

El presente estudio se elabora, en cumplimiento de los Principios que rigen la Contratación Estatal y en virtud de lo establecido en artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto Único Reglamentario No.1082 de 2015; el cual se desarrolló en los siguientes términos:

DATOS GENERALES	
FECHA DE EMISIÓN DEL ESTUDIO:	AGOSTO 2025
SECRETARÍA QUE ELABORA EL ESTUDIO:	SECRETARIA PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO – DIRECCIÓN DE DESARROLLO AGROPECUARIO Y EMPRESARIAL
MODALIDAD DE SELECCIÓN:	CONTRATACIÓN DIRECTA
OBJETO DE LA CONTRATACIÓN:	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
1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE LA ENTIDAD PRETENDE SATISFACER CON EL PROCESO DE CONTRATACIÓN.	
Considerando que la Constitución Política de Colombia en su Art. 315 establece cuales son las atribuciones a cargo de los Alcaldes Municipales, estableciendo en su numeral 1º lo siguiente: “Cumplir y hacer cumplir la Constitución, la ley, los decretos del gobierno, las ordenanzas, y los acuerdos del concejo”, adicionalmente el numeral 3º estipula que es deber del mismo “dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo (...)”. De igual forma, en el artículo 2º, se determina como fines del estado: “servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todas las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación...” Que en su artículo 91 de la ley 136 de 1994, Modificado por el art. 29, Ley 1551 de 2012, su literal d) En relación con la Administración Municipal “Corresponde al Alcalde municipal 1. Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y de la prestación de los servicios a su cargo; representarlo judicial y extrajudicialmente. numeral 5. Ordenar los gastos y celebrar los contratos y convenios municipales de acuerdo con el plan de desarrollo económico, social y con el presupuesto, observando las normas jurídicas aplicables (...)” entre otros. Además, el Municipio de Chía, como ente descentralizado territorialmente, debe dar cumplimiento a los fines del Estado, consagrados en el artículo 2 de la Constitución Política de la siguiente manera: “Son fines del Estado: Servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación, defender la independencia Nacional, mantener la integridad territorial, y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo”. Por otro lado, dentro de este mismo precepto se consagra que “Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del estado y de los particulares “ Que en el artículo 13 de la Constitución Política, se establece la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación, garantizando la protección y trato igualitario por parte de las autoridades, así como el acceso a los mismos derechos, libertades y oportunidades. Que el artículo 25 de la Constitución Política. Indica que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. De igual manera, el artículo 16, en complemento con el art. 45 de la Constitución Política reconoce el derecho de los jóvenes al libre desarrollo de su personalidad y a la protección del Estado frente a condiciones que vulneren su bienestar, lo cual respalda la inclusión de servicios profesionales especializados en los procesos institucionales que promueven su inserción productiva. En el mismo sentido, su artículo 47 expresa: “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.” Por su parte el artículo 53 de la misma consagra: “ El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”. Que el artículo 54 de la misma Constitución establece: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.” Que el artículo 68 ibídem expresa: “...La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones	

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIO PREVIO Y ANÁLISIS DEL SECTOR CONTRATACIÓN DIRECTA	CÓDIGO	GEC-FT-77-V4
		PÁGINA	2 de 11

físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado...”

Que la normatividad considera grupos vulnerables a aquellos que, debido a condiciones específicas, enfrentan mayores riesgos y dificultades para acceder a sus derechos y oportunidades. Entre estos se encuentran: personas con discapacidad, grupos étnicos, víctimas del conflicto armado, mujeres cabeza de familia, y personas en situación de pobreza o desplazamiento.

En estas líneas normativas el Estado colombiano cuenta con la responsabilidad de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, víctimas de la violencia y jóvenes sin experiencia laboral, mediante la creación de marcos legales y políticas públicas adecuadas.

Esto implica establecer leyes y normativas que prohíban la discriminación laboral y establezcan cuotas de empleo para este grupo poblacional, así como diseñar e implementar políticas públicas que fomenten su inserción laboral, ofreciendo incentivos a los empleadores y programas de formación adaptados a sus necesidades.

Además, el Estado debe garantizar la protección social de la población vulnerable, esto es, personas con discapacidad y/o adulto mayor y/o mujer cabeza de hogar y/o víctimas de la violencia, en el ámbito laboral, asegurando su acceso a servicios de salud, rehabilitación y apoyo psicosocial. Así mismo, debe promover la accesibilidad universal en el entorno laboral y supervisar el cumplimiento de las leyes y normativas laborales relacionadas con la contratación y las condiciones de trabajo de las personas vulnerables.

Que dentro de estos grupos se encuentran las víctimas del conflicto armado (Ley 1448 de 2011, artículo 13), los jóvenes sin experiencia laboral, y las personas con discapacidad, reconocidas como grupo de especial protección constitucional (artículo 13 de la Constitución Política de Colombia y Ley 1618 de 2013), frente a lo cual el artículo 4 de la Ley 1636 de 2013, refuerza la obligación de brindar atención con enfoque diferencial, ajustado a las condiciones de cada usuario.

De igual forma, el Decreto 2852 de 2013, reglamentario del Servicio Público de Empleo (SPE), dispone que las agencias deben contar con equipos interdisciplinarios idóneos que desarrollen acciones de acompañamiento especializado, especialmente frente a las necesidades particulares de los usuarios. Así las cosas, la intervención de un profesional en psicología se justifica como parte del componente de orientación laboral individual y acompañamiento psicosocial para enfrentar barreras emocionales, sociales o relacionadas con la condición de discapacidad o vulnerabilidad, promoviendo así la autonomía, el empoderamiento y el acceso efectivo al empleo.

La Resolución 2232 de 2021, expedida por la Unidad del SPE, señala en su Anexo Técnico que los servicios deben garantizar pertinencia y calidad, adoptando un enfoque de derechos humanos, diferencial y accesible. En ese sentido, las agencias deben disponer del recurso humano competente para brindar orientación ajustada a los requerimientos de poblaciones como personas con discapacidad, víctimas del conflicto o jóvenes con escasa trayectoria laboral. La atención integral exige un abordaje psicosocial que identifique factores personales o contextuales que afectan la empleabilidad y que requieren intervención profesional.

Que la Ley Estatutaria 1618 de 2013 establece el marco general para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo el derecho al trabajo en condiciones de igualdad, la prohibición de toda forma de discriminación, y la adopción de acciones afirmativas, ajustes razonables y medidas de inclusión en todos los ámbitos de la vida social.

Además, la Circular Conjunta 100-05 de 2018, expedida por el Ministerio del Trabajo, proporciona lineamientos específicos para eliminar barreras y adoptar prácticas de contratación inclusivas en el sector público, las cuales requieren del apoyo de profesionales capacitados en el abordaje psicosocial de esta población.

Que en el mismo orden la Ley 1448 de 2011, conocida como Ley de Víctimas y Restitución de Tierras, que reconoce a las víctimas del conflicto armado como sujetos de especial protección y establece el marco general para la atención integral de la población afectada por el conflicto armado. Esta norma contempla medidas de reparación que incluyen el acceso preferente a programas de generación de ingresos y empleabilidad, con el fin de restablecer el proyecto de vida de las personas afectadas. En su artículo 13, se establece de forma expresa la obligación de las entidades del Estado de brindar un enfoque diferencial y acciones afirmativas que permitan a las víctimas superar las condiciones de vulnerabilidad derivadas del conflicto. Dentro de estas acciones, se reconoce la necesidad del acompañamiento psicosocial como un componente transversal de la reparación. Del mismo modo, en su artículo 130 se estipula el deber del gobierno nacional en coordinación con el SENA, de articular estrategias de empleabilidad y emprendimiento con las entidades públicas y privadas para facilitar la inserción e inclusión laboral de las víctimas, priorizando aquellas regiones más afectadas por el conflicto, además, de implementar planes de acompañamiento y seguimiento para garantizar una inserción e inclusión laboral eficiente.

Asimismo, la Ley 2078 de 2021 prorrogó la vigencia del marco normativo de la Ley 1448 hasta el año 2031, asegurando la continuidad de las acciones del Estado en materia de reparación. Más recientemente, la Ley 2421 de 2024 modificó diversos aspectos de la Ley de Víctimas, incluyendo disposiciones relacionadas con el fortalecimiento de los programas de generación de ingresos y la ampliación de las rutas de acceso a servicios institucionales. Esta ley reafirma el principio de integralidad en la reparación, incorporando medidas que promuevan no solo la restitución material, sino también la rehabilitación emocional de las víctimas.

En relación con las mujeres víctimas de violencias basadas en género, la Ley 1257 de 2008 y su reglamentación mediante el Decreto 4463 de 2011 crean el Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género, orientado a promover condiciones justas de empleabilidad para las mujeres, especialmente aquellas en condición de vulnerabilidad o afectadas por violencia. Estas disposiciones refuerzan la necesidad de contar con estrategias de intervención psicológica que contribuyan a empoderar emocionalmente a las mujeres, facilitar su proceso de inserción laboral y prevenir la re-victimización en el entorno productivo.

Que la Ley 1622 de 2013 (Estatuto de Ciudadanía Juvenil), modificada por la Ley 1885 de 2018, reconoce el derecho de los jóvenes a participar en condiciones dignas del desarrollo económico y social del país, e impone a las

instituciones públicas el deber de facilitar su transición hacia la autonomía y el empleo. En este contexto, la intervención de un psicólogo contribuye al diseño de rutas de empleabilidad personalizadas, al desarrollo de habilidades blandas, y al acompañamiento psicosocial necesario para superar las barreras propias de esta etapa vital.

Que la Ley 70 de 1993 (comunidades afrocolombianas), la Ley 21 de 1991 (Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales), y la Ley 1381 de 2010 (lenguas nativas) refuerzan la obligación del Estado de garantizar condiciones dignas y culturalmente pertinentes para estas poblaciones.

Que en concordancia a la normatividad vigente, 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 período 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 LGTBIQ+)

Estas estrategias se alinean a las necesidades detectadas y reportadas por estos grupos poblacionales 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 las poblaciones vulnerables y sus consecuencias para la estabilidad y seguridad económica de sus familias y cuidadores.

Para el 31 de diciembre del 2024, La Secretaría de Salud del Municipio de Chía, reportó que hay caracterizados y certificados con el registro de discapacidad: 726 mujeres y 916 hombres con discapacidad para un total de 1642 PcD certificadas, de los cuales están en etapa laboral y productiva 912 personas.

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)

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 al 31 de mayo de 2025, se ha logrado la colocación de 991 personas de las cuales 20 son PcD, que de enero a mayo de 2025 la APE reportó la colocación de 149 personas,77 fueron mujeres y 72 hombres, de las cuales tres (3) son PcD, por lo que se requiere fortalecer estrategias de vinculación a estos grupos poblacionales.

Los procesos de inclusión también han beneficiado a personas víctimas del conflicto armado, logrando vincular a 84 personas de las cuales 14 fueron durante lo corrido del año 2025.

Como parte de las estrategias de la agencia pública de empleo para la inclusión laboral a jóvenes en su primer empleo, se ha logrado 54 colocaciones durante el 2025.

Que durante el año 2024 se adelantaron gestiones de acercamiento con instituciones educativas técnicas y profesionales que atienden a personas en condición de vulnerabilidad, así como acciones de articulación con la Secretaría de Educación, con el fin de diseñar una ruta de empleabilidad orientada a la inclusión laboral de esta población. Estas actividades han tenido continuidad en el año 2025. Dichas acciones son esenciales y guardan una relación directa con el cumplimiento de los fines del Estado, así como con la garantía del goce efectivo de derechos fundamentales, tales como el trabajo y la inclusión social.

En el marco de la estrategia institucional orientada a la actualización de datos y a la sensibilización del sector empresarial para fortalecer los índices de vinculación laboral de personas con discapacidad, se logró impactar a 160 empresas de las 837 registradas ante la Agencia Pública de Gestión y Colocación de Empleo (APE) del municipio de Chía. No obstante, se requiere dar continuidad a esta estrategia con el fin de ampliar el número de empresas sensibilizadas sobre los beneficios y alcances de la inclusión laboral, en cumplimiento de los fines misionales de la APE y en armonía con los principios de inclusión social y laboral establecidos en la normativa vigente.

En atención a lo anterior, se hace necesaria la contratación de un profesional en Psicología con experiencia acreditada en atención a población vulnerable, particularmente personas con discapacidad, toda vez que la planta de personal actual de la entidad no cuenta con un servidor público que cumpla con este perfil, ni existe un cargo creado que permita su nombramiento bajo las modalidades previstas en la legislación laboral pública. Esta contratación permitirá garantizar la adecuada prestación de los servicios autorizados a la APE mediante la Resolución No. 322 de 2022.

El objeto de la contratación está orientado a dar continuidad y fortalecimiento a los procesos de orientación laboral dirigidos a buscadores de empleo, a través de la implementación de acciones de capacitación diseñadas para optimizar sus perfiles ocupacionales y fomentar el uso efectivo de herramientas tecnológicas que favorezcan su desarrollo profesional. Igualmente, se busca ofrecer acompañamiento psicosocial personalizado, en consonancia con las necesidades y expectativas laborales de los usuarios, como parte de un enfoque integral de atención.

De igual manera, se requiere continuar con las acciones de sensibilización dirigidas al sector empresarial y comercial del municipio, orientadas a promover una mayor inclusión laboral de grupos vulnerables, especialmente aquellos tradicionalmente excluidos del mercado laboral.

En cumplimiento del artículo 2.2.6.1.2 del Decreto 2852 de 2013, corresponde al Servicio Público de Empleo coordinar con el sector productivo el desarrollo de vacantes pertinentes a las dinámicas del mercado laboral. Durante el transcurso del año 2025, se ha brindado apoyo a la inscripción de 71 nuevas empresas en la plataforma SISE, contribuyendo así al fortalecimiento del vínculo entre empleadores y buscadores de empleo con discapacidad.

Así mismo, se ha realizado 21 ferias de empleo, prestando servicios de orientación laboral, recepción de solicitudes y actualización de hojas de vida. Gracias a la ejecución de contratos bajo esta línea de apoyo, ha sido posible acompañar a potenciales empleadores en el fortalecimiento y consolidación de sus procesos de oferta laboral, contando con la participación de 76 empresas.

Que a continuación se muestra un resumen estadístico de las colocaciones de la APE, relacionadas con el presente estudio:

PERSONAS CON DISCAPACIDAD		PERSONAS VICTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO - VIOLENCIA	
31/01/2025	0	31/01/2025	0
28/02/2025	1	28/02/2025	2
31/03/2025	1	31/03/2025	4
30/04/2025	0	30/04/2025	4
31/05/2025	1	31/05/2025	4
TOTAL COLOCADOS	3	TOTAL COLOCADOS	14

GENERACIÓN EMPLEO JÓVENES "ESTRATEGIA SACUDETE"	
31/01/2025	5
28/02/2025	7
31/03/2025	24
30/04/2025	10
31/05/2025	8
TOTAL COLOCADOS	54

Dado que la población beneficiaria requiere procesos continuos y no interrumpidos, y considerando que aún persisten necesidades no satisfechas en materia de vinculación laboral de personas con discapacidad y otras poblaciones vulnerables, acompañamiento a empresas para fortalecer sus rutas de inclusión laboral, y atención y orientación a oferentes y empleadores conforme a lo establecido en la Resolución 0322 de 2022, se hace indispensable la contratación de un profesional que lleve a cabo actividades de registro, orientación, preselección, remisión y demás

funciones contempladas en dicha resolución.

La contratación por OPS de un profesional en Psicología con experiencia en atención a población vulnerable, impacta de manera directa y significativa la meta 83 del Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027, toda vez que este profesional permitirá fortalecer y dar continuidad a las acciones que la Agencia Pública de Empleo (APE) viene desarrollando, especialmente aquellas dirigidas a mejorar la inclusión laboral de grupos históricamente excluidos. Su intervención no solo contribuye a la orientación laboral y acompañamiento psicosocial de los buscadores de empleo, sino que también potencia las acciones de sensibilización y articulación con el sector empresarial, fundamentales para reducir las barreras de acceso al mercado laboral formal. En resumen, la contratación por OPS de este perfil profesional garantiza e incrementa las oportunidades reales de colocación formal de personas vulnerables, y por tanto, acelera y consolida el cumplimiento de la meta 83, alineándose con los fines sociales y misionales del Estado y la normatividad vigente en materia de empleo inclusivo.

Esta contratación es clave para garantizar la articulación institucional, la sostenibilidad de los logros alcanzados y la consolidación de los planes y compromisos asumidos en materia de empleo en el municipio de Chía.

En ese sentido, la Secretaría para el Desarrollo Económico, a través de la Dirección de Desarrollo Agropecuario y Empresarial, elevó una solicitud de inexistencia de personal a la Oficina de Función Pública, con el fin de que esta, como oficina competente, certifique si existe personal disponible para atender los requerimientos relacionados con la prestación de este servicio. Como resultado, la Oficina de Función Pública certificó que no existe personal disponible para desarrollar dichas actividades.

Que, es de advertir que la contratación justificada a través del presente estudio previo se encuentra incluida en el plan anual de adquisiciones de la entidad del año 2025, el cual se encuentra debidamente publicado en el sistema electrónico para la contratación pública (SECOPI II).

Con la presente contratación se avanza en el cumplimiento del proyecto y la meta conforme al Banco de programas y Proyectos.

2. ESPECIFICACIONES DEL OBJETO A CONTRATAR

2.1 CLASIFICACIÓN UNSPSC:

La clasificación se debe relacionar en el siguiente cuadro:

El servicio, según corresponda está codificado en el clasificador de bienes y servicios UNSPSC como se indica a continuación:

CLASIFICACIÓN	SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	PRODUCTO
80000000	80110000	80111700	80111703	Servicios de preselección de hojas de vida o currículo vitae

2.2 DESCRIPCIÓN DEL OBJETO A CONTRATAR. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO A CONTRATAR.

El propósito del presente proceso, es la contratación de un profesional que realice las acciones en los procesos de **sensibilización y orientación a personas en condición de discapacidad, y población vulnerable interesados en el mercado laboral** fortaleciendo la cultura empresarial en la Agencia Pública de Gestión y Colocación de Empleo, lo cual debe adelantar mediante la realización de visitas al sector empresarial del municipio y la región, en donde socialice los beneficios de registrarse como empresa en la APE, de tal manera que se articule el proceso entre estas y los buscadores, generando impacto directo sobre el indicador de empleabilidad en el municipio.

Así mismo deberá contribuir a dar avance a las estrategias estructuradas desde la Agencia de Gestión y colocación de empleo, para fortalecer la articulación entre el empresariado y el mercado de la mano de obra calificada y no calificada, que esté interesada en vincularse formalmente al empresariado del municipio y la región y capacitar a los buscadores de empleo. Así mismo el futuro contratista deberá apoyar la articulación de las jornadas de capacitación para fortalecer competencias y habilidades blandas entre los buscadores de empleo.

2.3 LOS DOCUMENTOS TÉCNICOS PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO.

No Aplica

2.4. OBLIGACIONES DE LAS PARTES

2.4.1 OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA: El contratista se obligará para con el Municipio, en relación directa con el objeto del contrato, a lo siguiente:

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS

1. Brindar asesoría individual y grupal a los buscadores de empleo mediante procesos estructurados de orientación laboral, con el fin de fortalecer sus perfiles ocupacionales y aumentar sus posibilidades de vinculación formal al mercado laboral, de conformidad con los lineamientos establecidos por la Agencia Pública de Gestión y Colocación de Empleo (APE) del municipio de Chía.
2. Apoyar el diseño, implementación y seguimiento de estrategias de inclusión laboral para poblaciones vulnerables, esto es, personas con discapacidad y/o adulto mayor y/o mujer cabeza de hogar y/o víctimas de la violencia, incluyendo su orientación, cualificación y registro en la plataforma SISE, mediante un acompañamiento inclusivo y adaptado a sus necesidades.
3. Realizar visitas al sector empresarial del municipio de Chía y la región, con el fin de socializar los beneficios de

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIO PREVIO Y ANÁLISIS DEL SECTOR CONTRATACIÓN DIRECTA	CÓDIGO	GEC-FT-77-V4
		PÁGINA	6 de 11

registrarse como empresa en la APE e identificar vacantes dirigidas específicamente a personas con discapacidad y población vulnerable, promoviendo la inclusión laboral y su articulación con las metas estratégicas de la Agencia.

4. Diseñar y planificar, una agenda de talleres, capacitaciones y actividades de transferencia de conocimiento en articulación con otras entidades, fundamentada en las necesidades del mercado laboral local, con el propósito de fortalecer competencias y habilidades de los oferentes.
5. Prestar apoyo en la divulgación, planeación, ejecución y seguimiento de ferias, eventos y actividades, tanto presenciales como virtuales, priorizando la participación activa de poblaciones vulnerables y promoviendo su acceso a procesos de empleabilidad efectivos y sostenibles.
6. Brindar apoyo a empresarios y comerciantes en la identificación de perfiles laborales acordes con las vacantes disponibles. Esta actividad incluye la preselección de postulantes a través de la plataforma SISE, el seguimiento al proceso y la remisión oportuna, preferiblemente diaria, de los candidatos a las empresas antes del cierre de cada convocatoria.
7. Apoyar a la APE en la estructuración de la ruta de inclusión laboral a partir de los grados 10° de la Instituciones Educativas del Municipio, con el fin de fortalecer las estrategias de empleabilidad para los jóvenes y poblaciones vulnerables como: personas con discapacidad y/o adulto mayor y/o mujer cabeza de hogar y/o víctimas de la violencia.
8. Apoyar la elaboración y actualización de la base de datos de servicios ofertados por la por la Agencia Pública de Gestión y Colocación de Empleo (APE) del municipio de Chía a población vulnerable, sistematizando la información para la evaluación de su impacto, la cual deberá reposar en la Secretaría para el Desarrollo Económico.
9. Apoyar a la Secretaría de Desarrollo Económico en la organización, ejecución y seguimiento de actividades como eventos, encuentros, reuniones, comités, asambleas y otras agendas programadas, en concordancia con el objeto contractual y dentro del alcance de las obligaciones asignadas.

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. Elaborar y rendir los informes como conceptos que se le soliciten en desarrollo del contrato.
4. 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.
5. No acceder a peticiones o amenazas de quienes actúen por fuera de la ley con el fin de hacer u omitir algún hecho.
6. Mantener la reserva profesional sobre la información que le sea suministrada para el desarrollo del objeto del contrato.
7. Informar oportunamente al municipio a través del supervisor sobre la eventualidad que pueda surgir y que implique retraso en el desarrollo del contrato.
8. Acatar las instrucciones, sugerencias, observaciones escritas por el supervisor del contrato
9. Suscribir a tiempo las actas requeridas por parte del Municipio a través del supervisor como constancias de la ejecución del contrato.
10. Presentar las cuentas de cobro del valor del contrato, de acuerdo con la forma de pago, anexando todos los soportes y documentos necesarios para ello, dentro de los plazos convenidos, en la plataforma SECOP II.
11. Acreditar los pagos de Seguridad Social (Salud, Pensión y ARL), como cotizante independiente y cuando fuere el caso, será su deber afiliar y realizar el pago de los respectivos aportes mencionados con anterioridad a los terceros que emplee para la ejecución del contrato, de manera tal que se garantice la cobertura total del SSI, y 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 , Decreto 1295 de 1994, y demás normas concordantes o complementarias.
12. Las demás que por ley o contrato le correspondan.

2.4.2. 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 forman parte.
7. Suscribir el acta de terminación a través del supervisor encargado.

2.5. TIPO DE CONTRATO: *CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES*

2.6. LUGAR DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO: *DIRECCIÓN DE DESARROLLO AGROPECUARIO Y EMPRESARIAL.*

TRES (3) MESES Y VEINTE (20) DÍAS *contados a partir del perfeccionamiento, el cumplimiento de los requisitos de ejecución, y el inicio en plataforma SECOP II por parte del supervisor, sin que en ningún caso dicho plazo pueda extenderse más allá del*

día veinte (20) de diciembre del año en curso.

2.7. SUPERVISOR DEL CONTRATO: PROFESIONAL UNIVERSITARIO DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO AGROPECUARIO Y EMPRESARIAL.

2.8. PLAZO DE LIQUIDACIÓN DEL CONTRATO: De conformidad con lo establecido en el inciso final del artículo 217 del Decreto 019 de 2012 “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la administración pública”; 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 (apoyo a la gestión), 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 realizo el presente análisis sobre la necesidad de contratar “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”. Teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

A. Aspectos Generales: En el sector se ofrecen estos servicios tanto por personas naturales o jurídicas y en los dos casos cuentan con la organización y la formación que les permite desarrollar sus actividades. Dentro de las diferentes alternativas que se presentan en el sector, el Municipio considera que lo más conveniente es contratar con una persona natural, que cuente con la idoneidad y experiencia solicitadas, para cumplir con la ejecución de las actividades requeridas por la Secretaría para el Desarrollo Económico.

Para el presente proceso como resultado se adelantó históricos, lo cual se detalla en el siguiente cuadro, por medio del cual se analiza que durante el último año, la alcaldía realizo dos contratos con objeto similar y elementos con características similares. Igualmente, en los últimos años también se han celebrado por parte de la Alcaldía Mayor de Bogotá, Alcaldía del Municipio de Sabaneta, Antioquia, en el Vichada e igualmente en la Alcaldía de Floridablanca, Santander; contratos con objeto similar y con actividades con características similares, a saber:

AÑO	No. CONTRATO	MODALIDAD DE CONTRATACIÓN (relacionada con la misma modalidad a contratar)	CONTRATISTA	OBJETO	CUANTÍA	DURACIÓN
-----	--------------	---	-------------	--------	---------	----------

2024	CO1.PCCNTR.6672384	Contratación directa- Prestación de servicios- Alcaldía Municipal de Chía, Cundinamarca	DANIEL PÉREZ HERRERA	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	\$27.950.000	129 días
2024	CO1.PCCNTR.6247303	Contratación directa- Prestación de servicios- Alcaldía Municipal de Chía, Cundinamarca	DANIEL PÉREZ HERRERA	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA ADELANTAR ACCIONES DE ORIENTACIÓN A OFERENTES Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO INCLUYENTE EN LA AGENCIA PÚBLICA DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO DEL MUNICIPIO DE CHÍA	\$ 19.500.000	90 días
20247	CD-VCD-010-2024	Contratación directa- Prestación de servicios- SENA, Vichada.	VÍCTOR JULIÁN AZABACHE LUNA	PRESTAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES PARA APOYAR EL DESARROLLO Y LA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES DE ORIENTACIÓN Y ESTRATEGIAS DE ATENCIÓN PARA OFERENTES O BUSCADORES DE EMPLEO Y POTENCIALES EMPLEADORES, EN EL MARCO DE LOS SERVICIOS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN QUE SE BRINDAN A TRAVÉS DE LA AG ENCIA PÚBLICA DE EMPLEO	\$ 21.677.600	160 días
2023	CO1.PCCNTR.4979179	Contratación directa- Prestación de servicios- Alcaldía Municipal de Floridablanca, Santander.	NATALY ZAMBRANO GUIZA	PRESTAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES PARA ORIENTAR A PERSONAS CON ENFOQUE DIFERENCIAL, EN LA BÚSQUEDA DE SU READAPTACIÓN LABORAL, A TRAVÉS DE LA AGENCIA DE EMPLEO LOCAL Y LAS ACTIVIDADES QUE SE REQUIERAN EN LA SECRETARÍA DE TURISMO Y DESARROLLO ECONÓMICO	\$ 24.000.000	180 días
2023	CDPS-605-2023	Contratación directa- Prestación de servicios- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C	LEIDY JOHANNA DUARTE CASTRO	PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES A LA SUBDIRECCIÓN DE EMPLEO Y FORMACIÓN, APOYANDO ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA LA ARTICULACIÓN DEL PROGRAMA EMPLEO INCLUYENTE CON EL ECOSISTEMA DE EMPLEO Y LA AGENCIA DE EMPLEO DEL DISTRITO	\$ 103.400.000	11 Meses
2022	SAB-01-835-22	Contratación directa- Prestación de servicios- Alcaldía Municipal de Sabaneta, Antioquia.	JAEI BEDOYA OSORIO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES EN PSICOLOGÍA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA AGENCIA DE EMPLEO DEL MUNICIPIO DE SABANETA.	\$ 30.862.650	240 días
2021	SAB-01-1192-21	Contratación directa- Prestación de servicios- Alcaldía Municipal de Sabaneta, Antioquia.	JAEI BEDOYA OSORIO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES EN PSICOLOGÍA A TRAVÉS DE LA AGENCIA DE EMPLEO CON EL FIN DE FORTALECER LAS CAPACIDADES DE PRODUCTIVIDAD, COMPETITIVIDAD, Y EMPLEO DE LOS HABITANTES DEL MUNICIPIO DE SABANETA	\$ 22.491.000	6 Meses

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

5.1. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO: VEINTICINCO MILLONES VEINTICINCO MIL PESOS MCTE. (\$25.025.000)

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 Municipal para 2025 "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 con los datos históricos, estos ya incluyen los costos por

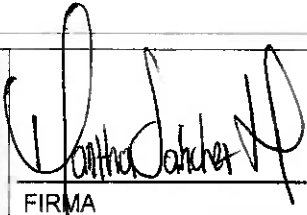
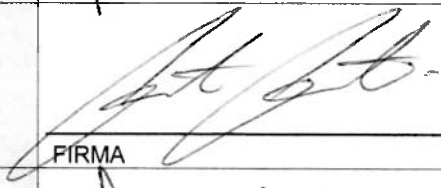
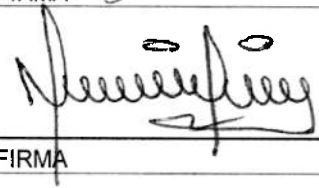
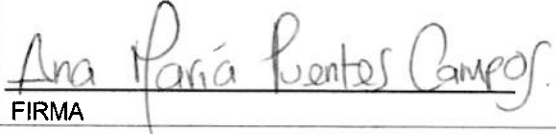
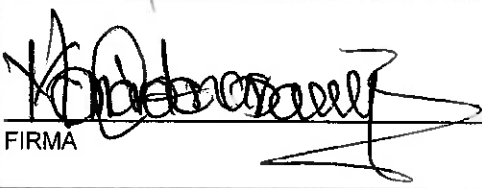
101

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIO PREVIO Y ANÁLISIS DEL SECTOR CONTRATACIÓN DIRECTA	CÓDIGO	GEC-FT-77-V4
		PÁGINA	11 de 11

Así mismo se informa que la presente contratación SI () NO (X) está cobijada por un acuerdo internacional o un tratado de libre comercio vigente para el estado Colombiano, de conformidad por lo dispuesto en el anexo cuarto; lista de excepciones al aplicación de los acuerdos comerciales, numeral cinco el cual señala "los contratos de empleo público y medidas relacionadas", del manual para el manejo de los acuerdos comerciales en los procesos de contratación, expedido por Colombia Compra Eficiente los contratos de prestación de servicios están exceptuados a la publicación de acuerdos comerciales.

10. ANEXOS

- Solicitud de Certificación de inexistencia o insuficiencia de personal en planta global.
- Certificación de inexistencia o insuficiencia de personal de planta
- Solicitud de CDP.
- Certificado de Disponibilidad Presupuestal - CDP.
-

APROBÓ: MARTHA YANNETH SANCHEZ HERRERA Secretaria para el Desarrollo Económico	 FIRMA
REVISÓ: CRISTHIAN RAÚL CASTAÑEDA VEGA Profesional Universitario	 FIRMA
REVISÓ: MARTHA TERESA MORENO MENDOZA Profesional Universitario	 FIRMA
ELABORÓ: ANA MARÍA PUENTES CAMPOS Profesional Universitario	 FIRMA
ELABORÓ: MARÍA HESNEY CÁRDENAS NARANJO Profesional Universitario	 FIRMA