PERSONERÍA DISTRITAL
DE BARRANQUILLA

ANALISIS DEL SECTOR

OBJETO: 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.

1. INTRODUCCIÓN

La contratación administrativa en Colombia ha sido regulada en todos los tiempos adquiriendo importancia especial a partir de 1976, desde cuando las normas han intentado adecuar la contratación a los avances y desarrollos tecnológicos y administrativos de cada época y a su vez responder a las necesidades en materia de control político y social de las inversiones del estado colombiano, en aras de luchas contra la corrupción.

Uno de los mayores avances normativos fue la ley 80 de 1993, en la cual se quiso plantear de forma concreta las herramientas necesarias para la adecuada gestión contractual pública, basando sus objetivos en la eficiencia y la transparencia, circunstancias estas que, debido a la tramitología del proceso de adjudicación, hacían muchos menos transparentes y menos eficiente el proceso y generando mayor corrupción y aumento de los costos de inversión en los proyectos del estado.

Ante esta situación durante los años subsiguientes se presentaron diversos proyectos de Ley orientados a introducir medidas de agilidad y simplicidad y mayor rectitud en el manejo de los recursos. Como resultado aparece la Ley 1150 de 2007, que ha sido el mayor aporte al control eficiente, eficaz, transparente en el manejo de la contratación estatal como de la inversión de los recursos públicos generando confianza entre los ciudadanos y mejorando la gestión de las instituciones del estado.

En dicha ley se presentan los fundamentos legales de la contratación de profesionales y servicios de apoyo a la gestión objeto del presente estudio de sector bajo la modalidad de prestación de servicios, sus requerimientos y procedimientos para la contratación, así como la obligatoriedad de la elaboración de dichos documentos como soporte a la contratación.

2. 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

3. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

A) Clasificación UNSPSC

ITEM	Clasificación UNSPSC	Producto
1	93141506	Servicios de Bienestar Social

B) Especificaciones técnicas del servicio a contratar:

La Personería Distrital de Barranquilla requiere contratar a una Persona Jurídica, que acredite mínimo 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.

Lo anterior para EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR Y CAPACITACION, INSTITUCIONAL DE LA PERSONERIA DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

ALCANCE DEL OBJETO CONTRACTUAL

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

4. ANÁLISIS DEL SECTOR

I. Identificación del sector al que pertenece la necesidad

El Banco de la Republica realiza la clasificación de los sectores económicos de la siguiente manera:

La actividad económica está dividida en sectores económicos. Cada sector se refiere a una parte de la actividad económica cuyos elementos tienen características comunes, guardan una unidad y se diferencian de otras agrupaciones. Su división se realiza de acuerdo a los procesos de producción que ocurren al interior de cada uno de ellos.

Según la división de la economía clásica, los sectores de la economía son los siguientes:

- Sector primario o sector agropecuario.
- Sector secundario o sector Industrial.
- **Sector terciario o sector de servicios.**

Teniendo en cuenta que el presente objeto corresponde a actividades que desarrollan las personas naturales o jurídicas, tendientes a colaborar en la ejecución eficiente de proyectos, tareas de administración y gestión de entidades públicas o privadas, se ubicará dentro del Sector terciario o de servicios.

Dentro del sector de servicios en Colombia se tienen como principales productos/servicios:

- Publicidad
- **Actividades profesionales científicas y técnicas**
- cinematográficas y programas de televisión
- Educación superior privada
- Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos
- Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades
- **Otros servicios de entretenimiento y otros servicios**
- Restaurantes, catering y bares
- Actividades de programación y trasmisión, agencias de noticias
- Inmobiliarias, de alquiler y arrendamiento

- Correo y servicios de mensajería
- Telecomunicaciones
- Almacenamiento y actividades complementarias al transporte
- Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios
- Salud humana privada
- Producción de películas
- Actividades financieras y de seguros

A continuación, se revisarán los aspectos generales del sector que resulten relevantes en el Proceso de Contratación teniendo en cuenta fuentes de información estadísticas oficiales como lo es el DANE.

II. Aspectos Generales

- Económico

Producto Interno Bruto
Fuente: https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PIB/bol-PIB-IItrim2025.pdf (15 de agosto de 2025)

En el segundo trimestre de 2025pr, el Producto Interno Bruto en su serie original, crece 2,1% respecto al mismo periodo de 2024pr (ver tabla 1). Las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado son:

- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 5,6% (contribuye 1,1 puntos porcentuales a la variación anual).
- Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca crece 3,8% (contribuye 0,4 puntos porcentuales a la variación anual).
- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 1,8% (contribuye 0,3 puntos porcentuales a la variación anual).

Durante el primer semestre de 2025pr, respecto al mismo periodo del año anterior, el Producto Interno Bruto presenta un crecimiento de 2,4%. Las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado son:

- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 4,8% (contribuye 1,0 puntos porcentuales a la variación anual).
- Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca crece 5,3% (contribuye 0,5 puntos porcentuales a la variación anual).
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio crece 11,4% (contribuye 0,5 puntos porcentuales a la variación anual).

Respecto al trimestre inmediatamente anterior, el Producto Interno Bruto en su serie ajustada por efecto estacional y calendario crece 0,5%. Cuando se observa el comportamiento de las actividades económicas relacionadas:

- Información y comunicaciones crece 2,3%.
- Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca crece 1,5%.
- Industrias manufactureras crece 1,0%.

Tabla 1. Valor agregado por actividad económica
Tasas de crecimiento en volumen[1]
Segundo trimestre 2025[pr]

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)		
	Serie original		Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual	Año corrido	Trimestral
	2025[pr]-II / 2024[pr]-II	2025[pr]/ 2024[pr]	2025[pr]-II / 2025[pr]-I
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3,8	5,3	1,5
Explotación de minas y canteras	-10,2	-7,6	-5,1
Industrias manufactureras	0,9	1,1	1,0
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado[2]	0,9	-0,3	1,0
Construcción	-3,5	-3,3	-0,1
Comercio al por mayor y al por menor[3]	5,6	4,8	0,03
Información y comunicaciones	3,0	1,8	2,3
Actividades financieras y de seguros	2,8	3,0	0,8
Actividades inmobiliarias	2,0	2,0	0,6
Actividades profesionales, científicas y técnicas[4]	1,5	1,3	0,7
Administración pública, defensa, educación y salud[5]	1,8	2,7	-0,04
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios[6]	7,5	11,4	-2,4
Valor agregado bruto	**2,1**	**2,4**	**0,3**
Impuestos menos subvenciones sobre los productos	2,4	2,3	0,3
Producto Interno Bruto	**2,1**	**2,4**	**0,5**

Fuente: DANE, PIB_T

Actividades profesionales, científicas y técnicas

En el segundo trimestre de 2025pr, el valor agregado de las actividades profesionales, científicas y técnicas; y actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 1,5% en su serie original, respecto al mismo periodo de 2024pr. Esta dinámica se explica por los siguientes comportamientos (ver tabla 11):

- Actividades profesionales, científicas y técnicas crece 1,0%.
- Actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 1,8%.

Respecto al trimestre inmediatamente anterior en su serie ajustada por efecto estacional y calendario, el valor agregado de las actividades profesionales, científicas y técnicas; y actividades de servicios administrativos y de apoyo crece en 0,7%, cuando se observa el comportamiento de las actividades económicas relacionadas:

- Actividades profesionales, científicas y técnicas crece 0,6%.
- Actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 0,4%.

Tabla 11. Actividades profesionales, científicas y tecnicas[1]
Tasas de crecimiento en volumen[2]
Segundo trimestre 2025[pr]

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)		
	Serie original		Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual	Año corrido	Trimestral
	2025[pr]-II / 2024[pr]-II	2025[pr]/ 2024[pr]	2025[pr]-II / 2025[pr]-I
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1,0	1,0	0,6
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	1,8	1,6	0,4
Actividades profesionales, científicas y técnicas[1]	**1,5**	**1,3**	**0,7**

Fuente: DANE,PIB_T

[Pr]preliminar

[1]Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo.

[2]Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015.

Encuesta Mensual de Servicios (EMS) junio de 2024
Fuente: https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EMS/bol-EMS-jun2025.pdf (Agosto 14 de 2025)

Evolución general de los subsectores de servicios

Variación anual de los ingresos nominales y contribución por tipo de ingresos, según subsector de servicios (junio 2025p / junio 2024)

En junio de 2025, quince de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos totales, en comparación con junio de 2024.

Tabla 1. Variación anual de los ingresos y contribución por tipo de ingresos, según subsector de servicios
Total nacional
Junio 2025ᵖ / junio 2024

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Ingresos nominales	Ingresos por servicios	Venta de Mercancías	Otros Ingresos
Sección	División	Descripción	Variación (%)	Contribución (PP)		
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	15,4	14,9	-0,1	0,6
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	11,3	11,2	0,0	0,1
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	7,5	7,0	0,4	0,0
J	Divsión 58	Actividades de edición	5,3	4,3	-0,7	1,6
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	-8,3	-6,2	-4,4	2,4
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	1,1	1,6	0,0	-0,5
J	División 61	Telecomunicaciones	3,8	1,4	2,1	0,2
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	21,7	21,3	0,4	0,0
LN	Sección L. División 68 Sección N. Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	7,0	6,9	-0,1	0,2
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	5,4	5,4	0,0	0,1
M	Clase 7310	Publicidad	3,0	3,1	0,0	0,0
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	14,1	14,0	0,0	0,1
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	-4,0	-4,0	0,0	0,1
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto call center	-9,2	-9,0	0,0	-0,2
P	Grupo 854	Educación superior privada	6,5	6,6	-0,1	0,0
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	3,8	2,7	1,0	0,0
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	6,6	6,3	0,3	0,0
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	1,5	4,0	-1,0	-1,4

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.

Variación anual del personal ocupado total y contribución por tipo de contratación, según subsector de servicios ((junio 2025p / junio 2024)

En junio de 2025, cuatro de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en el personal ocupado total, en comparación con junio de 2024.

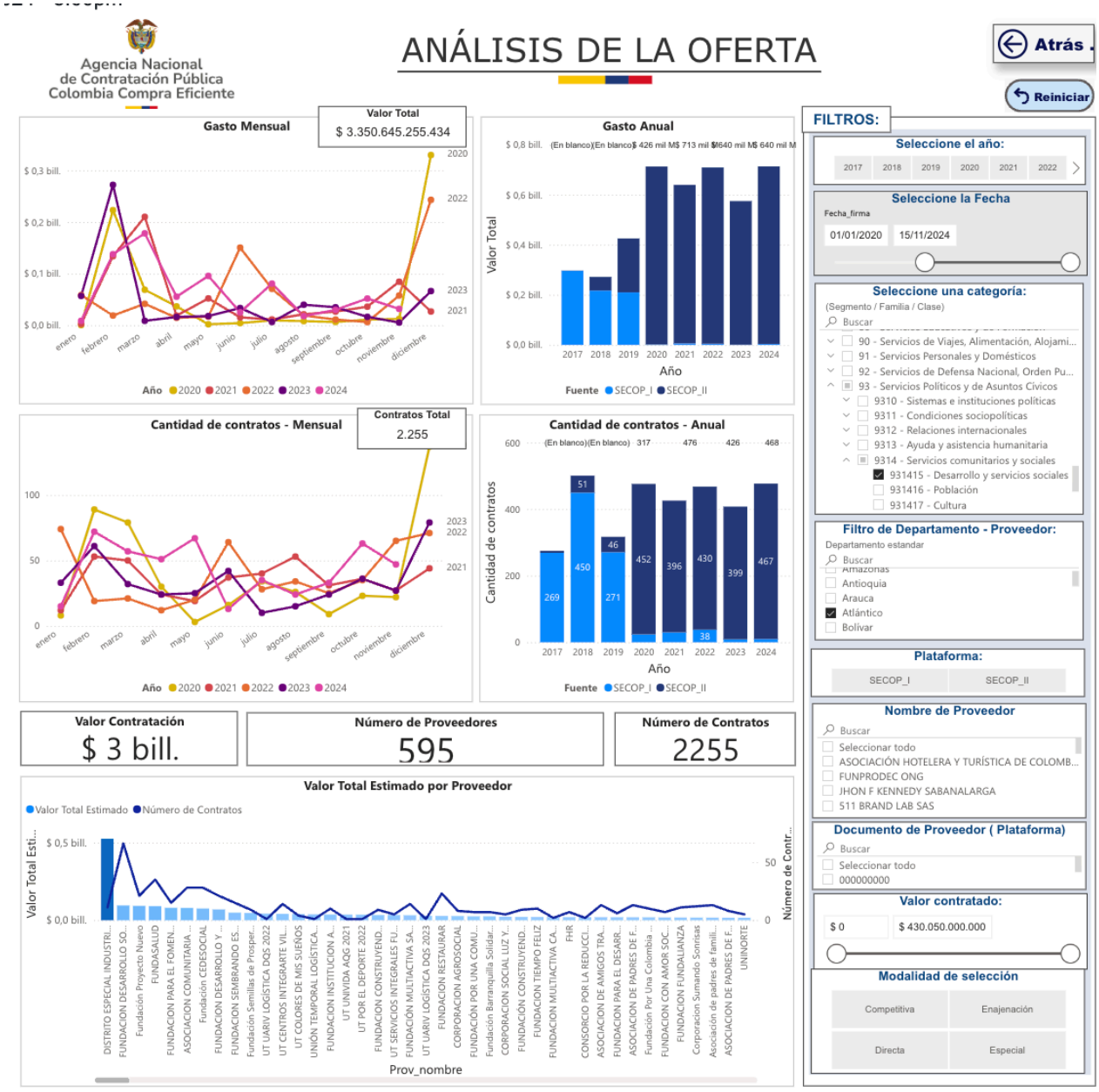
Tabla 2. Variación anual del personal ocupado total y contribución por categoría de contratación, según subsector de servicios
Total nacional
Junio 2025ᵖ / junio 2024

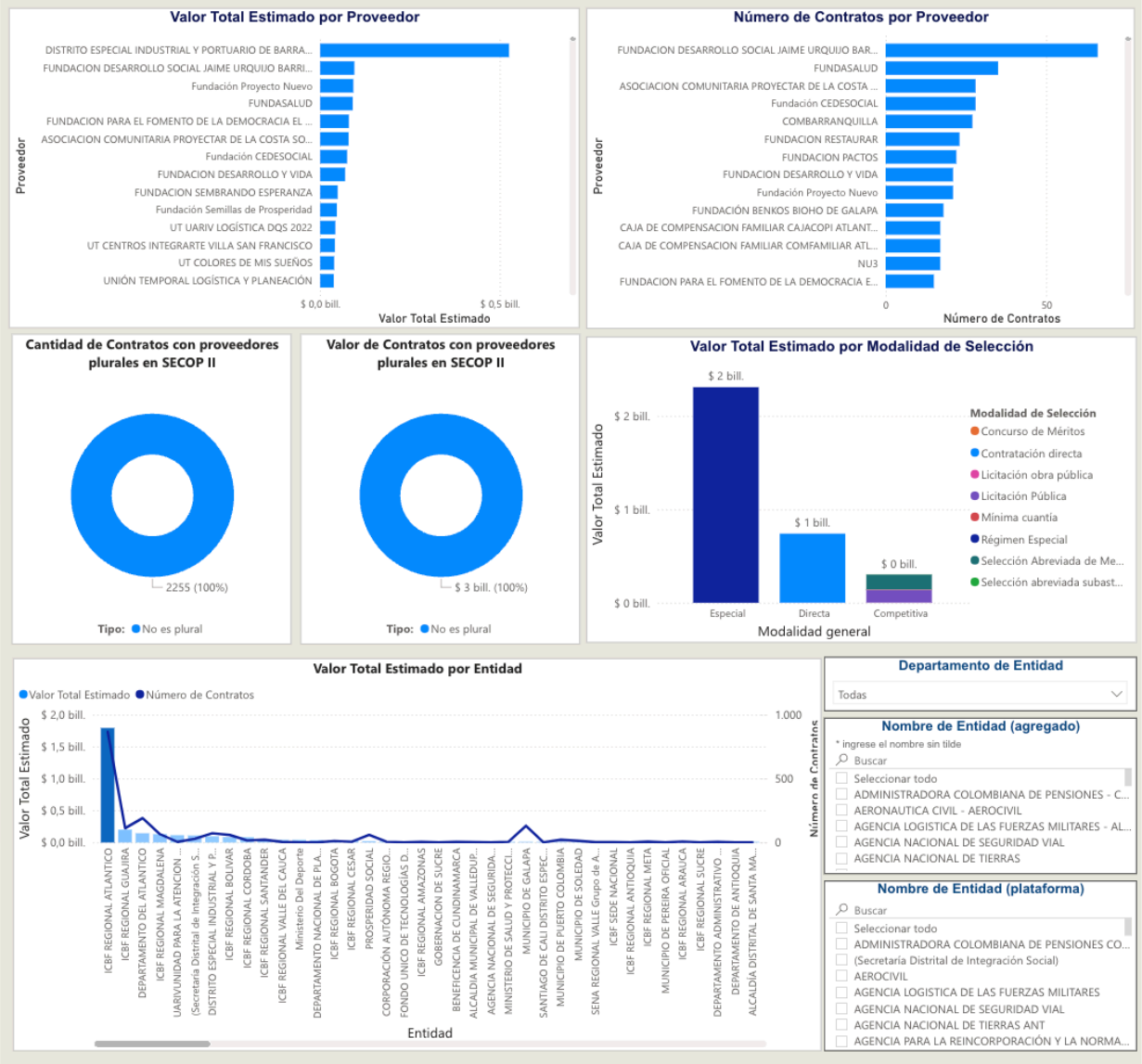
Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Personal ocupado total*	Permanente	Temporal directo	Agencias	Misión** Hora cátedra***
Sección	División	Descripción	Variación (%)	Contribución (PP)			
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	2,5	1,9	0,0	0,7	- -
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	0,0	-0,1	1,7	-1,6	- -
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	-1,5	1,7	-2,2	-0,9	- -
J	Divsión 58	Actividades de edición	-2,9	-1,0	-2,1	0,2	- -
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	-4,0	2,7	0,2	-6,9	- -
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	-1,7	-2,6	-0,4	1,4	- -
J	División 61	Telecomunicaciones	-8,3	-4,9	-2,3	-1,1	- -
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	-1,5	-1,0	-0,4	-0,2	- -
LN	Sección L. División 68 Sección N. Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	-0,5	0,7	-0,1	-1,0	- -
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	-7,2	-4,8	-2,3	0,0	- -
M	Clase 7310	Publicidad	-4,4	0,7	-4,5	-0,6	- -
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	-1,9	0,1	0,7	0,0	-2,7
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	-0,1	1,4	-1,3	-0,2	- -
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto call center	3,7	-1,2	6,4	-1,5	- -
P	Grupo 854	Educación superior privada	-1,5	-0,5	-0,6	0,0	-0,3
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	-1,8	-1,7	1,4	-1,5	- -
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	0,2	-1,5	1,2	0,4	- -
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	-0,01	-0,4	1,0	-0,6	- -

Fuente: DANE, EMS.

5. ESTUDIO DE LA OFERTA

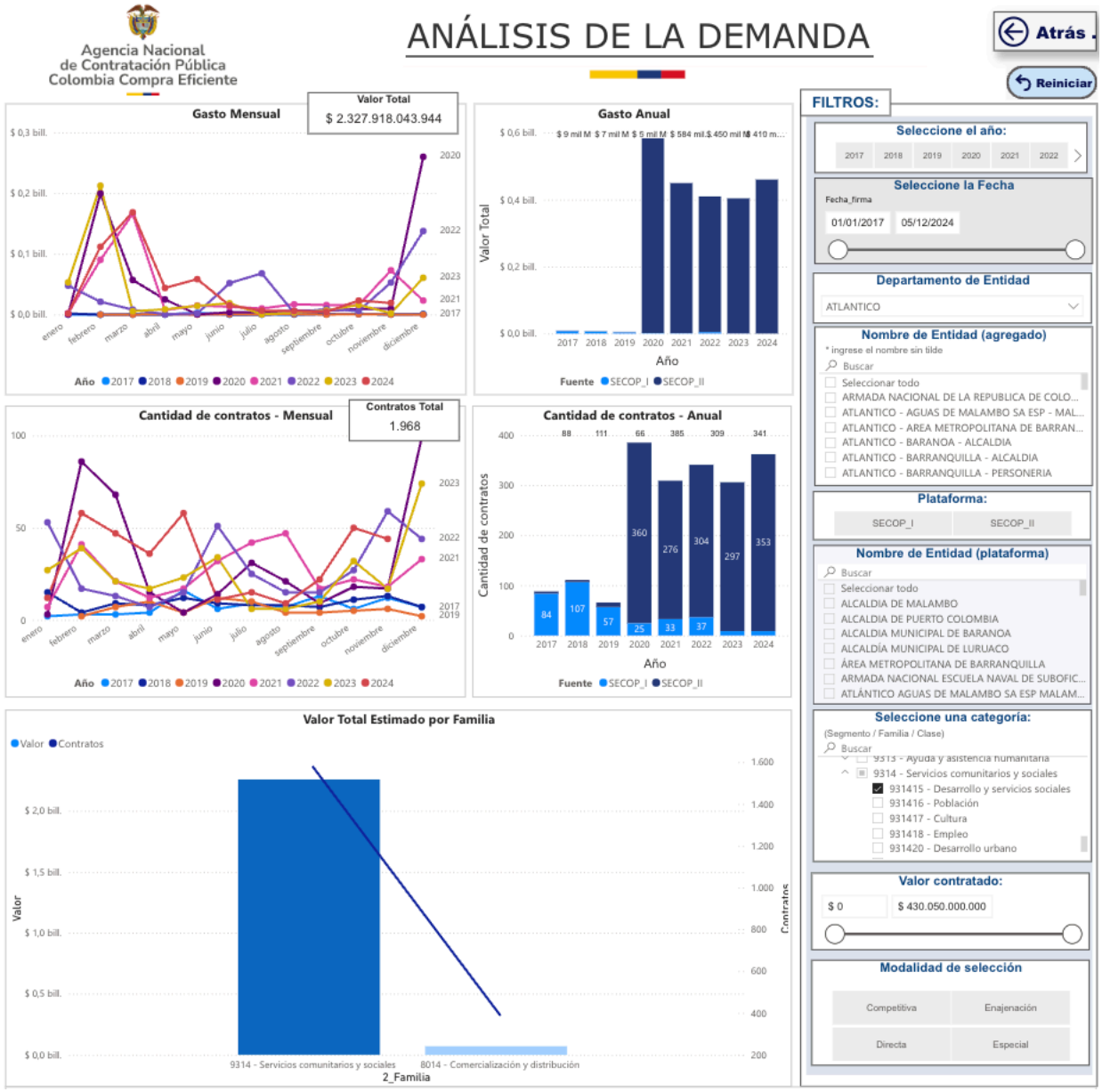
Por medio del modelo de abastecimiento estratégico adoptado por Colombia Compra Eficiente - CCE, se efectuó el análisis de la oferta dentro del mercado, realizando un perfilamiento del mismo a nivel general. El estudio se realiza a partir de las categorías puestas a disposición por CCE, en el cual se estableció como criterio de búsqueda el Departamento de ejecución de contrato y el código de naciones unidas asociado al objeto de contratación

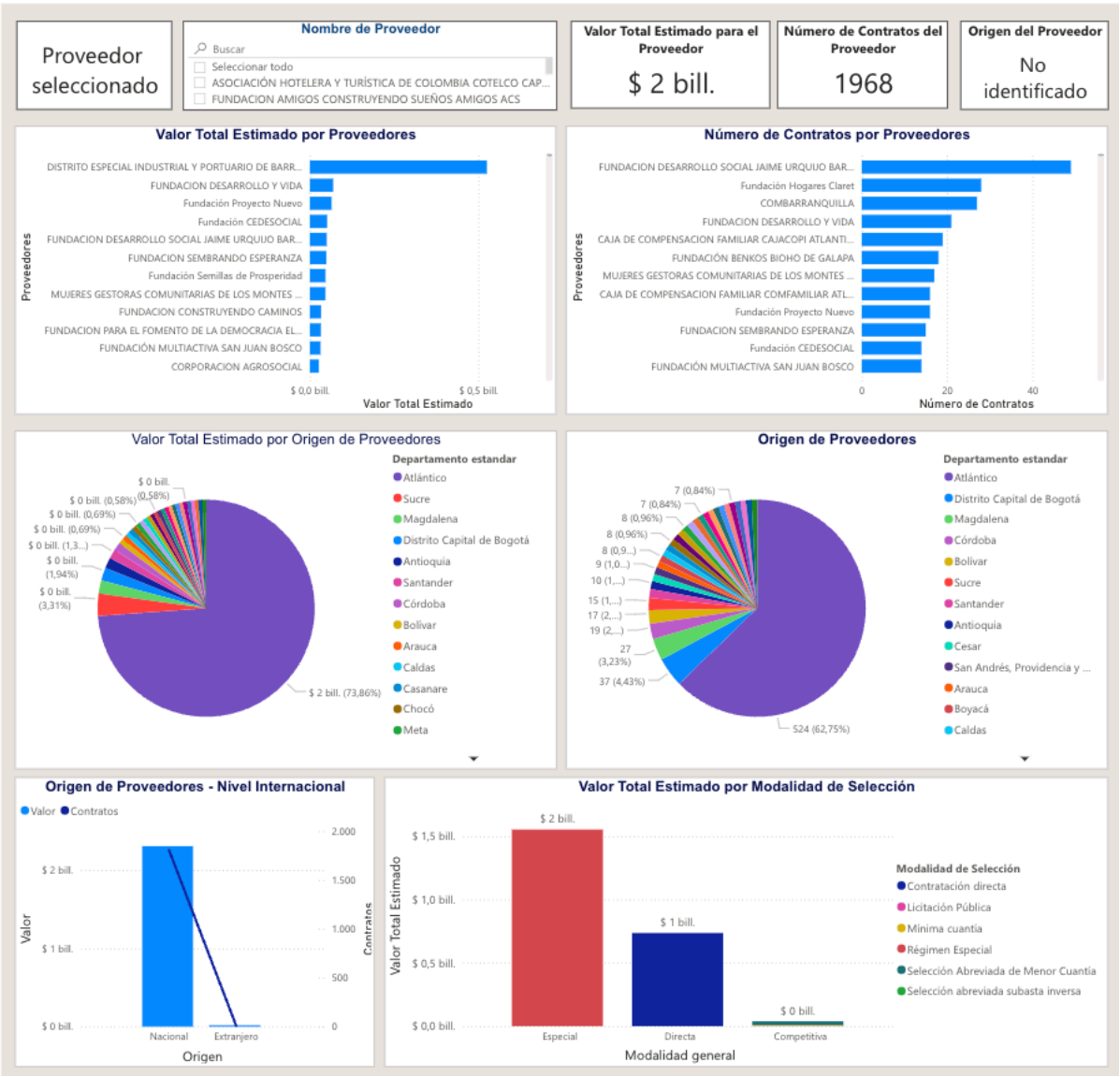

Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente
ANÁLISIS DE LA OFERTA
Atrás
Reiniciar
Gasto Mensual
Valor Total
$ 3.350.645.255.434
Gasto Anual
Cantidad de contratos - Mensual
Contratos Total
2.255
Cantidad de contratos - Anual
Valor Contratación
$ 3 bill.
Número de Proveedores
595
Número de Contratos
2255
Valor Total Estimado por Proveedor
FILTROS:
Seleccione el año:
Seleccione la Fecha
Seleccione una categoría:
Filtro de Departamento - Proveedor:
Plataforma:
Nombre de Proveedor
Documento de Proveedor (Plataforma)
Valor contratado:
Modalidad de selección
Competitiva
Enajenación
Directa
Especial



6. ESTUDIO DE LA DEMANDA

Por medio del modelo de abastecimiento estratégico adoptado por Colombia Compra Eficiente, se efectuó el análisis de la demanda de servicios contenidos dentro de las mismas categorías disponibles en la herramienta de CCE:


Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente
ANÁLISIS DE LA DEMANDA
Atrás
Reiniciar
Gasto Mensual
Valor Total
$ 2.327.918.043.944
Gasto Anual
Cantidad de contratos - Mensual
Contratos Total
1.968
Cantidad de contratos - Anual
Valor Total Estimado por Familia
Valor
Contratos
9314 - Servicios comunitarios y sociales
8014 - Comercialización y distribución
2_Familia
FILTROS:
Seleccione el año:
Seleccione la Fecha
Fecha_firma
01/01/2017
05/12/2024
Departamento de Entidad
ATLANTICO
Nombre de Entidad (agregado)
Plataforma:
SECOP_I
SECOP_II
Nombre de Entidad (plataforma)
Seleccione una categoría:
(Segmento / Familia / Clase)
931415 - Desarrollo y servicios sociales
931416 - Población
931417 - Cultura
931418 - Empleo
931420 - Desarrollo urbano
Valor contratado:
$ 0
$ 430.050.000.000
Modalidad de selección
Competitiva
Enajenación
Directa
Especial



De acuerdo con la información entregada por Colombia Compra Eficiente, se hace un análisis de la demanda en distintos escenarios, a fin de tener referentes de otras entidades que hayan efectuado contrataciones con objetos iguales o similares al que se desarrolla en el presente análisis.

Adicional a lo anterior, La Personería Distrital de Barranquilla, consultó en las plataformas SECOP I y II, los procesos de contratación de otras entidades adelantados a nivel nacional con objetos o alcances similares al del presente proceso:

PROCESOS DE OTRAS ENTIDADES				
NUMERO DE PROCESO	ENTIDAD	OBJETO	VALOR	PLAZO

FBS-CD-007-2023	FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DEL ATLANTICO	AUNAR ESFUERZOS PARA EL DESARROLLO DE ACCIONES QUE PROPENDAN A CONTRIBUIR EN EL BIENESTAR Y LA CALIDAD DE VIDA DE LOS FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL ATLÁNTICO Y SU NUCLEO FAMILIAR	84.555.000	EL FUTURO CONTRATO TENDRÁ UN PLAZO DE EJECUCIÓN HASTA POR CUATRO (4) DÍAS, CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA DE INICIO DE ESTE, UNA VEZ SE CUMPLAN LOS REQUISITOS DE PERFECCIONAMIENTO Y EJECUCIÓN DISPUESTOS EN EL ARTÍCULO 41 DE LA LEY 80 DE 1993.
CD 899 DE 2021	**SUPERINTENDENCIA DE NOTARIADO Y REGISTRO**	CONTRATAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA SUPERINTENDENCIA DE NOTARIADO Y REGISTRO, A TRAVÉS DEL DESARROLLO DE ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES, DEPORTIVAS, FAMILIARES Y DE DESARROLLO HUMANO; CREACIÓN Y DESARROLLO DE CONTENIDOS DE ACUERDO CON LAS ACTIVIDADES, ASÍ COMO EL SUMINISTRO DE INSUMOS, LOGÍSTICA E INFRAESTRUCTURA NECESARIA PARA LA EJECUCIÓN DE LAS MISMAS.	150,000,000	EL PLAZO DE EJECUCIÓN DEL PRESENTE CONTRATO ES A PARTIR DE LA FECHA DE SUSCRIPCIÓN DEL ACTA DE INICIO, PREVIO CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS LEGALES, APROBACIÓN DE LA GARANTÍA ÚNICA Y EXPEDICIÓN DEL REGISTRO PRESUPUESTAL, SIN EXCEDER EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021.
PROCESOS DE LA ENTIDAD				
005-2023	**PERSONERIA DISTRITAL DE BARRANQUILLA**	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS, Y CAPACITACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN EN DERECHOS HUMANOS DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA PARA LA VIGENCIA 2023.	298.056.200	EL PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO ES HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2023, CONTADOS A PARTIR DEL ACTA DE INICIO, PREVIO CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE PERFECCIONAMIENTO Y EJECUCIÓN DEL CONTRATO.
CD-041-2022.	**PERSONERIA DISTRITAL DE BARRANQUILLA**	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN MEDIANTE LA EJECUCION DE ACTIVIDADES DEL	507.000.000	EL PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO ES HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2023, CONTADOS A

		PROGRAMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL, DESARROLLO MISIONAL E INCENTIVOS DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA		PARTIR DEL ACTA DE INICIO, PREVIO CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE PERFECCIONAMIENTO Y EJECUCIÓN DEL CONTRATO.

7. ACUERDOS COMERCIALES

En observancia del numeral 8 del Artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, el cual cita que "El presente artículo no es aplicable a la contratación por mínima cuantía." Las Entidades Estatales no deben hacer el análisis de acuerdos comerciales para los Procesos de Contratación adelantados por las modalidades de selección de contratación directa y de mínima cuantía.

8. ANÁLISIS ECONÓMICO

El valor total del contrato corresponde a la suma de CUATROCIENTOS CUARENTA Y UN MILLONES CUATROCIENTOS SESENTA Y DOS MIL QUINIENTOS PESOS ML ($ 441.462.500,00) incluido IVA, y todos los impuestos que se causen con su celebración, ejecución y liquidación.

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.

9. CONDICIONES DEL CONTRATO

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA

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.

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.

Para constancia se firma en septiembre de 2025.

CYNTHIA TETE VILLA
ASESORA EXTERNA
PERSONERIA DISTRITAL DE BARRANQUILLA