

de manera especial el Capítulo IV del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas con discapacidad.

Que por medio de la Ley 1346 de 2009 se adopta la Convención de Naciones Unidas, la cual reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición.

Que el Gobierno Nacional reafirma su compromiso con la generación de empleo para los colombianos al promulgar la Ley 1636 del 18 de junio de 2013, que establece el Mecanismo de Protección al Cesante. Esta ley crea el Servicio Público de Empleo, una herramienta efectiva en la búsqueda de oportunidades laborales, y establece directrices para la creación de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, adscrita al Ministerio de Trabajo. Esta unidad tiene la responsabilidad de orientar, administrar, promover, diseñar, operar y desarrollar los instrumentos necesarios para la gestión y colocación de empleo en el país. Además, se instituye la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, ampliando así los recursos y oportunidades disponibles para los ciudadanos en búsqueda de trabajo.

Que el artículo 25 de la Ley 1636 de 2013, define que el Servicio Público de Empleo tiene por función esencial lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo, para lo cual ayudará a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades.

Que la Ley Estatutaria 1618 de 2013, establece todas las disposiciones que garantizan el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en Colombia, siendo su objeto garantizar y asegurar inclusión real y efectiva en el ámbito laboral, mediante el acogimiento de medidas inclusivas, acciones afirmativas y ajustes razonables que elimina cualquier discriminación laboral por motivo de discapacidad.

Que el Decreto 2177 de 2017, crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento, a fin de coordinar acciones con el sector privado para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.

Por su parte el Decreto 392 de 2018, establece incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad, así como en los procesos de licitación pública y concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad.

Entendiendo la inclusión laboral como: “ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades. (OIT, 2002).

Según el plan Nacional de desarrollo 2022 – 2026, Colombia en Potencia Mundial de la Vida desde el eje de transformación seguridad humana y Justicia Social, menciona que el país todavía cuenta con una buena parte de la población en condición de pobreza —el 39 % de pobreza monetaria, el 12,2 % de pobreza extrema y el 16,0 % de pobreza multidimensional—. Más aún, gran parte de la población está en situación de vulnerabilidad, y ante cualquier choque puede volver a retornar a una situación de pobreza (31 %). Más de 3,2 millones de personas carecen de soluciones adecuadas de agua potable, y de estas el 82 % está ubicado en zonas rurales. Preocupa que el 40 % de los hogares no tienen acceso a Internet, y en las zonas rurales o apartadas esta cifra ascienda a 71,2 %. En aquellos hogares con menores ingresos (quintil de ingreso más bajo) el acceso a Internet es de solo 31,5 %. Sin conectividad digital no es posible superar privaciones y promover el desarrollo integral de las personas a lo largo de su vida.

El 69,7 % de los 5,7 millones de micro negocios en 2021, pertenecían a personas vulnerables o pobres, y cerca de la mitad tenía más de 10 años de funcionamiento. El 37,9 % de estos micro negocios fueron creados porque no tienen otra alternativa de ingresos. Los propietarios del 47,4 % de estas unidades, que pertenecen a hogares pobres, indicaron no tener oportunidades de empleo, por falta de experiencia requerida, escolaridad o capacitación. El 95,8 % de estos propietarios no cuentan con completa cobertura en el sistema de seguridad social y el 63,7 % era la jefa (e) del hogar.

Que este requerimiento social también se reflejó en el diagnóstico departamental, por lo cual el Plan de Desarrollo de Cundinamarca “Gobernando más que un plan 2024 – 2028” planteó la Línea estratégica “Integridad Humana”; esta apuesta busca Propiciar entornos inclusivos, oportunos y con enfoque diferencial que permitan el desarrollo del ser cundinamarqués, bajo la premisa del goce efectivo de sus derechos.

Enunciando dentro de sus estrategias: Generar alianzas con el sector empresarial, con el fin de promover la educación para el trabajo dirigida a atender la demanda de servicios y empleos que este sector solicita. Esto permitirá que los cundinamarqueses fortalezcan sus competencias y, con ello, mejoren sus oportunidades laborales, brindando un mayor ajuste entre la formación académica y las necesidades del mercado laboral.

Que de acuerdo al Decreto 40 de 2019, por el cual se establece el manual básico de la Administración Municipal de Chía y se adopta la estructura organizacional interna de la administración central del Municipio de Chía y en el artículo 73 de la Misión y Objetivos de la Secretaría para el Desarrollo Económico, “La misión de la Secretaría para el Desarrollo Económico es la planeación, formulación, dirección, coordinación, evaluación y control de las políticas, planes y estrategias relacionadas con el fomento y desarrollo integral de los diferentes agentes económicos, factores de producción en el municipio adoptando programas, procesos y proyectos relacionados con el turismo local, la producción agropecuaria, agroindustrial y empresarial”.

Según el artículo 75° del Decreto 40 de 2019, corresponde a la Dependencia, entre otras las siguientes funciones:

6. Orientar las actuaciones de coordinación con el sector privado, que permitan generar cultura empresarial en el municipio y liderar alianzas estratégicas dirigidas a la formación técnica, tecnológica y profesional y a la intermediación en el mercado laboral con instituciones educativas públicas y privadas que contribuyan al desarrollo económico del municipio.

8. Formular, orientar y coordinar las políticas para la generación de empleo digno e ingresos justos, y estímulo y apoyo al emprendimiento económico y al desarrollo de competencias laborales.



15. Formular y coordinar políticas orientadas a consolidar asociación productiva y solidaria de los grupos económicamente excluidos.

(...)

Conforme a la Misión descrita y en concordancia con el **Plan de Desarrollo Municipal 2024 – 2027**, en su capítulo III **Línea Estratégica: Ruta de acción al progreso** sector **Desarrollo Económico** en su Programa: **Generación y formalización del empleo**, se plasmó específicamente en la meta 83: **Garantizar estrategias de empleabilidad a través de la colocación de 1.500 empleos formales durante el periodo de gobierno**; a cargo de la Secretaría para el Desarrollo Económico, - Dirección de Desarrollo Agropecuario y empresarial, que adelanto el proyecto denominado **“Fortalecimiento de la red de apoyo para el emprendimiento y acceso al empleo formal del Municipio de Chía”**.

Enunció varias estrategias entre ellas:

- Fortalecer la estrategia de empleabilidad, a través de la colocación de 1500 empleos formales, teniendo en cuenta la estrategia de promoción del primer empleo en los empresarios del Municipio.
- Articular las acciones institucionales para brindar atención y acompañamiento, en las iniciativas de la población víctima de conflicto armado, personas en condición de discapacidad, etnias, mujer, negritudes, indígenas, afrocolombianos, población Rom y comunidad LGBTIQ+)

Que estas estrategias se alinean a las necesidades detectadas y reportadas por este grupo poblacional en las mesas de trabajo para la formulación del Plan de Desarrollo Municipal, los cuales indicaron la “Presencia de factores de exclusión y discriminatoria para las PcD en el municipio” y la “Existencia de barreras para el desarrollo educativo de las PcD del municipio”.

En cuanto a la empleabilidad e inclusión laboral de las personas con discapacidad del municipio, según el Registro de localización para personas con discapacidad del municipio de Chía RLCPD (2020c), solo el 7% de la población se encuentra laborando; el 5,31% personas se encuentran en búsqueda de trabajo; un 24.83% no pueden trabajar; el 26,21% se encuentran estudiando; el 27,95% realizan otras actividades; el 2,47% realizan actividades de autoconsumo; el 4,85% tienen un ingreso mensual y sobre el 1,68% no se tiene registro de información.

Ahora bien, sobre el 7% de la población que se encuentra laborando, solo el 12% cuenta con un contrato a término indefinido y el 10% con contrato a término fijo; el 73% de la población restante no tienen contrato de trabajo. En este orden, es evidente la problemática existente en torno a la inclusión y empleabilidad de la población con discapacidad y sus consecuencias para la estabilidad y seguridad económica de sus familias y cuidadores.

El empleo inclusivo, entendido como la vinculación de población vulnerable al mercado laboral a través de empleos formales y estables, es uno de los mecanismos que permiten que las personas con más dificultades para emplearse alcancen niveles significativos de movilidad social. Los grupos vulnerables se definen... como aquellos grupos de personas que tradicionalmente han enfrentado barreras para insertarse al mercado laboral formal como los jóvenes, las personas en proceso de reintegración, las mujeres, la población afrodescendiente e indígena, las víctimas del conflicto armado, la fuerza pública retirada, las personas en condición de pobreza y las personas con discapacidad.

En Colombia es particularmente importante encontrar herramientas que faciliten que personas de estas poblaciones logren entrar, ser productivos y permanecer en el mercado laboral formal, máxime en un contexto de posconflicto y con los importantes desafíos que enfrenta el país en materia de equidad, superación de pobreza y movilidad social.

Para alcanzar avances significativos en esta materia, se requiere del compromiso y acción de las personas en condición de vulnerabilidad y de distintos actores institucionales en los tramos de educación, formación, intermediación y empleo. En este contexto, es importante que las empresas mejoren su capacidad institucional para vincular laboralmente de manera adecuada a personas de poblaciones vulnerables.

Es cierto que se deben lograr avances para que las personas lleguen mejor preparadas a las empresas. Sin embargo, no importa qué tanto se ajusten los procesos de preparación previa e intermediación con estas poblaciones, si las empresas materializan acciones discriminatorias –aún sin saberlo– en sus procesos de talento humano.” (ANDI, 2018)

Por lo anterior, la Secretaría para el Desarrollo Económico pretende la identificación, promoción y fortalecimiento económico de la población vulnerable, con énfasis en la condición de discapacidad, en cumplimiento con las funciones de la Dependencia, mediante el apoyo de un profesional se pretende buscar alianzas estratégicas en pro de propósito común, que permita a este grupo poblacional y a las empresas del Municipio de Chía beneficiarse unos a otros de manera productiva. A través de este profesional, se favorecerá la promoción y sensibilización al empleo incluyente en las organizaciones formales del municipio de Chía.

Que mediante la Resolución 322 de 2022 “por medio de la cual se Autoriza para la Prestación del Servicio Público de Empleo, a la Agencia Pública de Gestión y Colocación de Empleo del Municipio de Chía – Cundinamarca” (APE), se evidenció que la agencia pública de gestión y colocación de empleo prestará los siguientes Servicios:

1. Servicios Básicos:

- Registro de Oferentes o Buscadores, Potenciales Empleadores y Vacantes
- Orientación Ocupacional a Oferentes o Buscadores y Potenciales Empleadores
- Preselección
- Remisión

Que desde la apertura de la APE en agosto de 2022 se ha logrado la colocación de 616 personas de las cuales 38 son PcD, que de enero a julio de 2024 la APE reportó la colocación de 160 personas, 86 fueron mujeres y 74 hombres, de las cuales solo tres (3) son PcD, por lo que se requiere fortalecer estrategias de vinculación a estos grupos poblacionales.

Que a corte del 31 de diciembre de 2023 existen en el territorio 1250 personas Certificadas con Discapacidad, por la Secretaría de Salud del Municipio en convenio con la ESE Hospital San Antonio de Chía.

Que en línea con los mismos la Secretaría de Desarrollo Económico, a través del profesional realizará un diagnóstico a **nuevos usuarios, poblacional de personas en condición de discapacidad y de nuevas empresas vinculadas al proceso de inclusión laboral**, para poder brindar el acompañamiento requerido y más que ello, generar la sensibilización



OBLIGACIONES GENERALES

1. Concertar con el supervisor la fecha de inicio del contrato, previo cumplimiento de los requisitos de ejecución del contrato.
2. Responder por cualquier tipo de reclamación, judicial o extrajudicial, que instaure, impulse o en la que coadyuve el personal, los subcontratistas o un tercero contra el Municipio, por causa o con ocasión del contrato.
3. Rendir y elaborar los informes, conceptos, estudios y demás trabajos que se le soliciten en desarrollo del contrato.
4. Obrar con lealtad y buena fe en las distintas etapas contractuales, evitando dilaciones y entramamientos.
5. Cumplir con la totalidad de los alcances descritos en el contrato, sus anexos y demás soportes que lo anteceden, los cuales hacen parte integral del contrato.
6. No acceder a peticiones o amenazas de quienes actúen por fuera de la ley con el fin de hacer u omitir algún hecho.
7. Mantener la reserva profesional sobre la información que le sea suministrada para el desarrollo del objeto del contrato.
8. Informar oportunamente al Municipio sobre cualquier eventualidad que pueda surgir y que implique retraso en el desarrollo del contrato.
9. Acatar las instrucciones, sugerencias, observaciones y orientaciones escritas por el Supervisor del contrato y el Municipio de Chía.
10. Suscribir a tiempo las actas requeridas por parte del Municipio (supervisor y/o interventor) como constancias de la ejecución del contrato.
11. Presentar las cuentas de cobro del valor del contrato, anexando todos sus soportes y documentos necesarios para ello, dentro de los plazos convenidos, en la plataforma SECOP II, si es caso
12. Acreditar sus pagos de SSI como cotizante independiente y cuando fuere el caso, se obliga a afiliarse a los terceros que emplee para la ejecución del contrato a una entidad promotora de salud, de manera tal que se garantice la cobertura de los diferentes riesgos y en especial de accidentes de trabajo (Decreto 1295 de 1994), y a aplicar en forma estricta los controles y obligaciones que le competen, de acuerdo con lo establecido en la ley 789 de 2002, ley 828 de 2003, el artículo 23 de la ley 1150 de 2007 y demás normas concordantes o complementarias, en materia de aportes a seguridad social, y pago de parafiscales, vigentes a la fecha de presentación de la oferta y durante la vigencia del contrato.
13. Las demás que por ley o contrato le correspondan.

OBLIGACIONES DEL MUNICIPIO: El Municipio se obliga para con el contratista a lo siguiente:

1. Expedir el registro presupuestal del contrato.
2. Iniciar la ejecución del contrato en la plataforma SECOP II.
3. Brindar la colaboración y proporcionar la información y/o documentación que sea necesaria para el adecuado cumplimiento del contrato.
4. Pagar el valor del contrato en la cantidad, forma y oportunidad pactadas.
5. Resolver las peticiones y consultas que le haga el contratista dentro de los términos legales.
6. Cumplir y hacer cumplir las condiciones pactadas en el contrato y en los documentos que de él forman parte.
7. Suscribir el acta de terminación a través del supervisor encargado.

2.6 TIPO DE CONTRATO: PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

2.7 LUGAR DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO: DIRECCION DE DESARROLLO AGROPECUARIO Y EMPRESARIAL – AGENCIA PÚBLICA DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO.

2.8 PLAZO DE EJECUCIÓN: CUATRO (04) MESES Y NUEVE (9) DÍAS, contados a partir del perfeccionamiento, el cumplimiento de los requisitos de ejecución, y el inicio en plataforma SECOP II por parte del supervisor, respetando el principio de anualidad, sin exceder el 30 de diciembre de 2024.

2.9 SUPERVISOR DEL CONTRATO: PROFESIONAL UNIVERSITARIO ADSCRITO A LA DIRECCION DE DESARROLLO AGROPECUARIO Y EMPRESARIAL

2.10 PLAZO DE LIQUIDACIÓN DEL CONTRATO: De conformidad con lo establecido en el inciso final del artículo 217 del Decreto 019 de 2012 "Decreto Anti-tramites"; para los contratos de Prestación de Servicios Profesionales y Prestación de Servicios de Apoyo a la Gestión no será obligatorio la liquidación del contrato, en tal sentido y acogiendo la normatividad vigente para el presente contrato se prescindirá de la liquidación del mismo.

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

3.1 MODALIDAD DE SELECCIÓN:

Contratación Directa, causal de prestación de servicios profesionales, artículo 2.2.1.2.1.4.9 Decreto 1082 de 2015.

3.1.1. JUSTIFICACIÓN: La modalidad fue establecida tomando como referencia la necesidad que se pretende satisfacer, la naturaleza y el objeto a contratar, las obligaciones y el valor del presupuesto oficial.

3.2 FUNDAMENTO JURÍDICO:

La selección del contratista es por la modalidad de Contratación Directa, de acuerdo con lo señalado en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9., del Decreto 1082 de 2015, por tratarse de un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión estatal.

Dispone el mencionado artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015 que corresponde a: *“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 debe dejar constancia escrita.*

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

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

Se contrata directamente con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y cuente con la idoneidad y/o experiencia directamente relacionada con el área de que se trate.

El contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión estatal, entendido como servicios de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la entidad, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales.

En consecuencia, el servicio que se contrata se enmarca dentro de los parámetros señalados, por lo que se justifica la contratación directa.

4. ESTUDIO DEL SECTOR

En cumplimiento de los principios de eficiencia, eficacia y economía, el municipio realizó el presente análisis sobre la necesidad de contratar la **PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA EL APOYO A LA AGENCIA PÚBLICA DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO, EN LOS PROCESOS DE SENSIBILIZACIÓN Y ORIENTACIÓN A PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD, Y POBLACIÓN VULNERABLE INTERESADOS EN EL MERCADO LABORAL.**

Tenido en cuenta los siguientes aspectos

Según el estudio de la CEPAL- Comisión Económica para América Latina y el Caribe “... Los indicadores registraron un importante deterioro en materia laboral en 2020. La tasa de desempleo se ubicó en torno a 11,5%, un aumento de 3,4 puntos porcentuales respecto al nivel de 2019 (8,1%). De esta forma, el número de desempleados de la región alcanzó 37,7 millones. Asimismo, la elevada participación de las pequeñas y medianas empresas (pymes) en la creación del empleo (más del 50% del empleo formal) aumentó los impactos negativos, pues este sector ha sido duramente afectado... Por otro lado, la caída de -5,3% del PIB y el aumento del desempleo tuvo un efecto negativo directo sobre los ingresos de los hogares y su posibilidad de contar con recursos suficientes para satisfacer las necesidades básicas, por efectos de la crisis económica por causa del Covid-19”.

Según el mismo organismo y la OIT, para revertir esta situación es necesario contar en la región con políticas laborales activas que promuevan una mayor creación de empleo, una mayor formalización y una mayor (y mejor) inclusión de mujeres y jóvenes en el mercado de trabajo. Para ello se requiere ampliar los instrumentos en materia de política laboral y mejorar la articulación entre ellos, a fin de evitar contracciones en el empleo. También se requiere más énfasis en la reactivación económica incluyendo sectores impulsores y dinamizadores del crecimiento económico y del empleo.

El empleo informal continúa elevado, y pese a las mejoras registradas en 2022, persisten significativas brechas de género en materia de tasas de participación y de desocupación. También los salarios y la productividad han vuelto a sus trayectorias precrisis, lo que significa un estancamiento en el mejor de los casos.

Se requiere realizar la contratación de prestación de servicios profesionales a través de una persona natural con el fin de garantizar el apoyo a la Secretaría de Desarrollo Económico en la estrategia de sensibilización frente al empleo incluyente en el Municipio de Chía y considerando que la Administración Municipal cuenta en su estructura con la Secretaría para el Desarrollo Económico, la que tiene por misión la “planeación, formulación, dirección, coordinación, evaluación y control de las políticas, planes y estrategias relacionadas con el fomento y desarrollo integral de los diferentes agentes económicos, factores de producción en el municipio adoptando programas, procesos y proyectos relacionados con el turismo local, la producción agropecuaria, agroindustrial y empresarial”, tal como lo establece el Decreto 40 de 2019 en su artículo 73 y su Dirección de Desarrollo Agropecuario y Empresarial la que según el artículo 76 del mismo Decreto tiene entre sus funciones las de:

“18. Ejecutar las políticas para la generación de empleo digno e ingresos justos y estímulo y apoyo al emprendimiento económico y al desarrollo de competencias laborales.”

Que la Secretaria para el Desarrollo Económico, en el marco de la ejecución del Plan de Desarrollo Municipal, ejecuta un programa denominado **“Generación y formalización del empleo”** a través del cual desarrolla múltiples acciones de empleabilidad y emprendimiento, para fortalecer el aparato productivo municipal, e incentivar a los empresarios del territorio a realizar uso de la mano de obra local y vinculación formal.

Para fortalecer el proceso, la Administración Municipal se certificó como prestador del servicio público de empleo, mediante la Resolución No. 322 de 2022, la cual faculta el municipio para prestar servicios básicos de gestión y colocación y desde allí el apoyo a la estrategia de sensibilización frente al empleo incluyente en el Municipio de Chía.

Dentro de las diferentes alternativas que se presentan en el sector, el Municipio considera que lo más conveniente es contar con una persona natural, ya que se requiere una atención personalizada y continua, que le permita cumplir de mejor forma sus cometidos.

Como parte del estudio del sector, también consultado históricamente la contratación que las entidades públicas suelen contratar en relación al servicio requerido, entre ellas una vez consultado el SECOP se encuentran: El SENA Regional



 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIO PREVIO Y ANÁLISIS DEL SECTOR CONTRATACIÓN DIRECTA	CÓDIGO	GEC-FT-77-V3
		PÁGINA	8 de 10

discapacidad en la jurisdicción municipal, se deben apoyar a tanto a los buscadores de empleo como a los oferentes de vacantes, de tal manera que se consolide el mejoramiento en el índice de empleabilidad del territorio municipal, como dinamizador de la economía y sustento de los ciudadanos. La Secretaría para el Desarrollo Económico desde la Dirección de Desarrollo Agropecuario y Empresarial tiene contemplado dentro de su plan de acción, contribuir con la mejora de la condición de empleabilidad en el territorio, así como con la articulación del sector empresarial como principal proveedor de vacantes para vinculación formal.

Que la Directora de la Función pública, certifica que el personal de planta en el municipio no existe para realizar las actividades descritas. Dentro de las diferentes alternativas que se presentan en el sector, el Municipio considera que lo más conveniente es contar con una persona natural, ya que se requiere una atención personalizada y continua, que le permita cumplir de mejor forma sus cometidos.

5. EL VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO Y LA JUSTIFICACIÓN DEL MISMO, INCLUYENDO FUENTE Y RECURSOS

5.1. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO: VEINTISIETE MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$27.950.000)

5.1.1. JUSTIFICACIÓN:

Por ser contratación directa se ordena el gasto por este valor sin recibir previamente varias ofertas.

De conformidad con el Decreto 047 de 2024 expedido el 09 de enero de 2024 “por medio del cual se adopta la tabla de perfiles y honorarios, como referente para determinar los honorarios y remuneración de servicios de los contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión del sector central del Municipio de Chía” se estableció el valor a pagar al contratista según la idoneidad y experiencia solicitada

Se deja constancia que, al promediar los valores de acuerdo a los datos históricos estos ya incluyen los costos por concepto de Impuestos contribuciones, y demás que fueron tenidos en cuenta.

El valor total del presupuesto oficial estimado para el presente proceso de selección es la suma de VEINTISIETE MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$27.950.000) incluidos todos los impuestos a que haya lugar y gastos directos e indirectos en que deba incurrir el contratista.

DESCUENTOS TRIBUTARIOS. La Alcaldía Municipal de Chía efectuará los descuentos de Ley del orden Nacional y Municipal vigentes, de acuerdo con la información tributaria suministrada por el Contratista a la Entidad y con la actividad objeto del Contrato.

5.1.2. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL:

De acuerdo con el análisis del sector el valor del presente contrato está acorde a las condiciones del mercado y al Decreto 047 del 9 de enero de 2024, para el presente contrato se cuenta con la disponibilidad presupuestal expedida por la Secretaría de Hacienda, el soporte del mismo reposa en el proceso contractual.

5.2 FORMA DE PAGO: El municipio realizará el pago del 100% del valor del contrato en cinco (5) pagos discriminados así: cuatro (4), pagos mensuales, vencidos , iguales y sucesivos por la suma de **SEIS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS MIL PESOS MCTE (\$6.500.000)** y un último pago hasta por la suma de **UN MILLÓN NOVECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$1.950.000)** por los días efectivamente ejecutados hasta el 30 de diciembre de 2024.

Dichos pagos se realizarán previo el lleno de los siguientes requisitos:

- Presentación de informe de actividades y/o de ejecución del contrato
- Acreditación de pagos de seguridad social integral y parafiscales cuando corresponda
- Certificación de cumplimiento expedida por parte del supervisor del contrato
- Presentación de Factura y o cuenta de cobro cuando corresponda.
- Copia del RUT

IMPUESTOS:

De conformidad con lo señalado en el Estatuto de Rentas Acuerdo 107 de 2016, Artículo 293.- **EXCLUSIONES.** <Artículo modificado por el artículo 11 del Acuerdo 114 de 2017. Quedan excluidos del cobro de la estampilla procultura y Estampilla para el Bienestar del Adulto Mayor, los contratos y/o de prestación de servicios, de igual forma el Artículo 319B. Parágrafo 1 Estarán exentos de la Tasa Pro- deporte y Recreación los convenios y contratos de condiciones uniformes de los servicios públicos domiciliarios, de prestación de servicios suscritos con personas naturales, educativos y los que tienen que ver con el refinanciamiento y el servicio de la deuda pública

5.3 ANTICIPO / PAGO ANTICIPADO: NO APLICA

6. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MAS FAVORABLE

Se debe tener en cuenta que de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la ley 1150 de 2007, (...) es objetiva la selección en la cual la escogencia se presenta al ofrecimiento más favorable a la entidad y a los fines que ella busca, sin tener en cuenta consideración factores de afecto o de interés y en general, cualquier clase de motivación subjetiva.

De conformidad con lo señalado en el Artículo 2.2.1.2.1.4.9.del Decreto 1082 de 2015, en la contratación directa no se utilizan factores de escogencia y calificación pues la contratación es con una persona natural o jurídica en atención a su idoneidad y experiencia para ejecutar el objeto a contratar y que esté en capacidad de ejecutar el contrato.

Ante la inexistencia de personal idóneo en la planta de personal para realizar esta labor, se requiere contratar una persona

