de 2023, orientada a servicios de cuidado y asistencia personal.

Como hito más reciente en esta evolución, el Decreto 0287 de 2026 actualiza y fortalece los mecanismos de implementación territorial y las herramientas de seguimiento técnico, buscando cerrar la brecha entre la formalidad normativa y la realidad prestacional. Si bien el país cuenta con un marco institucional sólido, desde la perspectiva de control se observa que la efectividad del sistema sigue condicionada a una ejecución presupuestal eficiente, una descentralización efectiva de la política y un fortalecimiento de la veeduría ciudadana por parte de las organizaciones de personas con discapacidad.



Fuente: Prosperidad Social. Boletín técnico. Discapacidad y transferencias que transforman.

En conclusión, si bien el marco normativo colombiano ha avanzado con la expedición del Decreto 0287 de 2026, el análisis sectorial enfrenta un desafío técnico crítico: la ausencia de variables estadísticas consolidadas sobre la oferta de servicios profesionales prestados por personas con discapacidad en las plataformas oficiales. La falta de segmentación de datos de idoneidad y perfiles técnicos en los sistemas de información limita la visibilidad general de estos profesionales en el mercado laboral y de servicios. Por tanto, para futuras caracterizaciones, resulta idóneo promover la interoperabilidad de registros administrativos que faciliten un diagnóstico macroeconómico más preciso del sector, sin que este análisis general altere la naturaleza directa, objetiva y de autonomía propia de la contratación por prestación de servicios.

ANTECEDENTES DE LA CONTRATACIÓN

Experiencia Relacionada

Contrataciones anteriores de la Entidad cercanas al objeto igual o similar (SECOP):

No. CONTRATO	AÑO	OBJETO	VALOR DEL CONTRATO
CGR-104-2024	2024	Prestar servicios profesionales al centro de estudios fiscales de la Contraloría General de la República, acompañando y	$109.200.000

No. CONTRATO	AÑO	OBJETO	VALOR DEL CONTRATO
		asesorando la ejecución y coordinación de los planes y programas; proyectando, sustanciando e impulsando desde la órbita jurídica las actuaciones administrativas, precontractuales.	
CGR-014- 2025	2025	Prestar servicios profesionales al Centro de Estudios Fiscales de la Contraloría General de la República, en el área del Derecho Público, acompañando la coordinación y ejecución de los planes, programas y proyectos; sustanciando, proyectando, impulsando y/o asesorando las actividades jurídico administrativas que requiera la dependencia en capacitación y/o formación, cooperación nacional e internacional y contratación, orientadas al fortalecimiento de la vigilancia y control fiscal.”	$92.400.000
CGR-110-2025	2025	Prestar servicios profesionales al Centro de Estudios Fiscales de la Contraloría General de la República; asesorando, acompañando, revisando y apoyando el seguimiento financiero y presupuestal de la ejecución de los eventos académicos y el cumplimiento de las demás metas aprobadas en planes, programas y proyectos avalados por el Comité Asesor; especialmente aquellos que estén orientados al desarrollo de competencias técnicas del talento humano en vigilancia y control fiscal, en el marco del PROYECTO DE INVERSION BPIN 202300000000059.”	$91.000.000
CGR-278-2025	2025	Prestación de servicios profesionales especializados para brindar asesoría jurídica a la gerencia administrativa y financiera de la contraloría general de la república en lo relacionado con actuaciones contractuales y de derecho administrativo.	$64.500.000

Consulta SECOP II – Fecha de consulta: 22/10/2026

Otras entidades del estado cercanas al objeto a contratar (SECOP):

No. CONTRATO	AÑO	ENTIDAD	OBJETO	VALOR DEL CONTRATO
021 – CD - CENACMEDELLÍN-2025	2025	Central Administrativa Y Contable Medellín	Prestar servicios profesionales como abogado en defensa litigiosa para el departamento jurídico integral- dirección de defensa jurídica integral, ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo y sus procuradurías delegadas. En la ciudad de Medellín, a ejecutar en la vigencia 2025.	$ 40.800.000
CD – SECGRAL-PERITO – 001 -2025	2025	Alcaldía Del Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias	Contratar la prestación de servicios de perito experto para presentar dictamen pericial en proceso judicial para el distrito de Cartagena de Indias.	$ 24.000.000
CD - SECGRAL-5422 -2025	2025	Alcaldía Del Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias	Prestación de servicios de apoyo a la gestión en la secretaria general dentro del marco de los servicios públicos delegados.	$ 14.500.000

Consulta SECOP II – Fecha de consulta: 22/10/2026

4.3. Presupuesto Oficial

ONCE MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE ($11.500.000).

4.4. Imputación Presupuestal

El valor del contrato se encuentra amparado en el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. que hace parte integral del presente estudio previo.

4.5. Forma de Pago

El pago del presente contrato se efectuará de la siguiente forma:

a) Un primer pago proporcional a los días en que efectivamente se preste el servicio, contados a partir de la fecha del acta de inicio y hasta la finalización de este primer periodo.

Los pagos subsiguientes por:

b) Mensualidades vencidas correspondientes a **DOCE MILLONES DE PESOS M/CTE ($12.000.000)**, o proporcional al servicio efectivamente prestado, tomando como base el valor de los honorarios mensuales pactados.

Los pagos enunciados incluyen los impuestos a que haya lugar y se realizarán previo certificado de recibo a satisfacción de servicios por parte del Supervisor del Contrato, presentación de informe de las actividades desarrolladas y cumplimiento en el pago de los soportes al sistema general de seguridad social en salud, pensión y ARL al tenor de la normatividad vigente.

Parágrafo primero. Toda vez que el valor a pagar está establecido en mensualidades, para el cálculo de la cantidad de los días de la fracción de mes y consecuentemente el valor, este se hará sobre mensualidades de 30 días.

Todo pago debe venir precedido de la acreditación de estar al día en los pagos por concepto de salud, pensión y riesgos laborales del contratista y su equipo de trabajo si lo llegase a tener. Adicionalmente, se deberá disponer de la certificación de conformidad del servicio del supervisor del proceso y la radicación de los informes en la plataforma SECOP II.

En caso de que para el cumplimiento del objeto y las obligaciones del contrato se requiera el desplazamiento y permanencia del contratista fuera del lugar de ejecución, la Contraloría General de la República reconocerá los respectivos gastos de transporte, viaje y alojamiento, caso en el cual previamente expedirá la respectiva resolución que ordene el gasto, de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución Organizacional 862 de 2024 o sus modificaciones, si las hubiere. Dichos emolumentos se reconocerán de acuerdo con las tarifas establecidas en el Decreto vigente (por el cual se fija las escalas de viáticos expedido por el Departamento de la Función Pública para el año en curso), o la norma vigente al momento del desplazamiento y conforme con el valor de los honorarios mensuales.

5. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MÁS FAVORABLE

De conformidad con la modalidad de selección, se deberá tener en cuenta que la persona natural o jurídica esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, que cumpla con el nivel académico y demuestre idoneidad, por tanto, el perfil mínimo que debe cumplir el contratista seleccionado conforme a los requerimientos de la contraloría son los siguientes:

PERFIL REQUERIDO:

FORMACIÓN ACADÉMICA: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS CON ESPECIALIZACION

EXPERIENCIA: ENTRE 67 Y 71 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL.

La idoneidad deberá ser demostrada a través del documento que acredite dicha calidad. Adicionalmente el proponente no debe estar inmerso en el régimen de inhabilidades e

incompatibilidades para contratar con la Contraloría, establecidas en la Constitución Política de Colombia, artículo 8 de la Ley 80 de 1993, Ley 1474 de 2011, y demás normas concordantes.

6. ANALISIS DE RIESGO Y FORMA DE MITIGARLO

De acuerdo con lo previsto en el artículo 4º de la Ley 1150 de 2007, el Decreto 1082 de 2015, y los lineamientos del Manual para la Identificación y Cobertura del Riesgo, Versión M-ICR-01 expedido por Colombia Compra Eficiente, se identifican los riesgos respectivos y la forma de mitigarlos.

Este punto indica los riesgos que pueden llegar a presentarse, identifica, evalúa y trata los eventos adversos que pueden afectar el contrato, desde la etapa de planeación hasta la terminación del plazo de ejecución. El Manual para la Identificación y Cobertura del Riesgo se puede consultar en el siguiente enlace:
https://www.colombiacompra.gov.co/wp-content/uploads/2024/08/cce_manual_cobertura_riesgo.pdf

El orden de prioridad fue establecido asignando un puntaje de acuerdo con la probabilidad de ocurrencia (raro, improbable, posible, probable, casi cierto) y su impacto (insignificante, menor, moderado, mayor, catastrófico) dichos riesgos fueron catalogados y clasificados teniendo en cuenta su calificación en la siguiente tabla, también es de tenerse en cuenta prioridad de tratamiento y control de riesgo así:

	CATEGORIA	VALORACION
PROBABILIDAD	Raro (puede ocurrir excepcionalmente)	1
	Improbable, (puede ocurrir ocasionalmente)	2
	Posible, (Puede ocurrir en cualquier momento futuro)	3
	Probable, (Probablemente va a ocurrir)	4
	Casi cierto, (Ocurre en la mayoría de los casos)	5

CATEGORIA DEL RIESGO	
Valoración del Riesgo	Categoría
8, 9 y 10	Riesgo Extremo
6 y 7	Riesgo Alto
5	Riesgo Medio
2, 3 y 4	Riesgo Bajo

	Calificacion Cualitativa		Obstruye la ejecución del contrato de manera intrascendente	Dificulta la ejecución del contrato de manera baja. Aplicando medidas mínimas se puede lograr el objeto contractual	Afecta la ejecución del contrato sin alterar el beneficio para las partes	Obstruye la ejecución del contrato sustancialmente pero aún así permite la consecución del objeto contractual	Perturba la ejecución del contrato de manera grave imposibilitando la consecución del objeto contractual
	Calificación Monetaria		Los sobrecostos no representan más del uno por ciento (1%) del valor del contrato	Los sobrecostos no representan más del cinco por ciento (5%) del valor del contrato	Genera un impacto sobre el valor del contrato entre el cinco por ciento (5%) y el quince por ciento (15%)	Incrementa el valor del contrato entre el quince por ciento (15%) y el treinta por ciento (30%)	Impacto sobre el valor del contrato en más del treinta por ciento (30%)
	Categoria	Valoración	Insignificante	Menor	Moderado	Mayor	Catastrófico
			1	2	3	4	5
PROBABILIDAD	Raro (puede ocurrir excepcionalmente)	1	2	3	4	5	6
	Improbable, (puede ocurrir ocasionalmente)	2	3	4	5	6	7
	Posible, (Puede ocurrir en cualquier momento futuro)	3	4	5	6	7	8
	Probable, (Probablemente va a ocurrir)	4	5	6	7	8	9
	Casi cierto, (Ocurre en la mayoria de los casos)	5	6	7	8	9	10

Fuente: Colombia Compra Eficiente.

La matriz de riesgos se adjunta al presente documento y hace parte integral del proceso.

7. ANALISIS QUE SUSTENTA LA EXIGENCIA DE GARANTIAS DESTINADAS A AMPARAR LOS PERJUICIOS DE NATURALEZA CONTRACTUAL O EXTRACONTRACTUAL

Los perjuicios de naturaleza contractual, derivados del incumplimiento del contrato por parte del contratista, como son el no cumplimiento del objeto contractual o de las obligaciones estipuladas en el contrato, o el cumplimiento tardío de las mismas, la falta de calidad del servicio, se deben garantizar con una garantía que cubra los siguientes riesgos:

Cumplimiento: Por un valor equivalente al diez por ciento (10%) del valor del contrato; por el plazo de ejecución del mismo y seis (6) meses más.

Calidad del servicio: Por un valor equivalente al diez por ciento (10%) del valor del contrato; por el plazo de ejecución del mismo y seis (6) meses más.

8. INDICACIÓN DE SI LA CONTRATACIÓN ESTÁ COBIJADA POR UN ACUERDO COMERCIAL

De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 4.4 ¿Cómo identificar si el proceso de contratación que adelanta una Entidad Estatal está cubierto por un acuerdo comercial? del Manual para el Manejo de los Acuerdos Comerciales en Procesos de Contratación, "*Las Entidades Estatales que adelanten sus Procesos de Contratación bajo el régimen del Estatuto General de la Administración Pública, no deben hacer este análisis en las modalidades de selección de contratación directa o para la enajenación de bienes del Estado. Esto por cuanto, en el caso de la contratación directa, al no existir una pluralidad de oferentes no hay necesidad de analizar si un Acuerdo Comercial aplica o no, pues en estos procesos de contratación no se otorga el puntaje de la Ley 816 de 2003 ni se aplican los factores de desempate de la Ley 2069 de 2020*."

Cordial saludo,

GERARDO ALBERTO RAMÍREZ RIVERA
Gerente del Talento Humano

Proyectó: María Camila Daza Consuegra

Anexo: Matriz de riesgos
Inexistencia de personal
Certificado de Disponibilidad Presupuestal
Hoja de vida y soportes

FORMATO DE:	SOLICITUD EXPEDICIÓN CDP _X_	SOLICITUD ADICION DE CDP _ __ SOLICITUD DE REDUCCION DE CDP___ SOLICITUD DE ANULACIÓN DE CDP ___

Dependencia Solicitante	Gerencia del Talento Humano				
Nombre de Quien Solicita	**GERARDO ALBERTO RAMIREZ RIVERA**				
Cargo:	GERENTE DEL TALENTO HUMANO				
Fecha de Solicitud:	13 de NOVIEMBRE de 2026				
Tipo de Recurso:	FUNCIONAMIENTO _X__ INVERSIÓN ___	**Cuantía Solicitada (Valor):**	**$** 11.5000.000	Incluye IVA	**SI** **NO X**
Valor en Letras:	ONCE MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/TE.				
Rubro Presupuestal:					

OBJETO

PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS A LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, PARA BRINDAR ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO EN LA PLANEACIÓN, ANÁLISIS, SEGUIMIENTO Y FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, DE CONFORMIDAD CON LAS COMPETENCIAS DE LA DEPENDENCIA Y EL MARCO NORMATIVO VIGENTE.

JUSTIFICACIÓN

La Contraloría General de la República requiere adelantar la contratación del objeto descrito, conforme el Estatuto General de Contratación Administrativa y sus normas reglamentarias, en cuanto es necesario contratar la prestación de servicios profesionales de acuerdo con la necesidad descrita en el estudio previo.
Por lo expuesto, se deberá contar con un profesional que preste servicios profesionales especializados a la Gerencia del Talento Humano de la Contraloría General de la República, para brindar acompañamiento técnico y administrativo en la planeación, análisis, seguimiento y fortalecimiento de los procesos de gestión del talento humano, de conformidad con las competencias de la dependencia y el marco normativo vigente.

Clase de Proceso Contractual	Concurso de Méritos		Contratación Directa	X	Licitaciones Públicas	

COPIA CONTROLADA - VOID SI SUSTITUYE DOCUMENTO, SERÁ COPIA NO CONTROLADA

	Selección Abreviada Subasta Inversa		Selección Abreviada Menor Cuantía		Otro:

GERMAN ALBERTO RAMIREZ RIVERA
Gerente del Talento Humano

Vbo. Andrés Mauricio López Rivera
Gerente Administrativo y Financiero

"UNA VEZ DESCARGADO Y/O IMPRESO ESTE DOCUMENTO, SERÁ COPIA NO CONTROLADA"

Certificado de Disponibilidad Presupuestal – Comprobante.

Usuario Solicitante:	MHhmunozc	Hilda Munoz Casteblanco
Unidad ó Subunidad Ejecutora Solicitante:	26-01-01	CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA - GESTION GENERAL
Fecha y Hora Sistema:	17/11/2026 12:00:00 a. m.	

CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

El suscrito Jefe de Presupuesto CERTIFICA que existe apropiación presupuestal disponible y libre de afectación en los siguientes "Ítems de afectación de gastos"

Numero:	118826	**Fecha Registro:**	2026-11-17	**Unidad / Subunidad ejecutora:**	26-01-01 CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA - GESTION GENERAL						
Vigencia Presupuestal	Actual	**Estado:**	Generado		**Tipo:**	Gasto		**Uso Caja Menor**	Ninguno		
Valor Inicial:	11.500.000,00	**Valor Total Operaciones:**	0,00		**Valor Actual.:**	11.500.000,00	**Saldo x Comprometer:**	11.500.000,00	**Vr. Bloqueado**	0,00	

SOLICITUD DE CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL				AUTORIZACION DE ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS					
Número:	122326	**Fecha Registro:**	2026-11-17	**Número:**		**Modalidad de contratación:**		**Tipo de contrato:**	

ITEM PARA AFECTACION DE GASTO

DEPENDENCIA	POSICION CATALOGO DE GASTO	FUENTE	RECURSO RECURSO	SITUAC.	FECHA OPERACION	VALOR INICIAL	VALOR OPERACION	VALOR ACTUAL	SALDO X COMPROMETER	VALOR BLOQUEADO
260101 CGR - GESTION GENERAL	A-02-02-02-008-003 SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS (EXCEPTO LOS SERVICIOS DE INVESTIGACION, URBANISMO, JURÍDICOS Y DE CONTABILIDAD)	Nación	16	CSF						
					Total:	11.500.000,00	0,00	11.500.000,00	11.500.000,00	0,00

Objeto:	Prestar servicios profesionales especializados a la gerencia del talento humano de la contraloría general de la república, para brindar acompañamiento técnico y administrativo en la planeación, análisis, seguimiento y fortalecimiento de los procesos

Firma Responsable

Contraloría General de la República

81118
Bogotá, D.C.,

Contraloria General de la Republica :: SGD 13-11-2026 16:00
Al Contestar Cite Este No.: 2026IE0129694 Fol:0 Anex:0 FA:0
ORIGEN 81118 DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / LUIS FRANCISCO BALAGUERA BARACALDO
DESTINO 81117 GERENCIA DEL TALENTO HUMANO / GERARDO ALBERTO RAMIREZ RIVERA
ASUNTO RESPUESTA SOLICITUD FORTALECIMIENTO PLANTA DE PERSONAL - CERTIFICACIÓN PARA OBS
2026IE0129694

Doctor
GERARDO ALBERTO RAMÍREZ RIVERA
Gerente de Talento Humano
Contraloría General de la República
Ciudad

ASUNTO: Solicitud fortalecimiento planta de personal - certificación para iniciar trámitede contratación.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de las funciones asignadas a la Gerencia del Talento Humano, y teniendo en cuenta el procedimiento establecido, me permito solicitar de manera respetuosa, que se verifique si dentro de la planta de personal de la Contraloría General de la República, existe funcionario con el perfil que se señala a continuación, en caso afirmativo, que se ordene sus respectivo traslado a la Gerencia del Talento Humano, o en caso contrario, se certifique dicha situación con el fin de iniciar el trámite de contratación respectivo.

PERFIL REQUERIDO:

FORMACIÓN ACADÉMICA: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS CON TÍTULO DE ESPECIALIZACIÓN

EXPERIENCIA: ENTRE 67 Y 71 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL Y/O SU EQUIVALENCIA CON POSGRADO EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN EL DECRETO 1083 DE 2015

Cordialmente,

LUIS FRANCISCO BALAGUERA BARACALDO

Firmado digitalmente por LUIS FRANCISCO BALAGUERA BARACALDO
Fecha: 2026.11.13 16:25:44 -05'00'

LUIS FRANCISCO BALAGUERA BARACALDO
Director de Gestión del Talento Humano

Proyectó: María Camila Daza Consuegra

Contraloría General de la República

Contraloria General de la Republica :: SGD 13-11-2026 17:19
Al Contestar Cite Este No.: 2026IE0129746 Fol:0 Anex:0 FA:0
ORIGEN 81117 GERENCIA DEL TALENTO HUMANO / GERARDO ALBERTO RAMIREZ RIVERA
DESTINO 81118 DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / LUIS FRANCISCO BALAGUERA BARACALDO
ASUNTO RESPUESTA OFICIO 2026IE0129694 DEL 13/11/2026SOLICITUD FORTALECIMIENTO
OBS
2026IE0129746

81117
Bogotá D.C.,

Doctor
LUIS FRANCISCO BALAGUERA BARACALDO
Director de Gestión del Talento Humano
Contraloría General de la República
Bogotá D. C.

Referencia: Respuesta Oficio 2026IE0129694 del 13/11/2026
Solicitud fortalecimiento planta de personal - certificación para iniciar trámite de contratación.

Respetado Doctor Luis Francisco:

Atendiendo la solicitud del asunto me permito informar lo siguiente:

El Decreto 1068 de 2015 dispone en relación con las condiciones para contratar la prestación de servicios lo siguiente:

> ARTÍCULO 2.8.4.4.5. CONDICIONES PARA CONTRATAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS. *Los contratos de prestación de servicios con personas naturales o jurídicas, sólo se podrán celebrar cuando no exista personal de planta con capacidad para realizar las actividades que se contratarán.*
> *Se entiende que no existe personal de planta en el respectivo organismo, entidad, ente público o persona jurídica, es imposible atender la actividad con personal de planta, porque de acuerdo con los manuales específicos, no existe personal que pueda desarrollar la actividad para la cual se requiere contratar la prestación del servicio, o cuando el desarrollo de la actividad requiere un grado de especialización que implica la contratación del servicio, o cuando aun existiendo personal en la planta, éste no sea suficiente, la inexistencia de personal suficiente deberá acreditarse por el jefe del respectivo organismo.*
> *(…)*

Recibida su solicitud, se observa que requiere contratar: Administrador de Empresas con título de especialista o su equivalencia en dos (2) años de experiencia profesional, y con experiencia profesional entre sesenta y siete (67) y setenta y un (71) meses. Para: "*prestar servicios profesionales especializados a la gerencia del talento humano de la contraloría general de la república, para brindar acompañamiento técnico y administrativo en la planeación, análisis, seguimiento y fortalecimiento de los procesos de gestión del talento humano, de conformidad con las competencias de la dependencia y el marco normativo vigente*"

Una vez verificado el Sistema de Información de Personal de la Entidad, se constató que, aunque existen servidores públicos con título Profesional en Administración de Empresas, con título de especialista o su equivalencia en dos (2) años de experiencia profesional, y con experiencia profesional entre sesenta y siete (67) y setenta y un (71) meses, estos se encuentran desarrollando funciones propias del cargo del cual son titulares en las correspondientes dependencias

De acuerdo con lo expuesto, se CERTIFICA que en la entidad **NO existe personal disponible suficiente** con el perfil requerido.

Cordialmente,

GERARDO ALBERTO RAMIREZ RIVERA
Gerente del Talento Humano

Proyectó: Simón Santiago Sierra – Profesional GTH
Rads: 2026IE0129694