



MEMORANDO AMC-MEM-000896-2022

De:	WILLIAM JORGE DAU CHAMAT	ALCALDE MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS
Para:	SECRETARIOS DE DESPACHO, JEFES DE OFICINAS ASESORAS, DIRECTORES DE DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS, DIRECTOR DE LA ESCUELA DE GOBIERNO Y LIDERAZGO, DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE APOYO LOGISTICO, DIRECTOR DEL FONDO TERRITORIAL DE PENSIONES, GERENTE DE ESPACIO PÚBLICO Y MOVILIDAD Y ALCALDES LOCALES	
Fecha:	Cartagena de Indias D.T. y C., jueves, 30 de junio de 2022	
Asunto:	LINEAMIENTOS Y RECOMENDACIONES PARA LA GESTIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN DEL SEGUNDO SEMESTRE 2022	

Cordial saludo,

En mi calidad de Alcalde Mayor del Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias y en atención a la necesidad del servicio y dado que se levantaron las restricciones consagradas en la Ley 996 de 2005 - Ley de Garantías Electorales - para la contratación directa, con ocasión de la elección de Presidente y Vicepresidente de la República para el período constitucional 2022 - 2026, me permito presentar una serie de lineamientos y recomendaciones a tener en cuenta para desarrollar una adecuada gestión del proceso de contratación de prestación de servicios y apoyo a la gestión en lo que resta de la vigencia 2022.

Lo anterior, considerando que la contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión debe enmarcarse en los principios de planeación, eficiencia, eficacia, economía, selección objetiva y demás postulados consagrados en el Estatuto General de Contratación Pública del Estado Colombiano y que, además, debe atender a la estricta y real necesidad de servicio que se presente en cada una de las dependencias del Distrito.

A continuación, se precisan los lineamientos y recomendaciones, así:

1. Se solicita a todas las dependencias del Distrito de Cartagena enviar al Alcalde con copia a la Directora Administrativa de Talento Humano un reporte que contenga el nombre de las personas que se pretende contratar, valor de los honorarios que se pretende asignar, plazo del contrato, objeto y perfil requerido (bachiller, técnico, tecnólogo, profesional). Esto debe realizarse previamente a la creación del contrato en COPSIS.

No se tramitarán contratos que no hayan sido revisados y aprobados debidamente por el Alcalde Mayor y/o la Directora Administrativa de Talento Humano.

Tener en cuenta que no se deberá aumentar el número de contratos de prestación de servicios establecidos desde el inicio de la vigencia 2022. Solo se aceptarán cambios respecto a la contratación inicial.

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamientos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.



2. Se requiere que los procesos se estructuren de manera adecuada, realizando una justificación clara de la necesidad, siendo precisos en cuanto a los objetos a contratar, así como respecto a las obligaciones que serán desarrolladas por los futuros proveedores.

Se recuerda que debe existir una correlación directa entre el objeto contractual, las obligaciones pactadas, los honorarios a asignar, la necesidad a satisfacer y los resultados esperados y que los mismos deben atender a la idoneidad y experiencia del futuro proveedor, la complejidad de las actividades contratadas, la cantidad de trabajo y la disponibilidad de tiempo.

3. Se solicita a las Unidades Internas de Contratación (UIC, en adelante) de cada una de las dependencias que hacen parte del proceso de gestión contractual de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión de la Alcaldía Mayor de Cartagena a realizar una revisión exhaustiva de los documentos presentados por los futuros contratistas, antes de que sean cargados para revisión de la UIC de la Dirección Administrativa de Talento Humano y/o las UIC de las dependencias delegadas conforme lo señalado en el Decreto 1285 de 2021.

Conforme a lo anterior, se exhorta a que se hagan las respectivas consultas de validación de la situación militar para los hombres, vigencia de tarjetas profesionales, técnicas o tecnológicas en las bases de datos públicas y páginas web oficiales; inscripción en el RETHUS en el caso especial de los profesionales de la salud (Incluidos los psicólogos) así como la verificación de antecedentes fiscales, disciplinarios, policivos, medidas correctivas y afiliación al Sistema de Seguridad Social, para evitar devoluciones y realizar el procedimiento de forma ágil.

4. Se insiste en que los honorarios deben ser fijados de acuerdo con los criterios establecidos en la Resolución 6000 del 31 de diciembre de 2020 y teniendo en cuenta el perfil del contratista, la carga de trabajo asignada y la dedicación de tiempo para la ejecución de las obligaciones asignadas.
5. Se recuerda que cada proceso de contratación a adelantar por parte de las dependencias debe vincularse al Plan Anual de Adquisiciones correspondiente al año 2022.
6. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 5° de la Ley 2214 del 22 de junio de 2022¹², que establece que *“las entidades públicas que establezcan un vínculo con personas naturales por medio de contratos de prestación de servicios deberán garantizar que al menos el diez por ciento (10%) del número de contratos de*

¹² POR MEDIO DE LA CUAL SE REGLAMENTA EL ARTÍCULO 196 DE LA LEY 1955 DE 2019, SE TOMAN MEDIDAS PARA FORTALECER LAS MEDIDAS QUE PROMUEVEN EL EMPLEO JUVENIL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.
En cumplimiento del artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, se adoptan las siguientes disposiciones:
ARTÍCULO 196. GENERACIÓN DE EMPLEO PARA LA POBLACIÓN JOVEN DEL PAÍS. Con el fin de generar oportunidades de empleo para la población joven del país y permitir superar las barreras de empleabilidad de este grupo poblacional, las entidades públicas darán prioridad a la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años, para lo cual deberán garantizar cuando adelanten modificaciones a su plana de personal, que el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que sean provistos con jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado. Para la creación de nuevos empleos de carácter permanente del nivel profesional, no se exigirá experiencia profesional hasta el grado once (11) y se aplicarán las equivalencias respectivas (...).



este tipo que no requieran experiencia profesional, puedan ser provistos con jóvenes que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 2 de la presente Ley", se solicita que dentro de la contratación de prestación de servicios de cada dependencia se cumpla el porcentaje aquí citado, situación que deberá ser informado en el reporte a enviar (ver punto 1), señalando cuales son las personas con las que cumplirá este porcentaje.

Se debe tener en cuenta lo señalado en el parágrafo primero que señala lo siguiente: "Parágrafo 1º. Con el fin de fomentar y proteger el empleo joven en lo territorial para la contratación por parte de entidades públicas de orden municipal, para la contratación por parte de entidades públicas es requisito que el joven haya nacido o sea residente en el respectivo municipio, área distrital o área metropolitana durante un (1) año anterior a la fecha de contratación o durante un periodo mínimo de tres (3) años consecutivos en cualquier época".

7. Asimismo, el reporte deberá incluir la información relacionada la contratación de personal considerado sujeto de especial protección constitucional como lo son las mujeres en estado de embarazo y periodo de lactancia o personas en situación de discapacidad, en cumplimiento de la normatividad vigente.
8. Tener en cuenta que esta administración es garante y propende por la inclusión y el respeto a los derechos humanos; en ese sentido, se sugiere a contratar personas en condición de vulnerabilidad tales como mujeres cabeza de hogar, víctimas de violencia de género, miembros de la población LGBTIQ+, víctimas del conflicto armado y desmovilizados.
9. Me permito solicitar que cada jefe de dependencia asuma la responsabilidad de verificar si el contratista tiene suscrito con cualquier otra entidad del Estado contratos de la misma naturaleza y objeto, para lo cual deberá apoyarse en las plataformas tecnológicas existentes para tal fin (SECOP II). Lo anterior con la finalidad de verificar la capacidad e idoneidad del contratista para ejecutar varios contratos y, asimismo, garantizar la inclusión y brindar mayor número de oportunidades a la ciudadanía cartagenera para satisfacer las necesidades que tenga el Distrito.

Así pues, se conmina a todas las dependencias que hacen parte del proceso de gestión contractual de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión del Distrito de Cartagena a observar las presentes recomendaciones para garantizar la realización del principio de planeación contractual y asegurar un correcto funcionamiento y ejecución de los diversos procesos adelantados por la Alcaldía.

Atentamente,


WILLIAM JORGE DAU CHAMAT
Alcalde Mayor de Cartagena de Indias

Revisó: Dra. María Eugenia García Montes - Directora Administrativa de Talento Humano

Proyectó: Victoria Villarreal Lascarro - Asesora Externa UIC DATH
Melina Ardilla Arrieta - Asesora Externa UIC DATH

Sigob: Níckia Julio Carvajalino - Asesora Externa UIC DATH

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamientos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.