

ANÁLISIS ECONÓMICO DEL SECTOR

CONTRATACION DIRECTA

"PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES DE ASESORIA PARA EL FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO DE LOS PROCESOS, PROCEDIMIENTOS O TRÁMITES RELACIONADOS CON EL FUNCIONAMIENTO DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE GESTION HUMANA."

I. INTRODUCCIÓN

De conformidad con los artículos 209 y 211 de la Constitución Política, la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones, en aras de permitir a las entidades públicas asignar tareas, funciones y competencias en sus subalternos o en otras autoridades.

Por su parte, el Plan de Desarrollo 2020 – 2023 “Soy Barranquilla”, en el artículo 21 “Política de Administración Pública Eficiente”, plantea la continuidad del desarrollo de estrategias para promocionar un modelo de gestión transparente, que oriente la actuación de los funcionarios basados en los principios éticos, que incremente la credibilidad y confianza de los ciudadanos y optimice la gestión pública hacia el logro de los objetivos institucionales.

En cumplimiento con el Decreto Nacional 2482 de 2012, la Alcaldía Distrital de Barranquilla ha adoptado el Modelo de Planeación y Gestión – MIPG, el cual es un marco de referencia que promueve el comportamiento de los servidores públicos para genera transformaciones culturales tangibles alrededor de la gestión pública, que permitan recuperar y aumentar la confianza de la ciudadanía en las entidades públicas. Así las cosas, la entidad a través del del desarrollo del programa fortalecimiento del desempeño y la eficiencia busca mejorar la gestión y el desempeño institucional.

Con el propósito de prestar un mejor el servicio, dar respuesta eficiente a las exigencias, necesidades de los ciudadanos y contar con herramientas económicas, físicas, recurso humano y tecnológicas, el Distrito de Barranquilla, en la vigencia 2020, ajustó la estructura organizacional y funcional a un modelo de gestión pública eficiente, competitivo e innovador, que busca integrar y armonizar todas las dependencias involucradas en generar mayor impacto social, que permita una atención integral a la población, así mismo fortalecer la Entidad con dependencias que permitan reaccionar ante los cambios generales que se presentan en el mundo.

La Secretaría Distrital de Gestión Humana de la Alcaldía Distrital de Barranquilla, de conformidad con el artículo 67 del Decreto Acordal 0801 de 2020, tiene a su cargo dentro de otras funciones, las siguientes:

1. Elaborar y ejecutar planes, programas y proyectos de gestión de talento humano de la Administración Central Distrital de acuerdo al Modelo de Planeación y Gestión MIPG, al plan de desarrollo y a la normatividad vigente.
2. Coordinar el ciclo del talento humano al servicio de la Administración Central Distrital de acuerdo a las políticas y parámetros normativos establecidos.
3. Evaluar la gestión del talento humano de acuerdo con los indicadores y estrategias establecidas por la CNSC y demás normatividad vigente.
4. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), en la administración central distrital, con el fin de promover y proteger la salud de los trabajadores y/o contratistas y prevenir los accidentes y las enfermedades laborales en el marco de lo establecido en la normatividad vigente.

La Secretaría Distrital de Gestión Humana, comprometida con el logro de los objetivos señalados en el plan de desarrollo, ejecuta acciones para el activo más importante de la Alcaldía de Barranquilla, su talento humano, bajo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que agregan valor al ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) y orienta su trabajo hacia resultados efectivos encaminados hacia las prioridades estratégicas de la entidad.

El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, y que a través del desarrollo de sus funciones contribuya al logro de las metas institucionales. Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores de la Alcaldía Distrital, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

La gestión del talento humano es considerada el corazón del modelo integrado de planeación y gestión, permite seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas

Las necesidades descritas anteriormente para lo cual la Secretaría de Gestión Humana solicita la incorporación del personal humano necesario, requiere de su ejecución en toda la vigencia fiscal 2023 para así, garantizar que se cumplan los objetivos propuestos y el cumplimiento de las misiones y funciones a cargo de la dependencia.

Por lo anterior, los contratos derivados del presente estudio previo y necesarios para suplir la necesidad descrita, deberán ser suscritos por el término de la vigencia fiscal presente y así garantizar la adecuada ejecución del proyecto toda vez que se trata de unos servicios que no pueden ser prestados por personal de planta y es necesario contratar los servicios de quienes poseen conocimiento y experiencia en el tema. En este caso, es conveniente la suscripción de los respectivos contratos de prestación de servicios profesionales con el personal con el conocimiento y experiencia necesario, toda vez que el ejercicio de las profesiones liberales permite un mayor conocimiento y experiencia en el tema, por tener la posibilidad de conocer distintas experiencias en distintas entidades, de distintos niveles y con ello, un mayor bagaje en la tecnicidad de la contratación pública.

Es así, que, en búsqueda de la mejora continua del proceso y aumentar la productividad en la administración del talento humano en las fases de ingreso, desarrollo y retiro, es necesario la contratación directa de personas naturales que presten sus servicios profesionales con las competencias descritas en el cuadro anexo, para desarrollar la actividad contractual, y así lograr el fortalecimiento institucional, mejorar la gestión y la calidad de los servicios que brinda a su interior, la Secretaría de Gestión Humana.

Así mismo, el Manual de Contratación del Distrito de Barranquilla, dispone que la planeación y estudios previos de la contratación deben ser elaborados por la Secretaría o dependencia a cargo de la necesidad a contratar.

La clasificación de los bienes y servicios, objeto del Proceso de Contratación, son los siguientes:

ITEM	Clasificación UNSPSC	Producto
1	80111600	Servicios de personal temporal

II. ASPECTOS GENERALES

FUENTE: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-jun2023.pdf> 31 de julio de 2023.

PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO LABORAL JUNIO DE 2023

Gráfico 1. Tasa global de participación, ocupación y desempleo
Total nacional
Junio (2015 – 2023)



Fuente: DANE, GEIH.

Nota: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.

Nota: los datos entre 2001 y 2020 se encuentra con los valores retroproyectados a partir de las proyecciones del CNPV 2018.

Nota: entre 2010 y 2020 la información ya presenta los ajustes poblacionales ocasionados por el cambio de marco realizado en el año 2021.

Nota: el total nacional a partir del 2014 incorpora los dominios de ciudades capitales de los departamentos de la Amazonía y la Orinoquia y San Andrés.

Nota: la Población en Edad de Trabajar (PET) corresponde a todas las personas de 15 años y más.

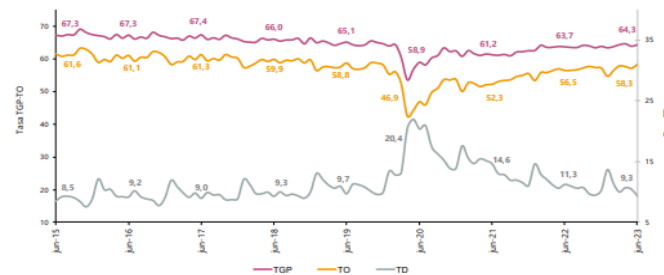
- Introducción
- Indicadores de mercado laboral mes y trimestre, total nacional y total 13 ciudades y áreas metropolitanas
- Población ocupada según rama de actividad mes junio 2023
- Población ocupada según posición ocupacional mes junio 2023
- Ranking de ciudades según tasa de desempleo trimestre abril - junio 2023
- Población fuera de la fuerza laboral según tipo de actividad junio 2023
- Medidas de calidad
- Ficha metodológica
- Glosario

TOTAL, NACIONAL Y TOTAL 13 CIUDADES Y ÁREAS METROPOLITANAS

• Total, nacional

Para el mes de junio de 2023, la tasa de desempleo del total nacional fue 9,3%, lo que representó una disminución de 1,9 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (11,3%). La tasa global de participación se ubicó en 64,3%, en junio de 2022 fue 63,7%. Finalmente, la tasa de ocupación fue 58,3%, lo que representó un aumento de 1,8 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (56,5%)

Gráfico 2. Tasa global de participación, ocupación y desempleo
Total nacional
Junio (2015 - 2023)



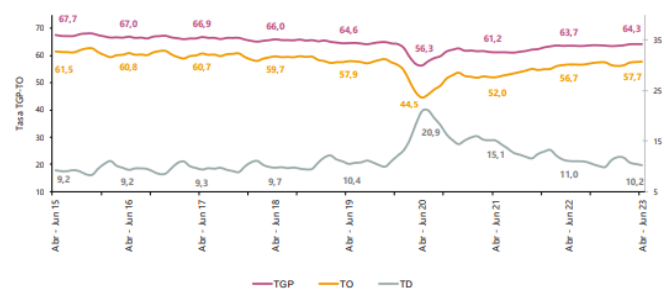
Fuente: DANE, GEIH.

Nota: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.
Nota: cifras aproximadas a un decimal. Por efecto del redondeo los totales pueden diferir ligeramente del anexo.

• TOTAL 13 CIUDADES Y ÁREAS METROPOLITANAS MENSUAL

En junio de 2023, la tasa de desempleo en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 8,8%, lo que representó una disminución de 2,9 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (11,7%). La tasa global de participación se ubicó en 66,6%, en junio de 2022 fue 65,4%. Finalmente, la tasa de ocupación fue 60,7%, lo que representó un aumento de 3,0 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (57,7%).

Gráfico 4. Tasa global de participación, ocupación y desempleo
Total nacional
Abril - Junio (2015 - 2023)



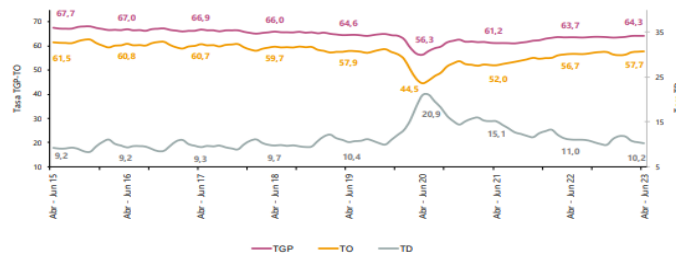
Fuente: DANE, GEIH.

Nota: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.
Nota: cifras aproximadas a un decimal. Por efecto del redondeo los totales pueden diferir ligeramente del anexo.

• Total, nacional trimestre

En el total nacional, la tasa de desempleo del trimestre abril - junio de 2023 fue 10,2%, lo que representó una disminución de 0,8 puntos porcentuales respecto al trimestre abril - junio de 2022 (11,0%). La tasa global de participación se ubicó en 64,3%, lo que significó un aumento de 0,6 puntos porcentuales frente al trimestre abril - junio de 2022 (63,7%). Finalmente, la tasa de ocupación fue 57,7%, lo que representó un aumento de 1,1 puntos porcentuales respecto al trimestre abril - junio de 2022 (56,7%).

Gráfico 4. Tasa global de participación, ocupación y desempleo
Total nacional
Abril - junio (2015 - 2023)

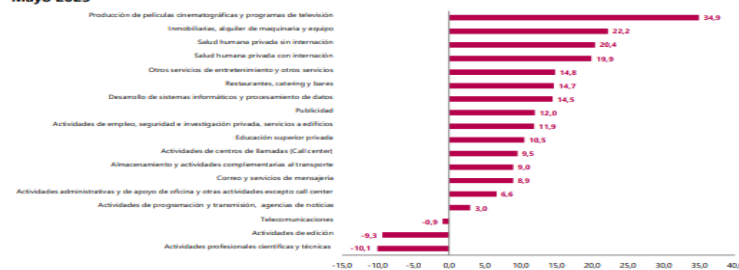


Fuente: DANE, GEIH.
Nota: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.
Nota: cifras aproximadas a un decimal. Por efecto del redondeo los totales pueden diferir ligeramente del anexo.

FUENTE: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EMS/bol-EMS-may2023.pdf> 14 de julio de 2023

Encuesta Mensual de Servicios (EMS) Mayo de 2023

Gráfico 1. Variación anual de los ingresos nominales, según subsector de servicios
Total nacional
Mayo 2023^p



Fuente: DANE – EMS
p Cifra provisional

- Introducción
- Evolución general de los subsectores de servicios
- Evolución por subsector de servicios
- Ficha metodológica
- Glosario

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 variables principales del sector servicios para el análisis de su evolución en el corto plazo.

Evolución general de los subsectores de servicios

1.1 Variación anual de los ingresos nominales y contribución por tipo de ingresos, según subsector de servicios (mayo 2023 / mayo 2022)

En mayo de 2023, quince de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos totales, en comparación con mayo de 2022.

Tabla 1. Variación anual de los ingresos y contribución por tipo de ingresos, según subsector de servicios
Mayo 2023^p / mayo 2022

Sección	División	Descripción	Ingresos nominales		Ingresos por servicios		Venta de Mercancías		Otros Ingresos	
			Variación (%)			Contribución (PP)				
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	9,0		8,1		0,1		0,8	
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	8,9		8,9		0,0		0,0	
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	14,7		13,8		0,6		0,3	
J	División 58	Actividades de edición	-9,3		-11,3		-0,1		2,0	
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	34,9		23,1		13,9		-2,1	
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	3,0		0,6		0,0		2,4	
J	División 61	Telecomunicaciones	-0,9		-0,5		0,2		-0,6	
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	14,5		15,1		-0,5		-0,1	
LN	Sección L, División 68	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	22,2		21,1		0,3		0,8	
M	Divisiones 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	-10,1		-10,4		0,3		0,1	
M	Clase 7310	Publicidad	12,0		12,3		0,1		-0,4	
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	11,9		11,9		0,0		0,0	
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	9,5		9,6		0,0		0,0	
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto call center	6,6		6,6		-0,4		0,4	
P	Grupo 854	Educación superior privada	10,5		9,5		0,0		0,9	
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	19,9		19,5		0,4		0,0	
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	20,4		21,0		0,6		-1,2	
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	14,8		12,0		1,2		1,6	

Fuente: DANE – EMS
p Cifra provisional
(PP) Puntos porcentuales
Nota: por aproximación decimal, se puede presentar diferencia en la suma de las contribuciones frente a la variación total.

1.2 Variación anual del personal ocupado total y contribución por tipo de contratación, según subsector de servicios (mayo 2023 / mayo 2022)

En mayo de 2023, trece de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en el personal ocupado total, en comparación con mayo de 2022.

Tabla 2. Variación anual del personal ocupado total y contribución por categoría de contratación, según subsector de servicios Mayo 2023^p / mayo 2022

Clasificación CBU Rev. 4 A.C.			Personal ocupado total ^a	Permanente	Temporal directo	Agencias	Misión ^b Hora cátedra ^c **
Sección	División	Descripción	Variación (%)				
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	1,1	3,3	-2,1	-0,1	--
H	División 53	Comerío y servicios de mensajería	-5,1	-0,3	-1,9	-2,9	--
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	2,3	6,2	-3,3	-0,5	--
J	División 58	Actividades de edición	-5,4	-1,8	-1,8	0,2	--
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	23,3	11,2	3,8	8,3	--
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	6,1	1,2	2,7	2,2	--
J	División 61	Telecomunicaciones	-9,8	-7,4	-0,7	-1,8	--
J	División 62, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	0,5	1,6	-0,7	-0,5	--
LN	Sección L, División 68	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	1,6	1,9	-0,3	-0,1	--
M	Divisiones 71, 72, Clase 7200, 7229 y 7730	Actividades profesionales científicas y técnicas	2,2	3,4	0,0	-1,2	--
M	División 74	Publicidad	4,6	2,2	3,0	-0,6	--
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	-1,8	0,0	-1,0	0,5	-1,3
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	-1,1	8,5	-8,6	-1,1	--
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto call center	2,7	0,7	3,8	-1,8	--
P	Grupo 854	Educación superior privada	2,0	0,3	1,6	-0,1	0,0
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	5,0	2,1	3,0	-0,3	--
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	2,6	3,8	-0,9	-0,3	--
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	4,7	3,4	1,6	-0,4	--

Fuente: DANE – EMS

^p Cifra provisional

(PP) Puntos porcentuales

* Incluye personal permanente, personal temporal directo y personal temporal contratado a través de agencias de suministro de personal.

** Personal en misión aplica para la sección N, divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130.

*** Personal hora cátedra aplica para la sección P - grupo 854.

Nota: por aproximación decimal, se puede presentar diferencia en la suma de las contribuciones frente a la variación total.

1.3 Variación anual de los salarios y contribución por tipo de contratación, según subsector de servicios (mayo 2023 / mayo 2022)

En mayo de 2023, todos los subsectores de servicios presentaron variación positiva en los salarios, en comparación con mayo de 2022.

Tabla 3. Variación anual de los salarios y contribución por categoría de contratación, según subsector de servicios Mayo 2023^p / mayo 2022

Clasificación CBU Rev. 4 A.C.			Personal ocupado en agencias	Permanente	Temporal directo	Misión ^b Hora cátedra ^c ***
Sección	División	Descripción	Variación (%)			
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	13,9	14,6	1,3	--
H	División 53	Comerío y servicios de mensajería	13,5	6,3	7,2	--
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	14,2	13,8	0,4	--
J	División 58	Actividades de edición	10,8	11,2	-0,4	--
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	1,8	0,7	1,1	--
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	10,1	7,2	2,9	--
J	División 61	Telecomunicaciones	14,0	12,1	1,9	--
J	División 62, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	18,6	18,3	0,3	--
LN	Sección L, División 68	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	14,8	10,8	4,0	--
M	Divisiones 71, 72, Clase 7200, 7229 y 7730	Actividades profesionales científicas y técnicas	15,1	10,4	4,7	--
M	División 74	Publicidad	11,7	6,7	5,0	--
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	15,6	3,1	6,3	6,2
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	13,5	17,0	-3,5	--
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto call center	9,1	1,8	7,3	--
P	Grupo 854	Educación superior privada	9,8	4,0	4,7	1,1
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	15,2	9,7	5,5	--
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	9,8	9,8	0,1	--
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	15,1	12,0	3,1	--

Fuente: DANE – EMS

^p Cifra provisional

(PP) Puntos porcentuales

* Hace referencia a la variación de los salarios promedio del personal ocupado total excluyendo al personal contratado a través de agencias de suministro de personal.

** Personal en misión aplica para la sección N, divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130.

*** Personal hora cátedra aplica para la sección P - grupo 854.

Nota: por aproximación decimal, se puede presentar diferencia en la suma de las contribuciones frente a la variación total.

III. TÉCNICO

El objeto para la presente contratación es el "PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES DE ASESORIA PARA EL FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO DE LOS PROCESOS, PROCEDIMIENTOS O TRÁMITES RELACIONADOS CON EL FUNCIONAMIENTO DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE GESTIÓN HUMANA.". Con esta contratación la secretaria requiere un grupo interdisciplinario de profesionales el cual busca satisfacer la necesidad de la Secretaría de Gestión Humana para cumplir con las funciones descritas en el Decreto Acordal 0801 de 2020 y así fortalecer la administración del talento

humano, mediante actividades de selección, capacitación, compensación, bienestar, evaluación y desvinculación de acuerdo a la normatividad vigente y a los procedimientos establecidos, contribuyendo permanentemente a la mejora de competencias y el ambiente de trabajo con personal competente para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos institucionales.

A continuación, se detallan los perfiles, las obligaciones Específicas y el valor de cada contrato:

PERFILES Y EXPERIENCIA	OBLIGACIONES ESPECIFICAS	VALOR DE CADA CONTRATO
Título profesional en Contaduría y especialización en alta gerencia con cuarenta (50) meses de experiencia en el ejercicio de su profesión.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liquidación de cálculo actuarial por omisión de afiliación en Soy actuario 2. Diligenciar formato para la solicitud de cálculo actuarial por sentencia judicial 3. Validar los cálculos remitidos por los fondos 4. Liquidación de aportes post Ley 550 en los portales para depuración de historias laborales 5. Diligenciar formato de liquidación financiera para traslado de aportes Ley 549 de 1999 	\$ 24.000.000
Título profesional en trabajo social con ciento treinta (130) meses de experiencia en el ejercicio de su profesión.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asesoría profesional en las visitas realizadas por Gestión Humana a los funcionarios de Alcaldía. 2. Asesoría profesional y acompañamiento en las visitas de los funcionarios que se encuentran en incapacidad. 3. Visitar a los pensionados en estados de interdicción para verificar estado de enfermedad y posible reevaluación. 4. Brindar asesoría a los funcionarios recién retirados del servicio por pensión de vejez. 5. Rendir informes del estado de casos de funcionarios en estado de interdicción. 	\$ 24.000.000
Título profesional en Derecho y especialización en asuntos públicos con cuarenta (40) meses de experiencia en el ejercicio de su profesión.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asesorar el proceso de cobro de cuotas partes pensionales. 2. Verificar el proceso de acuerdos de pago a través del aplicativo pasivocol con recursos del Fonpet. 3. Revisar actos administrativos y oficios que se generen en el proceso de cuotas partes. 4. Asesorar en las mesas de trabajos entre entidades dentro del proceso de cuotas partes. 5. Asesorar en temas relacionados con reconocimiento de prestaciones pensionales. 	\$ 21.000.000
Título profesional en Derecho con ciento veinte (120) meses de experiencia en el ejercicio de su profesión.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asesorar en las respuestas jurídicas inherentes al concurso de méritos, respuestas a derechos de petición, acciones de tutelas y demandas. 2. Asesorar en temas relacionados de reconocimiento de situaciones administrativas que se encuentren ajustadas a la normatividad. 3. Asesorar en la implementación de la política de teletrabajo. 4. Conceptuar respecto a la implementación de la formalización laboral. 5. Emitir concepto jurídico sobre situaciones y temas solicitados por Despacho de la Secretaría. 	\$ 21.000.000
Título profesional en Derecho y especialización en derecho comercial con cuarenta (40) meses de experiencia en el ejercicio de su profesión.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asesorar el proceso de cobro de cuotas partes pensionales. 2. Verificar el proceso de acuerdos de pago a través del aplicativo pasivocol con recursos del Fonpet. 3. Revisar actos administrativos y oficios que se generen en el proceso de cuotas partes. 4. Asesorar en las mesas de trabajos entre entidades dentro del proceso de cuotas partes. 5. Asesorar en temas relacionados con reconocimiento de prestaciones pensionales. 	\$ 21.000.000
Título profesional en Derecho y Maestría en derecho administrativo con treinta (30)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificar la proyección de los actos administrativos para la firma de la Secretaria de Gestión Humana 	\$ 15.000.000

meses de experiencia en el ejercicio de su profesión.	<ol style="list-style-type: none"> 2. Revisar la reliquidación de las sentencias en procesos de nulidad y restablecimiento del derecho. 3. Brindar asesoría en procesos de embargos ejecutivos. 4. Brindar asesoría en las respuestas emitidas por la oficina de nómina y prestaciones sociales. 5. Verificar el estado de los trámites de pago de aportes a pensiones 6. bonos pensionales y verificar el estado de los trámites de posibles pensionables de la entidad. 	
Título profesional en Sociología con cien (100) meses de experiencia en el ejercicio de su profesión.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asesorar a la Secretaría de Gestión Humana con el estudio sociológico a nivel organizacional de la Alcaldía de Barranquilla, para articular y organizar los recursos humanos con los que cuenta la entidad. 2. Asesorar a la Secretaría de Gestión Humana en el fortalecimiento de capacidades para la convivencia, colaboración y participación de los servidores públicos de la entidad. 3. Asesorar a la Secretaría de Gestión Humana en la promoción, prevención y construcción de una mejor calidad de vida de los funcionarios de la entidad y su grupo familiar. 4. Coordinar la realización de asistencia técnica y metodológica para ejecutar planes y proyectos de la Secretaría de Gestión Humana para el desarrollo de la estructura organizacional. 5. Participar en los procesos de capacitación efectuados por la Secretaría de Gestión Humana. 	\$ 10.500.000
Título profesional en Fisioterapeuta y especialización en calidad y auditoría en salud con veinticuatro (24) meses de experiencia en el ejercicio de su profesión.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Brindar acompañamiento y asesoría profesional en las jornadas de pausas activas lúdicas en las dependencias y sedes de la alcaldía. 2. Asesorar en las Inspecciones ergonómicas a casos definidos por los responsables del SG-SST 3. Asesorar en las inspecciones de seguridad con enfoque ergonómico a las sedes de la alcaldía de Barranquilla. 4. Asesorar en el diseño de estrategias de identificación de riesgo biomecánico 5. Asesorar en la alimentación mensual de indicadores de Gestión del programa de prevención de riesgos biomecánico de la institución 	\$ 10.500.000
Título profesional en Contaduría con cien (100) meses de experiencia en el ejercicio de su profesión.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asesorar en el proceso de facturación de cuotas partes pensionales por cobrar. 2. Revisar las liquidaciones de indemnizaciones sustitutivas. 3. Revisar la liquidación de bonos pensionales para la expedición de las respectivas resoluciones de emisión. 4. Asistir en el proceso de depuración de obligaciones pensionales en lo que respecta a la liquidación y planillas de aportes. 5. Asistir en la revisión de cuotas partes por pagar. 6. Asistir en la depuración de información pensional para cálculo actuarial. 	\$ 10.500.000
Título profesional en Contaduría y especialización en Tributación con doce (12) meses de experiencia en el ejercicio de su profesión.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asesorar en la revisión de liquidaciones por concepto de cobro de cuotas partes, con sus respectivos intereses. 2. Revisar las liquidaciones emitidas dentro de los procesos de cobro de cuotas partes pensionales por las diferentes entidades del Estado. 3. Revisar el proceso de liquidación de cálculos actuariales generados por el aplicativo soy actuario. 	\$ 7.500.000
Título profesional en Administración de empresas y especialización en Mercadeo con doce (12) meses de experiencia en el ejercicio de su profesión.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Brindar acompañamiento en la generación de informes y planes de trabajo que se adelanten en la Secretaria Distrital de Gestión Humana 2. Revisar la identificación de acciones de mejora en los procesos definidos por la Secretaria Distrital de Gestión Humana 3. Realizar acompañamiento en las auditorías internas y externas que se adelanten en la presente vigencia. 4. Brindar acompañamiento en las actividades y programas de la Secretaria Distrital de Gestión Humana 5. Desarrollar los compromisos adquiridos en cronogramas sin que requieran dedicación de tiempo completo en las instalaciones de la 	\$ 7.500.000

	<p>entidad, ni que impliquen subordinación por parte del funcionario que ostente la calidad de supervisor.</p> <p>6. Presentar informes sobre las actividades desarrolladas de conformidad con el objeto contractual</p>	
--	--	--

OBLIGACIONES GENERALES:

1. Cumplir con las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral durante la ejecución del contrato.
2. Mantener actualizados todos sus documentos en el Distrito, especialmente el RUT. En caso de algún cambio en su situación tributaria deberá presentar un nuevo RUT al área de cuentas de la Secretaria General del Distrito y/o a la Oficina de Contabilidad de la Secretaria Distrital de Hacienda
3. Indicar al momento de presentar la propuesta si es o no responsable del IVA.
4. Mantener actualizada la hoja de Vida y la Declaración de bienes y rentas en el Sigep.
5. Realizarse el Examen Médico Ocupacional de conformidad con el Decreto 1072 de 2015 y mantenerlo vigente durante la ejecución del contrato
6. Afiliarse al Sistema de Riesgos Laborales
7. Asistir a las reuniones presenciales o virtuales que sean programadas.
8. Cumplir con las demás obligaciones que se deriven de la esencia o naturaleza del contrato.
9. Mantener estricta reserva y confidencialidad sobre la información que conozca por causa o con ocasión del contrato.
10. Responder y hacer uso de los bienes que le sean asignados para el desarrollo de sus obligaciones y hacer entrega de los mismos en el estado en que los recibió, salvo su deterioro normal, o daños ocasionados por caso fortuito o fuerza mayor.
11. Presentar al supervisor el del contrato un informe mensual sobre las actividades realizadas durante la ejecución del contrato.
12. Prestar los servicios en los términos y condiciones establecidas y formuladas en la propuesta y requeridas por el Distrito.
13. Efectuar el cargue de los documentos precontractuales a su cargo en la plataforma SECOP II.
14. Contar con las herramientas necesarias para la prestación del servicio.
15. Cumplir de buena fe el objeto del contrato.
16. Asumir los gastos y riesgos que implica el desarrollo del contrato bajo su propia responsabilidad

IV. ANALISIS DE LA OFERTA.

El Decreto 1919 del 2002 extendió los efectos de las prestaciones sociales de los servidores públicos del orden nacional a los servidores públicos del orden territorial y, en ese sentido, extendió los efectos de la bonificación especial de recreación. De acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del Decreto 473 del 2022, los empleados públicos tienen derecho a una bonificación especial de recreación por cada periodo de vacaciones, en cuantía equivalente a dos días de la asignación básica mensual que les corresponda en el momento de iniciar el disfrute. Igualmente, habrá lugar a dicha bonificación cuando las vacaciones se compensen en dinero.

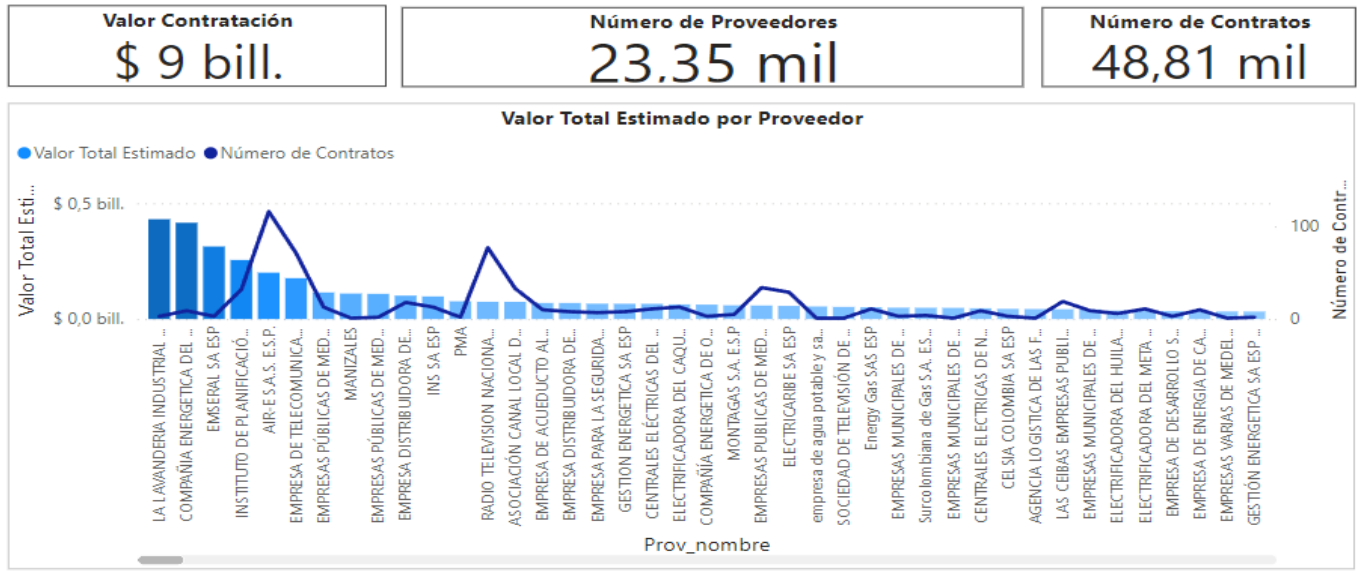
Fuente: <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es>

En todo tipo de análisis siempre habrá algunas variantes que deben considerarse para que los resultados sean lo más claro posible. Por eso debemos considerar los factores que influyen en la oferta como:

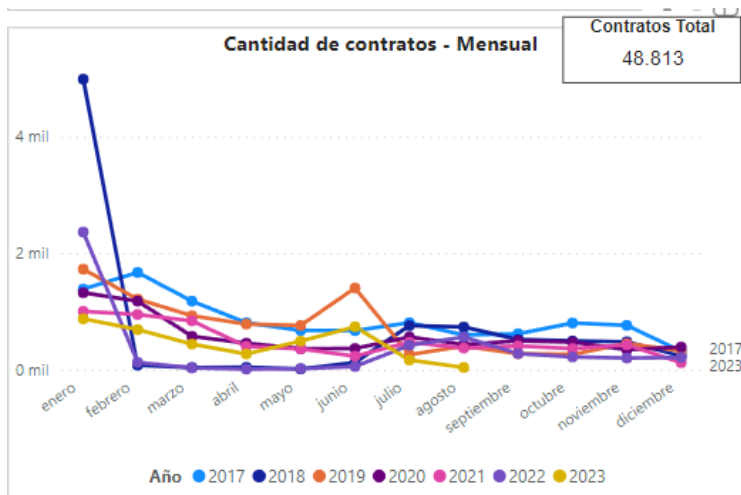
- **PRECIO:** A medida que se aumenta los precios ya sea de un producto o servicio la oferta incrementa, pues los productores están dispuestos a fabricar más productos o a generar más servicios según su rentabilidad.
- **PRECIO DE OTROS PRODUCTOS O SERVICIOS:** En este punto existe la oferta competitiva que se refiere si a un productor cambia de hacer un producto o servicio por otro, el primero el primero caerá junto con su oferta, al convertirse en algo menos rentable. Por su parte, la oferta conjunta se presenta cuando el aumento en un producto o servicio causa el aumento de otro. Un ejemplo muy sencillo es si el precio de la madera sube, puede causar un aumento de precio en los artículos del hogar como mesas, sillas y bancos, entre otros.

Agrupamos los datos que necesitamos, identificamos el mercado, determinamos el ciclo económico de esos servicios y ajustamos el segmento para poder evaluar a la competencia. De esta manera verificamos la cantidad de bienes y servicios que salen al mercado.

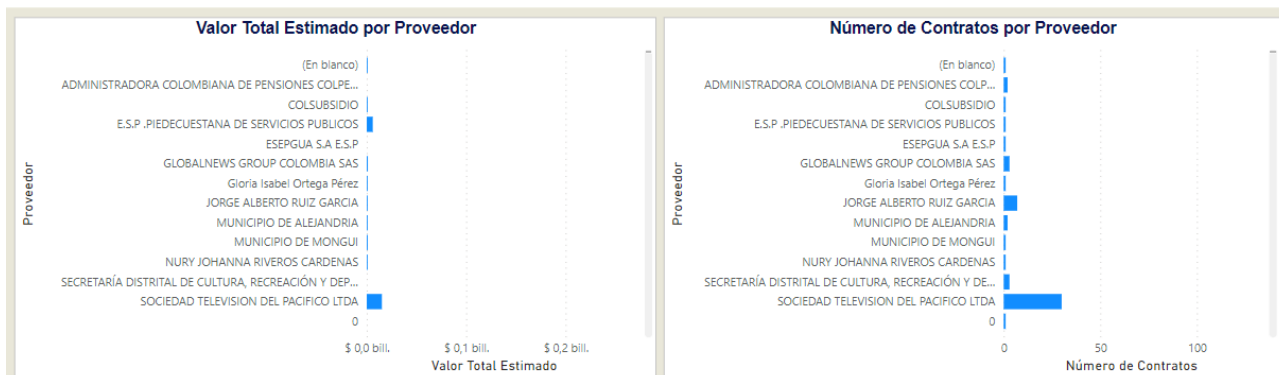
Relacionamos a continuación en este análisis de oferta graficas que nos proporcionan el comportamiento de este:



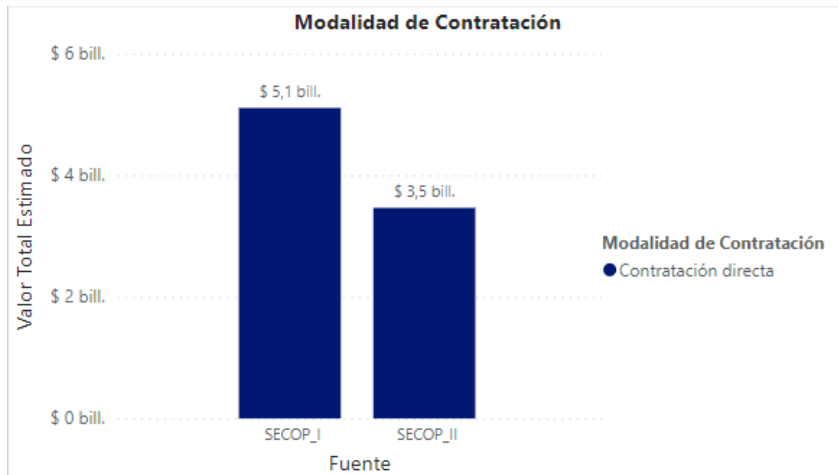
RELACIONAMOS EL HISTÓRICO GRAFICO DE LAS CANTIDADES DE CONTRATOS COMPENDIDOS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS:



ASÍ TAMBIÉN LOS VALORES ESTIMADOS POR PROVEEDORES Y CANTIDADES DE CONTRATOS POR PROVEEDORES:



Y A SU VEZ MODALIDADES DE CONTRATACION:

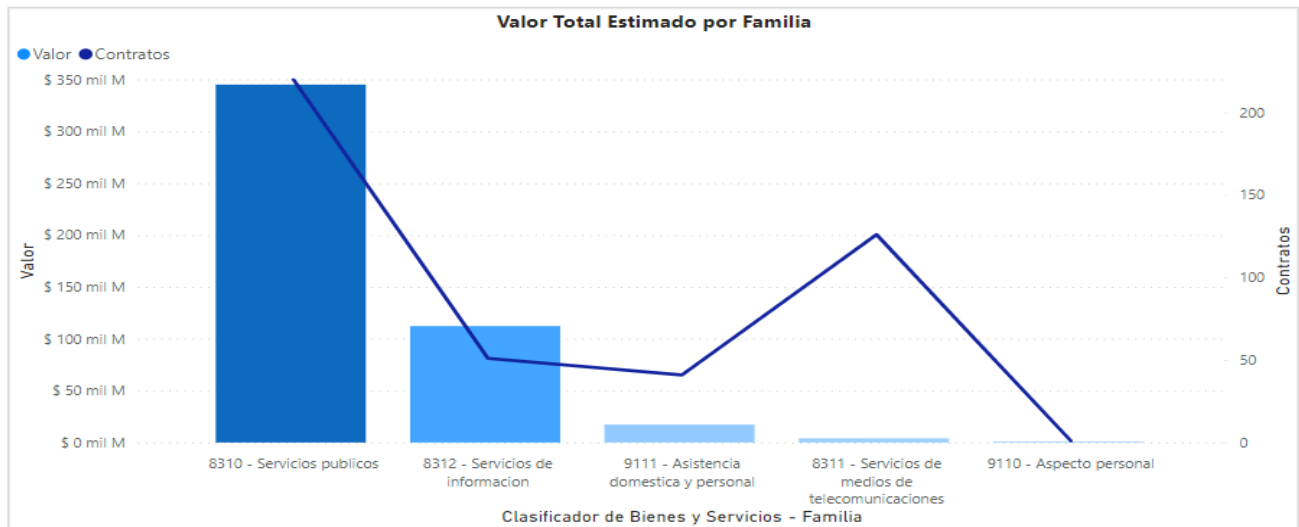


Fuente-gráficos: <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es>

V. ANALISIS DEL LA DEMANDA

El objetivo que buscamos detrás de estas consultas es dar, tamaños del mercado, la competencia, normas y leyes, productos y servicios, Para la recolección de información que pueda valer de métodos cualitativos y cuantitativos.

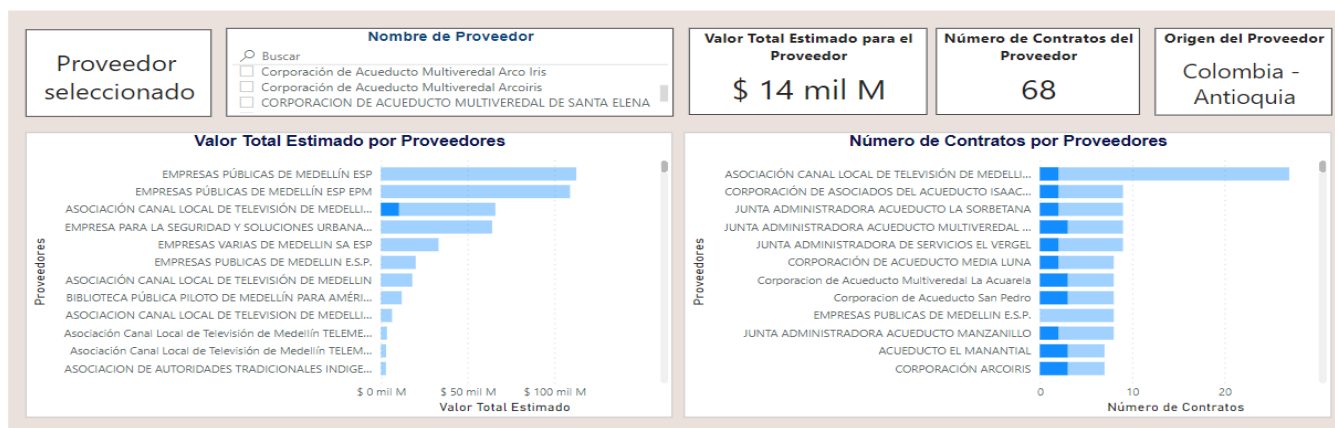
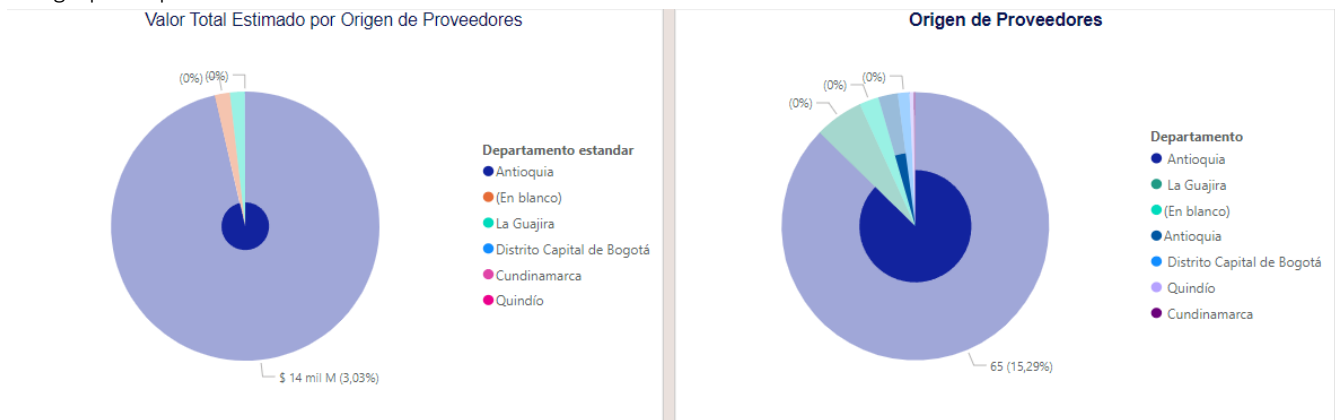
A continuación, se muestran graficas que indican los datos relacionados a este análisis de demanda:



El comportamiento de contratación por bienes y servicios de UNSPSC 80111600 es el siguiente:

Año	2017			2018			2019		
	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación
8310 - Servicios publicos	48	\$ 141.180.295.851	29,50%	53	\$ 2.684.322.116	0,56%	61	\$ 116.321.143.867	24,30%
8312 - Servicios de informacion	11	\$ 26.938.496.048	5,63%	3	\$ 10.592.329.957	2,21%	5	\$ 26.622.814.657	5,56%
9111 - Asistencia domestica y personal							2	\$ 52.060.677	0,01%
8311 - Servicios de medios de telecomunicaciones	60	\$ 1.681.046.958	0,35%	12	\$ 1.184.056.854	0,25%	44	\$ 308.945.266	0,06%
9110 - Aspecto personal							1	\$ 3.291.444	0,00%
Total	119	\$ 169.799.838.857	35,48%	68	\$ 14.460.708.927	3,02%	113	\$ 143.308.255.911	29,94%

El estimado de proveedores consultados en diferentes orígenes del país pueden verse reflejados de esta manera, agrupados por diferentes ciudades a nivel nacional:



VI. ANALISIS ECONOMICO

El valor total estimado de la presente contratación es de: **CIENTO SETENTA Y DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/L (\$172.500.000)** incluido IVA y todos los tributos que se generen con ocasión a la celebración, ejecución y liquidación del contrato.

La modalidad implantada para el presente proceso es el de contratación directa, conforme a lo señalado en el Decreto 1082 de 2015 artículo 2.2.1.2.1.4.4., SUBSESCCIÓN 4 y a lo señalado en el artículo 92 de la Ley 1474 de 2011

El futuro contrato tendrá un plazo de ejecución hasta el 31 de diciembre de 2023, contados a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución dispuestos en el artículo 41 de la ley 80 de 1993.

Con base en el artículo 92 de la Ley 1474 de 2011 las entidades públicas pueden celebrar contratos interadministrativos siempre que las obligaciones derivadas de este tengan relación directa con el objeto de la entidad ejecutora señalado en la ley o en sus reglamentos.

El artículo 2.2.1.2.1.4.4 del Decreto 1082 de 2015, establece: "Artículo 2.2.1.2.1.4.4. Contratos o convenios interadministrativos. La modalidad de selección para la contratación ente Entidades Estatales es la contratación directa; y, en consecuencia, le es aplicable lo establecido en el artículo 2.2.1.2.1.4.1. del presente decreto."

Para constancia se firma el mes de 07 de julio del 2023.

CODIGO ASIGNADO: 8960

Gisela Morales P.
Gisela Morales Pajaro

Asesora Externa
Secretaría General del Distrito