DATOS GENERALES DE LA SECRETARIA Y DEPENDENCIA SOLICITANTE	
FECHA DE ELABORACIÓN DE LOS ESTUDIOS PREVIOS: (DD/MM/AAAA)	Septiembre de 2025
NOMBRE DEL FUNCIONARIO QUE DILIGENCIA EL ESTUDIO PREVIO:	LUIS RICARDO RAMOS
DEPENDENCIA SOLICITANTE:	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
TIPO DE CONTRATO:	Prestación de servicios de apoyo a la gestión
PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES No.	Versión No.09
NO PROCESO EN EL PLAN ANUAL DE COMPRAS	93141506; 86132000

DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD

La Carta magna prevé en el artículo 2 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 todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación".

La Personería Distrital de Barranquilla es un organismo de control en el Distrito de Barranquilla, agenté del Ministerio Público que se encarga de velar por la guarda y promoción de los derechos humanos, la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial de los servidores públicos, a fin de garantizar los derechos constitucionales y legales de la comunidad.

La Ley 136 de 1994 en los Artículos 178 y 181 consagra y desarrolla las funciones de la Personería Municipal como un ente con autonomía Financiera y Administrativa, integradas al sistema nacional de defensa de los derechos humanos, y que ejercerá en el municipio las funciones del Ministerio Público que le confiere la Constitución Política y la ley, así como las que reciba por delegación de la Procuraduría General de la Nación. En los aspectos administrativos las personerías contarán con una planta de personal, conformada, al menos por el personero y un secretario.

La Personería Distrital de Barranquilla trabaja en pro de la mejora continua y del aseguramiento frente a la consecución de los objetivos, como entidad encargada de garantizar en el ámbito del Distrito de Barranquilla los fines del Estado Social de Derecho y en especial el interés público, la defensa, promoción y protección de los Derechos Humanos; la Veeduría permanente al cumplimiento del ordenamiento jurídico en la administración Distrital; el ejercicio del ministerio público ante autoridades administrativas, judiciales y la vigilancia de la conducta oficial de los servidores públicos en el ejercicio de la función pública.

En cuanto a los programas de bienestar social, el Decreto 1567 de 1998 *"Por el cual se crea el sis- tema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*", señala lo siguiente:

*"**ARTÍCULO 20. Bienestar Social.** Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su ni- vel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efi- ciencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.*

(...)

***ARTÍCULO 22. Áreas de Intervención**. Para promover una atención integral al empleado y*

proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

***ARTÍCULO 23. Área de Protección y Servicios Sociales**. En esta área se deben estructurar pro- gramas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.*

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

***ARTÍCULO 25. Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar**. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se des - cribe a continuación:*

a. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer priorida - des y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desa- rrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional

b. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia co- bertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;

c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.

d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

***PARÁGRAFO**. En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los pro- gramas de bienestar social."* (Subrayado fuera de texto)

En concordancia con lo anterior, el Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."* señala:

***ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios**. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud.

4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos

de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vi- vienda de los empleados.

(...)

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales.

Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las res- ponsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promoto- ras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales." (Subrayado fuera de texto)

Teniendo en cuenta lo anterior, el área de Talento Humano de la Personería Distrital de Barranquilla, es la encargada de gestionar los asuntos relacionados con bienestar al trabajador, plan de estimulos y programa de capacitaciones de la entidad. Lo anterior se realiza a través del Plan estratégico de Talento Humano.

La adopción e implementación del Plan Estratégico de Talento Humano constituye una obligación legal para todas las entidades públicas, en virtud de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, que establece en su artículo 36 que Con el fin de promover mayor eficiencia, satisfacción y desarrollo en el desempeño laboral de los empleados, así como aportar al logro efectivo de los objetivos institucionales, las entidades deberán diseñar e implementar programas de bienestar e incentivos, conforme a la normatividad vigente y a las disposiciones que reglamenten esta Ley. Esta obligación se desarrolla reglamentariamente en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, el cual impone a las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial el deber de contar con un Plan Estratégico de Talento Humano que se constituye en un instrumento esencial de gestión, orientado a articular la ejecución de las políticas de gestión y desempeño institucional, en coherencia con los fines misionales y las necesidades del servicio al ciudadano. Así, el PETH se erige como una herramienta de planeación estratégica ineludible, cuya formulación e implementación garantizan el cumplimiento de los principios constitucionales de eficacia, economía, moralidad y planificación que rigen la función administrativa conforme al artículo 209 de la Constitución Política, y cuya omisión compromete la responsabilidad administrativa y disciplinaria de quienes dirigen el recurso humano del Estado.

En cumplimiento de los mandatos contenidos en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, la Personeria Distrital de Barranquilla ha adoptado el Plan Estratégico de Talento Humano 2025, como instrumento de gestión que permite direccionar de manera articulada las acciones institucionales hacia el fortalecimiento de las capacidades y competencias del talento humano, entendido como un recurso estratégico para el cumplimiento de los fines del Estado y de los objetivos institucionales. Este plan tiene como propósito fundamental implementar políticas y programas integrales que fortalezcan las competencias laborales, el bienestar, la motivación, la salud y el desarrollo del personal vinculado a la entidad.

Bienestar y Plan de Estímulos e Incentivos Institucionales:

La normativa vigente en Colombia (Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015, entre otros), señala que las entidades del sector público deben elaborar anualmente el Programa de Bienestar Social, de acuerdo con el diagnóstico previo aplicado a todos los servidores públicos, en donde se indague sobre sus necesidades y expectativas, buscando favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de sus

familias, en este sentido la entidad realizó la identificación de dichas necesidades que se pretenden atender con la ejecución de las actividades contenidas en el Plan de Estímulos (Bienestar Social e Incentivos 2025).

Estos programas pueden incluir actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticas, culturales, acciones de promoción y prevención en salud, así como capacitaciones informales en artes, artesanías y otras modalidades destinadas a fomentar el bienestar y la recreación tanto del empleado como de su familia. Además, estas iniciativas pueden llevarse a cabo en coordinación con organismos de seguridad y previsión social, como las Cajas de Compensación Familiar, u otros entes que faciliten subsidios o ayudas económicas, en los términos establecidos en el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005 y el artículo 39 de la Ley 21 de 1982.

A su turno, el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que: "*Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir con el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley*".

Ahora bien, a través Decreto 1083 de 2015 se definen como responsables del Sistema de Estímulos, entre otros a: las entidades públicas de protección y servicios sociales, quienes deben facilitar, mediante contratos, sus servicios para el desarrollo de los programas de bienestar social e incentivos que diseñen las entidades públicas; y a las entidades públicas del orden nacional y territorial, quienes con autonomía administrativa deben poner en marcha, en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos.

Por su parte el Decreto 1083 de 2015, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998, así:

Bienestar Social, que comprende: Protección y Servicios Sociales, a través de programas: Deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas; promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los fondos de cesantías, las cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Calidad de vida laboral, a través de los programas de medición del clima laboral; evaluación de la adaptación al cambio; preparación de los prepensionados para el retiro del servicio; identificación e intervención de la cultura organizacional; fortalecimiento del trabajo en equipo; programas de incentivos que se otorgan a los mejores empleados y a los mejores equipos de trabajo, para lo cual, el decreto define con precisión los requisitos para acceder a dichos incentivos.

El programa de incentivos tiene como objetivo la creación de un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como el reconocimiento del desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, elevando los niveles de satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su función y de contribuir con el cumplimiento de las metas institucionales establecidas.

Finalmente, la Ley 1952 de 2019 en su artículo 37 dispone que, es un derecho de los servidores

públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, como educación, recreación, cultura, deporte vacaciones recreativas, entre otros, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales vigentes, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Partiendo del reconocimiento de que los programas de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos constituyen una manifestación del cumplimiento de los lineamientos establecidos por la administración pública, y de que dichos programas están orientados a reconocer la gestión institucional y a mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias, es posible afirmar que su implementación conlleva beneficios significativos para el clima laboral dentro de la entidad. En efecto, estos programas dignifican y fortalecen la identidad profesional del personal administrativo y directivo, fomentando el sentido de pertenencia y la cultura del servicio público, a través del reconocimiento de sus logros como aportes sustantivos a la institucionalidad y a la sociedad. Al propiciar condiciones de bienestar, se promueve el compromiso de los servidores con los valores, principios y objetivos de la entidad, se consolida la integración de sus familias a la cultura organizacional, se robustece el sentido de pertenencia al servicio público, y se refuerza la convicción sobre la continuidad, pertinencia y estabilidad de su gestión, lo que redunda en condiciones laborales más favorables y sostenibles.

En este contexto, y con el propósito de satisfacer de manera integral las necesidades de los servidores públicos administrativos considerando sus dimensiones biológica, psicosocial, espiritual y cultural, con especial énfasis en aquellas relacionadas con la subsistencia y, en forma jerarquizada, con las de desarrollo y superación personal y profesional, la Personeria formuló la política de bienestar institucional. Esta política tiene como finalidad crear, mantener y fortalecer condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y la de su núcleo familiar, y eleven los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio público que presta a la comunidad. Para ello, se definieron áreas estratégicas de intervención que permitan ampliar la cobertura de las necesidades del talento humano, entendiendo que su atención y fortalecimiento son determinantes para el cumplimiento de la gestión institucional y el logro de los objetivos misionales, en condiciones de mayor bienestar y desempeño laboral.

La Personeria reconoce que el Plan Bienestar Social e Incentivos se constituye una herramienta estratégica orientada a crear, mantener y optimizar las condiciones que favorecen el desarrollo integral del servidor público, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, y por ello orienta sus esfuerzos para ejecutar las actividades contenidas en este plan y elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio prestado a la comunidad. A través de la implementación de programas estructurados en torno al bienestar, se busca consolidar el compromiso del servidor con los valores, principios y objetivos institucionales, así como fortalecer su integración, junto con su entorno familiar, a la cultura organizacional de la entidad.

Estos programas constituyen un mecanismo fundamental para consolidar un ambiente laboral propicio que fomente el sentido de pertenencia de los servidores públicos, fortaleciendo su identidad institucional y el compromiso con la misión estatal. Al propiciar espacios de reconocimiento, participación y mejora continua de las condiciones laborales, se promueve no solo la dignificación de la función pública, sino también la convicción de los servidores sobre la importancia, pertinencia y proyección de su labor dentro del aparato estatal. De igual manera, se contribuye a la estabilidad y permanencia del talento humano, al generar condiciones que impactan positivamente en la calidad de vida, la salud emocional y física, así como en la motivación para el cumplimiento de sus funciones.

Para la presente vigencia y a través del presente contrato, en el marco del plan de Bienestar y

Plan de Estímulos e Incentivos Institucionales, se ejecutarán actividades de integración para los diferentes funcionarios de la institución, asi como actividades de fortalecimiento institucional.

Con el fin de ejecutar las actividades que soportan la presente necesidad y en armonía con las disposiciones legales vigentes en materia de contratación estatal y seguridad social, es jurídicamente procedente que las entidades públicas suscriban contratos con las Cajas de Compensación Familiar. Esta posibilidad se encuentra expresamente autorizada en las siguientes normas:

El Artículo 2.2.19.6.10 del Decreto 1083 de 2015, permite a las entidades públicas ejecutar los programas de bienestar en forma directa o a través de la contratación con personas naturales o jurídicas y la coordinación con organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales y al efecto preceptúa: "La ejecución de los programas será realizada en forma directa o través de la contratación con personas naturales o jurídicas y la coordinación con organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales".

De igual manera, el Decreto 752 de 1984, "Por el cual se reglamentan los programas de capacitación y bienestar social previstos en los Decretos 2400 y 3129 de 1968" señala que las entidades adelantarán el desarrollo de los programas de bienestar junto con diversas entidades de promoción social, entre ellas las cajas de compensación, así: *"Artículo 12o.- Los programas de bienestar social se adelantarán con la Promotora de Vacaciones y Recreación Social, PROSOCIAL; el Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte, COLDEPORTES; el Instituto Colombiano de Cultura, COLCULTURA; el Club de Empleados Oficiales; las entidades oficiales de seguridad y previsión social* ***y las cajas de compensación familiar, a fin de aprovechar sus servicios y evitar erogaciones adicionales"****.* (Negrilla fuera de texto).

Igualmente, la Circular Externa No. 100-13 de 2015, del Departamento Administrativo de la Función Pública señala lo siguiente:*"Los gerentes y directivos públicos deben tomar en consideración el bienestar laboralde los servidores e implementar acciones concretas a través de programas de protección y servicios sociales tales como: deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; capacitación en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven el bienestar del empleado.*

Con el fin de lograr mayores niveles de cobertura de los programas de protección y servicios sociales y fomentar el uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas, se invita a las entidades para que estos temas se gestionen a través de convenios con las Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas". (Negrilla fuera de texto)

Dicha norma constituye una habilitación legal específica que permite a las entidades públicas formalizar vínculos contractuales con las Cajas de Compensación Familiar para la ejecución de actividades que se enmarquen en su misión institucional, sin que ello implique transgresión a los principios de la contratación pública, siempre y cuando se respeten los criterios de legalidad, necesidad del servicio y destinación específica de los recursos.

En este contexto, las actividades previstas dentro del objeto contractual encuentran sustento no solo en el principio de eficiencia del gasto público, sino también en el principio de colaboración armónica entre entidades, reconocido por el artículo 113 de la Constitución Política. Además, se articulan con los fines esenciales del Estado previstos en el artículo 2° constitucional, en tanto buscan garantizar el bienestar general, la vigencia de los derechos sociales y el fortalecimiento de la función pública como instrumento de servicio a la comunidad. Adicionalmente, y considerando que la Personeria Distrital de Barranquilla cuenta con un personal de planta, se hace necesario implementar y ejecutar programas tendientes al Bienestar y fortalecimiento de

	las competencias; que redunden en el beneficio de los servidores y sus familias, al igual que en el mejoramiento de su calidad de vida con un recurso humano motivado. En concordancia, y conforme con lo previsto en el artículo 2.8.4.4.5. del Decreto 1068 de 2015, la satisfacción de las necesidades anteriormente expuestas no puede ser atendida con el recurso humano disponible en la planta de personal de la Personeria Distrital de Barranquilla, dado que las actividades previstas en los planes requieren dedicación exclusiva, conocimientos técnicos especializados y una alta capacidad operativa. Estas circunstancias justifican la suscripción de un contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión con una caja de compensación familiar que cuente con experiencia en el mercado, infraestructura adecuada, personal calificado y suficiente idoneidad requerida para satisfacer la necesidad que tiene la entidad. Teniendo en cuenta lo anterior, es vital importancia la escogencia de un proveedor que cumpla con la infraestructura técnica y organizacional requerida para la prestación de estos servicios, no solo para dar cumplimento a los deberes legales, sino para asegurar el bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Es importante resaltar que estas actividades se deben desarrollar en el marco del plan de acción 2025, el cual contiene la descripción general de las actividades programadas, las cuales el contratista deberá cumplir a cabalidad con el fin de ejecutar el contrato integralmente.

NIVEL DEL CLASIFICADOR DE BIENES Y SERVICIOS

Código	Nombre Segmento	Código	Nombre Familia	Código	Nombre Clase	Código	Nombre Producto
86000000	Servicios Educativos y de Formación	86130000	Servicios educativos especializados	86132000	Servicios de educación y capacitación en administración		
93000000	Servicios políticos y de asuntos cívicos	93100000	Servicios gubernamentales y del sector público	93141500	Desarrollo y servicios sociales	93141506	Servicios de bienestar social

DESCRIPCIÓN DEL OBJETO A CONTRATAR, SUS ESPECIFICACIONES E IDENTIFICACIÓN DEL CONTRATO A CELEBRAR:	**OBJETO DEL CONTRATO:**	**PRESTACION DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR Y CAPACITACION, INSTITUCIONAL DE LA PERSONERIA DISTRITAL DE BARRANQUILLA.**

DESCRIPCIÓN DEL OBJETO A CONTRATAR:

DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO O PRODUCTO	No. PERSONAS
INTEGRACIÓN DIA DE LA FAMILIA Inversión estratégica en el bienestar integral de los empleados y en la cultura organizacional. Reconociendo la importancia del equilibrio en la vida laboral y personal, con el objetivo de demostrar que la empresa valora a sus colaboradores no solo como trabajadores, sino como individuos con familias. Fortaleciendo el sentido de pertenencia y el compromiso, para que los empleados sientan que su entorno familiar es reconocido y valorado. Este tipo de jornada fomentara un ambiente de trabajo más humano y cercano, permitiendo a los compañeros de equipo interactuar en un contexto informal y lúdico, lo que mejora la comunicación y la cohesión.	250
INTEGRACIÓN AMOR Y AMISTAD Fomenta un ambiente de trabajo más positivo, inclusivo y colaborativo es clave para fortalecer el tejido social y emocional de la organización. Valorando las relaciones interpersonales y la conexión entre empleados con el propósito de menorar la comunicación y la colaboración.	90
INTEGRACIÓN DE LOS NIÑOS Reconociendo que la vida de los colaboradores se extiende más allá de la oficina e incluye a sus familias, este tipo de iniciativas demuestra un compromiso genuino con la conciliación de la vida laboral y familiar. Factor clave para honrar y reconocer a los hijos de los trabajadores, generando un impacto positivo en la moral y clima laboral con un sentido de pertenencia y lealtad.	140

SALONES PARA CAPACITACION La implementación de salones busca estandarizar y mejorar el proceso de formación continua dentro de la empresa, garantizando que el personal reciba las herramientas y conocimientos necesarios para su desarrollo profesional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa.	200
INTEGRACION DE CIERRE PLAN DE BIENESTAR Bienestar cultural de una empresa brindando un espacio invaluable para reconocer los logros, fortalecer los lazos entre los colaboradores y agradecer el esfuerzo de todo el año. Fomentando un ambiente de camaradería y gratitud, elementos esenciales para construir una cultura de trabajo positivo y un sentido de pertenencia sólido.	150
ORIENTACIÓN PRE-PENSIONADOS Actividad capacitación motivacional, orientada hacia el fortalecimiento del proyecto de vida post-laboral.	30
PREMIACIÓN CAMPEONATO DE FUTBOL Bonos para equipos primer puesto, segundo puesto, jugadores destacados.	100
CAMPEONATO DE FUTBOL Incluye: Coordinación del torneo Escenario (cancha del colegio americano, de acuerdo con disponibilidad) Juzgamiento y planillaje 2 balones (en calidad de préstamo) Premiación (trofeo campeón, subcampeón y goleador	100

	CUMPLEAÑOS DE FIN DE MES Actividad recreativa de integración incluye entregar detalle personalizado (Mug, Muffins, 1 banderin, velas, globo)	50

	VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO	CUATROCIENTOS CUARENTA Y UN MILLONES CUATROCIENTOS SESENTA Y DOS MIL QUINIENTOS PESOS ML ($ 441,462,500) incluido IVA, y todos los impuestos que se causen con su celebración, ejecución y liquidación.
	ESTIMACION DEL PRESUPUESTO OFICIAL	Se realizó el análisis económico del sector, teniendo en cuenta los valores de mercado los cuales se obtuvieron mediante cotizaciones y valores históricos de contratos similares desarrollados por parte de la entidad y entidades cuya naturaleza jurídica es similar.
VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO, SU JUSTIFICACIÓN, PLAZO Y FORMA DE PAGO	**FORMA DE PAGO**	La forma de pago será la siguiente: El contrato se pagará de manera mensual de acuerdo con los servicios prestados y facturados. Lo anterior previa presentación de factura y/o cuenta de cobro acompañada del certificado de recibido a satisfacción expedido por el supervisor del contrato, una efectuada la entrega de insumos y suscrita el acta de entrega de bienes, recibo a satisfacción suscrito por el supervisor del contrato, acreditación del pago al Sistema Integral de Seguridad Social y aportes parafiscales.
	PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO	El plazo de ejecución del futuro contrato será hasta el 31 de diciembre de 2025, contados a partir de la suscripción del acta de inicio del contrato, previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución dispuestos en el artículo 41 de la ley 80 de 1993.
CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL	No. 2025.PER.01.000211 del 11 de septiembre de 2025 por valor de CUATROCIENTOS CUARENTA Y UN MILLONES CUATROCIENTOS SESENTA Y DOS MIL QUINIENTOS PESOS ML ($ 441.462.500) expedido por el Director Administrativo y Financiero.	
LUGAR DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO:	Distrito de Barranquilla	

OBLIGACIONES GENERALES DEL CONTRATISTA:	a) Cumplir a cabalidad con el objeto del contrato. b) Realizar seguimiento y control de los asuntos y actividades que le sean asignadas. c) Presentar mensualmente informe detallado de gestión de actividades. d) Cumplir con el pago al sistema de seguridad social. e) Cumplir con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, articulo 2.2.4.6.28. (En caso de que aplique). f) Asistir puntualmente a las reuniones convocadas. g) Hacer buen uso de los equipos tecnológicos y elementos de oficina suministrados para las actividades requeridas en el desarrollo del objeto contractual. h) Cumplir con las demás obligaciones, especificaciones y actividades señaladas en el estudio previo y con aquellas que se deriven de la esencia o naturaleza del Contrato.
OBLIGACIONES DE LA PERSONERÍA:	a) Obrar de buena fe en el desarrollo del Contrato. b) Cancelar el valor del Contrato en la forma y términos establecidos en este contrato. c) Permitir el desarrollo y ejecución del Contrato por parte del CONTRATISTA. d) Asumir los riesgos que le correspondan, de conformidad con lo establecido en el cuadro de asignación de riesgos contenido de acuerdo con las reglas del Proceso de Contratación. e) Exigir al CONTRATISTA, la ejecución idónea y oportuna del objeto del contrato. f) Adelantar las gestiones y acciones necesarias para el reconocimiento y cobro de las sanciones pecuniarias y garantías a que hubiese lugar. g) Ejercer la supervisión en la ejecución de las obligaciones del CONTRATISTA, en los términos del artículo 83 de la Ley 1474 de 2011. h) Cumplir con las demás obligaciones que se deriven de la esencia o naturaleza del presente Contrato.
OBLIGACIONES ESPECIFICAS DEL CONTRATISTA:	El contratista se obliga a ejecutar las siguientes actividades en el marco de contrato a celebrar: 1. Coadyuvar con las líneas de acción en el marco del Plan de Bienestar y capacitación Institucionales, y presentar estrategias para el desarrollo de las actividades que se requieran. 2. Garantizar que los eventos de integración, deportivos, recreativos y lúdicos, se realicen en escenarios adecuados y con instructores calificados. 3. Evaluar en conjunto con la entidad, cada una de las actividades programadas y realizadas en el marco del Plan de Bienestar y capacitaciones y presentar informe de ejecución una vez finalizada cada actividad. 4. Coadyuvar con la entidad a través de foros, capacitaciones y demás eventos para los servidores de la Entidad. 5. Disponer del personal necesario y cumplir con los requisitos higiénico sanitarios dispuestos por el ordenamiento jurídico para garantizar la inocuidad y calidad de los alimentos, y productos que se ofrezcan a los servidores y colaboradores de la entidad, en el marco de las actividades de Bienestar. 6. Disponer del personal necesario y cumplir con los requisitos higiénico sanitarios dispuestos por el ordenamiento jurídico para garantizar la inocuidad y calidad de los alimentos, y productos que se ofrezcan a los servidores y colaboradores de la entidad. 7. Coadyuvar con la logística, infraestructura y talento humano que se requieran para el desarrollo de las actividades institucionales planteadas en el Plan Institucional de Capacitación. 8. Garantizar contar con los espacios e instalaciones adecuadas que garanticen las jornadas de capacitación. 9. Garantizar el cumplimiento del objeto a contratar.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA MODALIDAD DE SELECCIÓN:	El artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998[3] establece que "Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos." El artículo 25 del Decreto Ley mencionado establece los pasos que deben seguir las entidades en relación con la ejecución de los programas de bienestar, en los siguientes términos: "**Artículo 25°. -** ***Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar.*** Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán proceso de gestión que se describe a continuación: a. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional. b. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles; c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas. o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver. d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad. **Parágrafo. -** En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social." (Resaltado fuera del texto) Así las cosas, el artículo 25°[5] del Decreto Ley 1567 de 1998 señala que para el diseño y realización de los programas de bienestar social, las entidades deberán adelantar el proceso de gestión establecido en la ley, en el que se establece la ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver. En este orden de ideas, es el mismo Decreto con fuerza de ley 1567 de 1998 el que establece tres posibilidades para que las entidades estatales adelanten las actividades de bienestar, así: a. Ejecución de programas de bienestar en forma directa por parte de las entidades estatales. b. Ejecución de programas de bienestar mediante la contratación con personas naturales o jurídicas. c. Ejecución de programas de bienestar a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales. En otras palabras, el Decreto Ley 1567 de 1998 es una ley en sentido material, de carácter especial que establece como uno de los posibles mecanismos de contratación de los programas

de bienestar, la contratación directa con determinado tipo de entidades. En este sentido, es un mandato legal que guarda coherencia con el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, según el cual, "Son contratos de prestación de servicios los aue celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad."

El mismo artículo 25 del Decreto 1567 de 1998 establece que las entidades pueden optar por unos de los tres mecanismos "según sea la necesidad o la problemática a resolver". Con el análisis de esta necesidad o problemática a resolver, la Dirección Corporativa puede optar por cualquiera de las tres opciones que autoriza el mencionado artículo, esto es, ejecutar estos programas de bienestar de manera directa; con un tercero, a través de las modalidades de selección previstas en la ley o a través de los organismos encargados de la protección, seguridad social y servicios sociales.

En este sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo 39 de la Ley 21 de 1982, "Las Cajas de Compensación Familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, cumplen funciones de seguridad social y se hallan sometidas al control y vigilancia del Estado en la forma establecida por la ley." (Resaltado fuera del texto)

Debe resaltarse que el artículo 41 de la misma Ley 21 de 1982 determina dentro de las funciones de las Cajas de Compensación Familiar, la de "Cumplir con las demás funciones que señale la ley."

Una de tales funciones es la definida precisamente en el artículo 25 del Decreto Ley 1567 de 1998, en el sentido de ejecutar los programas de bienestar, a cargo de las diferentes entidades estatales, que así se lo encarguen.

4. Sentencia de Unificación de Jurisprudencia del Consejo de Estado Sección tercera sobre el alcance legal de los objetos de los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión — Sentencia de 2 de diciembre de 2013, Radicación (41719) M.P Jaime Orlando Santofimio Gamboa:

De manera complementaria, debe advertirse que el Consejo de Estado señalo que los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión tienen el propósito y finalidad de satisfacer necesidades de las entidades estatales en lo relacionado con la gestión administrativa o funcionamiento de éstas al señalar:

"129.- En conclusión, obsérvese que los contratos de prestación de servicios de simple ***"apoyo a la gestión"*** *conforme se deduce del análisis de la Ley de contratación pública, son todos los demás contratos de prestación de servicios permitidos por e/ artículo 32 No. 3 de la Ley 80 de 1993 que no correspondan a los profesionales, esto es, que involucren cualesquiera otras actividades también identificables e intangibles que evidentemente sean requeridas por la entidad estatal y que impliquen e/ desempeño de un esfuerzo o actividad de apoyo, acompañamiento o soporte, de lo cual se puede deducir que caben tanto actividades con énfasis en lo intelectual, como también algunas otras caracterizadas por la acción material del contratista, en donde no es que el contratista no realice actividades de carácter intelectual (pues éstas son intrínsecas al ser humano), sino lo predominante es el actual como ejecutor, con el propósito y finalidad de satisfacer necesidades de las entidades* ***estatales en lo relacionado con la gestión administrativa o funcionamiento de la misma****, por personas no profesionales y que no implican el ejercicio de funciones públicas administrativas, como ya se explicó en párrafos anteriores."* (Resaltado fuera de texto)

Más adelante en dicha sentencia determina que los términos *"así como los relacionados con*

	actividades operativas, logísticas o asistenciales" son meramente enunciativos pudiendo abarcar otras actividades que sean necesarias para satisfacer los cometidos constitucionales o legales de la administración pública, siempre que guarden relación con la administración y funcionamiento de la entidad al indicar: *"137.- En este sentido, el aparte demandado al incluir los términos "así como los relacionados con actividades operativas, logísticas o asistenciales" no constituye más que una mera ejemplificación eminentemente enunciativa del tipo de actividades que pueden ser acometidas por vía de esta categoría, advirtiendo que además de éstas allí se encuentran inmersas todas las demás que satisfagan este mismo referente material y que sean necesarias para que la administración pública pueda satisfacer sus cometidos constitucionales y legales, siempre que guarden relación con la administración y funcionamiento de la entidad estatal, conforme a la preceptiva de/ numeral 3 e del artículo 32 de la Ley 80 de 1993"* Esta última sentencia de unificación del Consejo de Estado tiene fuerza vinculante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1437 de 2011 "Por el cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso *Administrativo".* Por otro lado la Ley 1150 de 2007, en su articulo 2 numeral 4 literal h, contempla: "Para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que sólo puedan encomendarse a determinadas personas naturales" A su vez el Decreto 1082 de 2015, en su articulo 2.2.1.2.4.9 establece: **ARTÍCULO 2.2.1.2.1.4.9.** *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. Por lo anteriormente expuesto se considera razonable y conveniente la contratación de la PRESTACION DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR Y CAPACITACION INSTITUCIONAL DE LA PERSONERIA DISTRITAL DE BARRANQUILLA, mediante la causal de prestación de servicios de apoyo a la gestión.
CAPACIDAD JURÍDICA	• Propuesta • Certificado de existencia y Representación Legal expedido con una fecha no superior a 30 días calendarios. • Tratándose de personas jurídicas, en el caso que el Representante legal no tenga las facultades suficientes para presentar la propuesta o suscribir el contrato, junto a ésta deberá se deberá aportar el acta en la que conste la decisión del órgano social competente

	que autorice al representante legal la presentación de la propuesta y la suscripción del contrato. • Cédula de Ciudadanía del representante legal de la persona jurídica proponente o del proponente persona natural. • HV SIGEP para personas jurídicas. • Declaración Juramentada de Bienes y Rentas. • Certificación de encontrarse al día con los pagos al sistema de seguridad social y parafiscales, durante los últimos 6 meses, expedido por el representante legal o el revisor fiscal según sea el caso. • Certificado de antecedentes disciplinarios de la Procuraduría General de la Nación, vigente de la persona jurídica proponente, y del representante legal de la persona jurídica proponente. • Certificado de antecedentes fiscales expedido por la Contraloría General de la Nación, vigente a la fecha de cierre de la presentación de la oferta, de la persona jurídica proponente, y del representante legal de la persona jurídica proponente. • Certificado de antecedentes judiciales y medidas correctivas del representante legal. • Registro Único Tributario – RUT • Constancia de Consulta de Inhabilidades Delitos sexuales cometidos contra menores de 18 años. Ley 1918 de 2018 del representante legal. • Certificado registro de deudores alimentarios morosos “REDAM” del representante legal. • Certificación Bancaria
SUPERVISOR:	La personería ejercerá la supervisión y control en la ejecución del presente contrato a través del Director Administrativo y financiero de la Personeria Distrital de Barranquilla.
LIQUIDACIÓN DEL CONTRATO	El presente contrato se liquidará de acuerdo a lo establecido por la normatividad en cuanto a la competencia de las entidades para la liquidación de los contratos estatales.
CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MÁS FAVORABLE	
REQUISITOS HABILITANTES.	
EXPERIENCIA:	La persona jurídica deberá acreditar dos (02) contratos ejecutados suscritos con entidades públicas o privadas cuyo objeto, obligaciones, alcance, actividades o condiciones sean iguales o similares al objeto descrito en el presente estudio previo. La sumatoria del valor de los contratos deberá ser igual al valor del presupuesto oficial expresado en SMLV. Para acreditar la experiencia se deberán aportar copias de contratos acompañadas de certificación de cumplimiento y/o acta de liquidación.
FACTORES DE EVALUACIÓN:	Idoneidad y Experiencia
ANÁLISIS DE RIESGOS Y FORMA DE MITIGARLO.	Los riesgos para la presente contratación serán los establecidos en el anexo contenido en el Análisis de Riesgos y en el presente estudio previo.
ANÁLISIS DE EXIGENCIAS DE GARANTÍAS DESTINADAS A AMPARAR LOS	Para el presente contrato se exigirán las siguientes garantías:

Amparo	Porcentaje	Vigencia
Cumplimiento del contrato	10% del valor del contrato	Plazo de ejecución del contrato y cuatro (4) meses más.

PERJUICIOS DE NATURALEZA CONTRACTUAL O EXTRACONTRACTUAL, DERIVADOS DEL CUMPLIMIENTO DEL OFRECIMIENTO O DEL CONTRATO, ASÍ COMO LA PERTINENCIA DIVISIÓN DE LAS MISMAS	Pago de salarios prestaciones sociales, legales e indemnizaciones laborales.	5% del valor del contrato	Plazo de ejecución del contrato y tres (3) años más.
	Calidad del servicio	10% del valor del contrato	Plazo de ejecución del contrato y cuatro (4) meses más.
	Calidad y correcto funcionamiento de los bienes	10% del valor del contrato	Plazo de ejecución del contrato y cuatro (4) meses más.
	Responsabilidad civil extracontractual	200 SMLV	Plazo de ejecución del contrato.

CONSTANCIA DEL CUMPLIMIENTO DEL DEBER DE ANÁLISIS DE LAS ENTIDADES ESTATALES	Se deja constancia que la entidad cumplió con el deber de análisis para conocer el sector relativo al objeto del Proceso de Contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica y de análisis de riesgo.
FIRMA:	
NOMBRE:	**LUIS RICARDO RAMOS SANCHEZ**
CARGO:	**Director Administrativo y Financiero**
PROYECTÓ:	A Berdugo- Asesor externo
REVISÓ:	M. Jiménez-Asesor externo

ANEXO No. 1:

TABLA DE ASIGNACIÓN DE LOS RIESGOS Y FORMAS DE MITIGARLOS

La Personería Distrital, de acuerdo con las disposiciones del artículo 4 de la ley 1150 de 2007 y de los artículos Artículo 2.2.2.1.1.2., Artículo 2 .2.1.1.1.6.1., Artículo 2.2.1.1.1.6.3. y el numeral 2 del artículo 2.2.1.2.5.2. del decreto 1082 de 2015 y con base en la Metodología para identificar y clasificar los riesgos elaborado por Colombia Compra Eficiente procede a tipificar, estimar y asignar los riesgos de la presente contratación. Seguidamente, se identifican y describen los riesgos, según el tipo y la etapa del proceso de contratación en la que ocurre. Luego, se evalúan los riegos teniendo en cuenta su impacto y su probabilidad de ocurrencia y finalmente, se establece un orden de prioridad teniendo en cuenta los controles existentes y el contexto de los mismos, así:

No.	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción (Que puede pasar y como)	Consecuencia de la Ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Calificación Total	Prioridad	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/ Controles a ser implementados	Impacto después del Tratamiento				¿Afecta el equilibrio económico del	Persona responsable por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión	
													Probabilidad	Impacto	Calificación	Calificación Total					¿Cómo se realiza el	Periodicidad ¿Cuándo?
1	Especifico	Interno	Planeación	Financiero	Incumplimiento en el pago de los honorarios pactados	Desmotivación del contratista y por consiguiente se pueden presentar retrasos en el cumplimiento de los objetivos del contrato	1	2	3	a	Departamento	Monitorear las cuentas de cobro del contratista y establecer las posibles causas para el incumplimiento de los pagos	1	1	2	2	No	Supervisor del contrato	Con la presentación de la cuenta de cobro	Conforme al plazo establecido en el contrato	Verificación de cumplimiento de las cuentas de cobro	Mensual
2	Especifico	Interno	Planeación	operacionales	Incapacidad temporal o permanente del contratista	Incumplimiento del contrato y demoras en la obtención de las metas	1	2	3	e	Contratista	Establecer un plan de contingencia para que el contrato pueda ser cedido /suspendido /terminado – conforme particularida	1	1	2	2	No	Supervisor del contrato	A partir del cumplimiento de los requisitos perfeccionamiento y	Conforme al plazo establecido en el contrato	Periódicas, verificar cumplimiento contractual conforme la	Mensual

												des de la situación									
3	Especifico	Interno	Planeación	Económicos	Incremento en contribuciones de entidades públicas	Desmotivación del contratista y por consiguiente se pueden presentar retrasos en el cumplimiento de los objetivos del contrato	1	1	2	c	Contratista	Comunicar al candidato y establecer que el contrato que se regulará conforme la legislación vigente en materia tributaria	1	1	2	2	No	Supervisor del contrato	Con la presentación de los estudios previos	Conforme al plazo establecido en el contrato	Revisión de la legislación en tributación	Inicio del contrato
4	Especifico	Interno	Planeación	Operacionales	Desistimiento o abandono del servicio contratado	Incumplimiento del contrato y demoras en la obtención de las metas	1	2	3	d	Contratista	Comunicar al jefe inmediato y notificar a la oficina jurídica y secretaria general para evaluar la pertinencia de dar inicio a	1	1	2	2	No	Supervisor del contrato	A partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución	Conforme al plazo establecido en el contrato	Periódicas, verificar cumplimiento contractual conforme la	Mensual