PERSONERIA MUNICPAL SOTQEUIRA BOYACA
22/08/2026

PRESENTO CONTIZACIÓN SERVICIOS PREOFESIONALES PARA LA FORMULACION DE LA RESTRUCTURACION PLANTA DE PEROSNAL DE LA PERSONERIA MUNICPAL

ITEM	DESCRIPCION SUMINIISTRO DE DOTACION 1	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD
1	Diagnóstico institucional y organizacional: Realizar el diagnóstico de la situación actual de la Personería Municipal, incluyendo: • Misión, visión, objetivos y funciones institucionales. • Marco constitucional, legal y reglamentario aplicable a las personerías municipales. • Competencias y funciones asignadas al Personero Municipal. • Estructura organizacional vigente. • Planta de personal actualmente aprobada. • Denominación, código, grado, número de empleos, naturaleza y funciones de los cargos. • Forma de provisión de los empleos. • Análisis de la estructura actual frente a las necesidades reales del servicio. • Identificación de duplicidad, concentración, insuficiencia o desactualización de funciones.	UNIDAD	1
2	**Análisis de procesos y procedimientos:** Realizar el levantamiento y análisis de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación de la Personería Municipal, determinando:	UNIDAD	1

	• Procesos existentes. • Actividades desarrolladas. • Responsables. • Distribución de funciones. • Nivel de complejidad. • Tiempos requeridos. • Frecuencia de las actividades. • Identificación de actividades críticas. • Necesidades de fortalecimiento institucional		
3	Estudio de cargas laborales: Realizar el **levantamiento, medición y análisis técnico de las cargas de trabajo** de los empleos que conforman la planta de personal, utilizando una metodología técnicamente sustentada. El estudio deberá determinar: • Actividades desarrolladas por cada empleo. • Frecuencia de ejecución. • Tiempo promedio requerido para cada actividad. • Volumen de trabajo. • Tiempo total de dedicación. • Cargas laborales por dependencia o área. • Cargas laborales por empleo. • Déficit o exceso de capacidad operativa. • Necesidades de creación, modificación, fusión o supresión de empleos. Los resultados deberán presentarse mediante matrices y cuadros comparativos que permitan establecer técnicamente la planta de personal requerida.	UNIDAD	3

4	Análisis de perfiles y manual de funciones: Realizar la revisión de los empleos existentes y de los empleos propuestos, estableciendo: • Denominación del empleo. • Código. • Grado. • Número de cargos. • Nivel jerárquico. • Propósito principal. • Funciones esenciales. • Conocimientos básicos o esenciales. • Competencias comportamentales. • Requisitos de formación académica. • Experiencia requerida. • Equivalencias, cuando sean procedentes.	UNIDAD	3
5	Propuesta de estructura y planta de personal:	**UNIDAD**	**1**
6	Análisis laboral y de derechos de los servidores. El contratista deberá realizar un análisis jurídico-laboral de los efectos que eventualmente genere la reforma de planta respecto de los servidores actualmente vinculados. Deberá identificar, según corresponda: • Empleos de carrera administrativa. • Empleos de libre nombramiento y remoción. • Empleos de período. • Empleos en provisionalidad. • Situaciones administrativas relevantes. • Derechos de carrera. • Derechos adquiridos.	**UNIDAD**	**1**

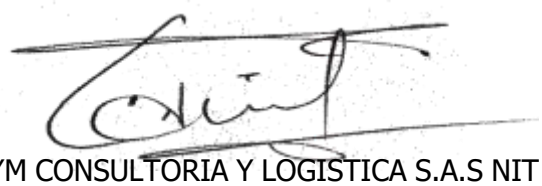
	• Situaciones de estabilidad laboral reforzada que deban ser consideradas. • Eventuales efectos derivados de la supresión o modificación de empleos. • Medidas de protección laboral aplicables. • Recomendaciones para la implementación de la reforma. Este componente deberá advertir expresamente que la reforma de planta no puede desconocer derechos adquiridos ni garantías constitucionales y legales de los servidores públicos.		
7	Estudio financiero y presupuestal: Realizar el análisis financiero de la planta actual frente a la planta propuesta, incluyendo: • Asignación básica mensual. • Prestaciones sociales. • Aportes al Sistema de Seguridad Social. • Aportes parafiscales. • Prima de servicios. • Prima de navidad. • Vacaciones. • Cesantías e intereses a las cesantías. • Bonificaciones y demás conceptos salariales o prestacionales aplicables. • Costo anual individual de cada empleo. • Costo total de la planta actual. • Costo total de la planta propuesta. • Diferencia entre ambas plantas. • Impacto presupuestal. • Fuente de financiación.		
8	Justificación técnica y jurídica de la reforma El contratista deberá elaborar la justificación		

	integral de la propuesta, sustentándola, entre otras disposiciones aplicables, en: • Constitución Política. • Ley 136 de 1994. • Ley 909 de 2004. • Decreto Ley 785 de 2005, cuando resulte aplicable. • Decreto 1083 de 2015 y sus modificaciones. • Normativa presupuestal aplicable. • Normas sobre empleo público y carrera administrativa. • Lineamientos y metodologías del Departamento Administrativo de la Función Pública.		
9	Proyecto de Acuerdo Municipal con exposición de motivos : como producto final del estudio, el contratista deberá elaborar el **Proyecto de Acuerdo Municipal mediante el cual se adopte la reforma de la planta de personal de la Personería Municipal de Sotaquirá**, para ser presentado ante el Concejo Municipal. El proyecto deberá contener como mínimo: • Encabezado. • Título. • Preámbulo. • Fundamentos constitucionales y legales. • Considerandos. • Justificación. • Articulado. • Planta de personal propuesta. • Denominación de empleos. • Código.		

	• Grado. • Número de cargos. • Asignación básica, cuando corresponda. • Disposiciones sobre implementación. • Vigencia. • Derogatorias y disposiciones transitorias, si son necesarias. El proyecto deberá ser coherente con las conclusiones del estudio técnico y con la disponibilidad y sostenibilidad presupuestal de la Personería y deberá ser socializado ante el Concejo Minicipal		

VALOR TOTAL DE LA PROPUESTA INCLUYE IVA IMPUESTOS DIRECTOS E INDIRECTOS: TRES MILLONES SEIS CIENTOS MIL PESOS M/CTA ($3.600.000) M/CTE

Cordialmente,



GYM CONSULTORIA Y LOGISTICA S.A.S NIT 902082998-8
GYMCONSULTORIAYLOGISTICASAS@GMAIL.COM
R/L CAMILO ANDRES RODRIGUEZ C.C. No. 7.128.134
VRD CORTADERA GRANDE