



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
FORMATO ESTUDIO PREVIO**

**PARA DETERMINAR LA CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD PARA CONTRATOS DE
PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y/O DE APOYO A LA GESTIÓN
ACTIVIDADES DIFERENTE A INSTRUCTOR**

OBJETO:	<i>Prestar los servicios profesionales para apoyar la realización de trabajos de aseguramiento y consultoría a los procesos misionales de la Entidad, con enfoque de auditoría forense, así como el seguimiento a planes de mejoramiento producto de las auditorías internas conforme al Plan Anual de Auditoría para la vigencia 2023.</i>
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	<i>Título profesional en: Contaduría o Administración de Empresas o Economía, con título de especialización.</i>
EXPERIENCIA RELACIONADA:	<i>25 meses de experiencia profesional</i>
VALOR Y FORMA DE PAGO:	<i>Se fija como valor total para el contrato la suma de VEINTISIETE MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE. (\$27.500.000). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) cinco (5) pagos iguales por los meses de (agosto) a (diciembre) de 2023, por valor de CINCO MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE. (\$5.500.000) cada uno.</i>
PLAZO:	<i>Hasta el 31 de diciembre de 2023</i>
LUGAR DE EJECUCIÓN:	<i>Bogotá D.C.</i>
SUPERVISOR:	<i>La supervisión del contrato estará a cargo del (Jefe de la Oficina de Control Interno de Gestión) o quien éste designe</i>
ORDENADOR DEL PAGO:	<i>Raúl Eduardo González Garzón - Jefe Oficina de Control Interno de Gestión</i>

De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015 y artículo 3º del Decreto 371 de 2021, la Oficina de Control Interno de Gestión del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:

El SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA es una Entidad adscrita al Ministerio del Trabajo, cuya misión de conformidad con lo establecido en la Ley 119 de 1994, es cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y otorgando formación profesional integral, para la incorporación y el



desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país, las cuales deben ajustarse a los objetivos trazados por el Gobierno Nacional.

El artículo 269 de la Constitución Política de Colombia dispone que, en las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, de conformidad con lo que disponga la ley.

La Ley 87 de 1993, *“Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones”*, en su artículo 1 señala la Definición del control interno así: *“Se entiende por control interno el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.”*

El ejercicio de control interno debe consultar los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y valoración de costos ambientales. En consecuencia, deberá concebirse y organizarse de tal manera que su ejercicio sea intrínseco al desarrollo de las funciones de todos los cargos existentes en la entidad, y en particular de las asignadas a aquellos que tengan responsabilidad del mando.”

A su vez, la mencionada Ley establece que el diseño y el desarrollo del Sistema de Control Interno se orientará, entre otros aspectos, a la protección de los recursos de la organización y a la adecuada administración ante posibles riesgos que los afecten y a la aplicación de medidas para prevenir, detectar y corregir las desviaciones que se presenten al interior de la Entidad y que puedan afectar el logro de sus objetivos.

De acuerdo con lo señalado en el artículo 9 de la Ley 87 de 1993, la Oficina de Control Interno o de Auditoría Interna o quien haga sus veces, se define como uno de los Componentes del Sistema de Control Interno, del Nivel Directivo encargada de medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la Alta Dirección en la continuidad del Proceso. La norma en mención también dispone que el Jefe de Control Interno es el encargado de medir y evaluar la eficiencia y eficacia de la gestión de la respectiva entidad a la que pertenece. A su vez, la mencionada Ley establece en el artículo 12, las funciones que se asigna a los jefes de Control Interno o auditores internos o a quien haga sus veces.

En desarrollo de lo anterior, el artículo 1° del Decreto 249 de 2004, *“Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA”*, estableció que para el desarrollo de sus funciones el SENA tendría dentro de su estructura una Oficina de Control Interno, para lo cual, en el artículo 5° estableció, para esta dependencia las siguientes funciones: *“1. Diseñar, dirigir, organizar y evaluar los resultados del Sistema de Control Interno del SENA, conforme los lineamientos de la Ley 87 de 1993 y demás normas que la modifiquen y adicionen. 2. Verificar que el Sistema de Control Interno esté formalmente establecido dentro de la entidad y que su*



ejercicio sea intrínseco al desarrollo de las funciones de todos los cargos. 3. Verificar que los controles definidos para los procesos y actividades de la organización se cumplan por los responsables de su ejecución. 4. Verificar que los controles asociados con todas y cada una de las actividades de la organización estén adecuadamente definidos, sean apropiados y se mejoren permanentemente, de acuerdo con la evolución de la entidad. 5. Verificar el cumplimiento de las normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la entidad, así como la implementación de las medidas correctivas a través de los planes de mejoramiento institucional. 6. Elaborar en coordinación con las dependencias de la entidad los mapas de riesgos y determinar las faltas disciplinarias más recurrentes para sugerir estrategias y políticas de prevención para disminuir las quejas e informes y en consecuencia los procesos disciplinarios, recomendando las actuaciones de carácter predictivo y correctivo de la administración. 7. Velar por el cumplimiento de la política de administración del riesgo en la entidad. 8. Servir de apoyo a los directivos en el proceso de toma de decisiones, a fin de que se obtengan los resultados esperados. 9. Verificar los procesos relacionados con el manejo de los recursos, bienes y sistemas de información de la entidad y recomendar los correctivos que sean necesarios. 10. Fomentar en toda la organización la formación de una cultura de control que contribuya al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional. 11. Evaluar y verificar la aplicación de los mecanismos de participación ciudadana, que en desarrollo del mandato constitucional y legal diseñe la entidad correspondiente. 12. Mantener permanentemente informados a los directivos sobre el estado de control interno dentro de la entidad, dando cuenta de las debilidades detectadas y de las fallas en su cumplimiento. 13. Coordinar con los directivos de la Dirección General, Direcciones Regionales y Centros de Formación Profesional Integral, la implementación del Sistema de Control Interno del SENA. 14. Asesorar a las instancias directivas del SENA en la organización, gestión y mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno. 15. Realizar análisis y evaluaciones de riesgos con el fin de identificar aquellos que puedan afectar el cumplimiento de la misión de la entidad. 16. Responder por las metas y los indicadores de gestión contemplados en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de la dependencia. 17. Implementar y mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad y velar por la mejora continua de los mismos en la dependencia. 18. Coordinar con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, la definición y aplicación de indicadores de gestión para los procesos de la dependencia. 19. Rendir los informes requeridos por los órganos externos de control. 20. Asesorar a las dependencias en los procesos propios del área. 21. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de la dependencia.”

A su turno, el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 *"Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública."*, modificado por el artículo 231 del Decreto ley 019 de 2012 *"Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública."*, determina que *"los jefes de control interno o quien haga sus veces, sin perjuicio de las demás obligaciones legales, deberá reportar a los organismos de control, los posibles actos de corrupción e irregularidades que haya encontrado en el ejercicio de sus funciones."*

En este sentido, la Oficina de Control Interno se constituye como el "control de controles" por excelencia y mediante su labor evaluadora, determina la efectividad del Sistema de Control de la Entidad con el objetivo de contribuir a la alta dirección en la toma de decisiones que orienten



el accionar administrativo hacia la consecución de los fines estatales, y éste servidor público, sin perjuicio de las demás obligaciones legales, deberá reportar al Director del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, así como a los Organismos de control, los posibles actos de corrupción e irregularidades que haya encontrado en el ejercicio de sus funciones, teniendo en cuenta la relevancia de las funciones del Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, en el acompañamiento a la gestión, en el monitoreo de los resultados institucionales y en la prevención y aseguramiento de la transparencia del manejo y protección de los recursos públicos. Por esta razón la Oficina de Control Interno hace parte de la red anticorrupción creada por el Decreto 338 de 2019, *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y se crea la Red Anticorrupción”*, como mecanismo de prevención del fenómeno de la corrupción y para establecer estrategias de coordinación y comunicación con la Secretaria General de la Presidencia de la República y la Vicepresidencia de la República a través de la Secretaria de Transparencia.

Por su parte, el Manual Técnico para el Modelo Estándar de Control Interno – MECI – 2014, actualizado por el Decreto 648 de 2017, *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”*, adoptó lineamientos determinados sobre auditoría interna por parte del Instituto de Auditores Internos IIA- Global y el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, y en consecuencia procedió a la actualización de la “Guía de Auditoría para Entidades Públicas” (Se puede encontrar en: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/Gu%C3%ADaAuditoriaEntidadesPublicas+V2Octubre2015/fcf84a18-5c74-480a-83c4-2a25ec49bea1> <https://www.funcionpublica.gov.co/>).

Así mismo, el Decreto 1499 de 2017, *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”*, adopta el Manual Operativo del Sistema de Gestión – MIPG, el cual parte de una visión multidimensional de la gestión organizacional, por tanto, incluye una serie de siete dimensiones que agrupan políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el modelo opere eficaz y eficientemente.

La Séptima Dimensión del MIPG - el Control Interno - se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno – MECI-, el cual se actualiza en el marco del MIPG; el MECI ha sido y continuará siendo la base para la implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno de las entidades que se encuentran dentro del marco de la ley 87 de 1993. En ese sentido, el MECI es el modelo que deberán seguir implementando tanto las entidades objeto del MIPG, como aquellas a las que no les aplica dicho modelo integralmente; por lo tanto, los lineamientos para su implementación se enmarcan en esta séptima Dimensión.

El objetivo del MECI es proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de un modelo que determine los parámetros necesarios (autogestión) para que las entidades establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo (autorregulación), en la cual cada uno de los servidores de la entidad se constituyen en parte integral (autocontrol). Para



MIPG es importante incorporar la política de control interno transversal a todas las actividades, procesos, procedimientos, políticas asociadas a la gestión, de manera tal que, a través de sus componentes, sea posible valorar la efectividad de la estructura de control interno.

Todas las entidades cuentan con una estructura para la gestión y adecuada operación, dentro de la cual se encuentran inmersos los controles; para las entidades objeto de aplicación de MIPG, esta estructura la determina dicho Modelo. La actualización del MECI a través de MIPG, en una primera instancia permitirá a través de su esquema de Líneas de Defensa, definir la responsabilidad y autoridad frente al control, y de sus 5 componentes, establecer al interior de las entidades, la efectividad de los controles diseñados desde la estructura de las demás dimensiones de MIPG.

La Tercera línea de defensa está conformada por la Oficina de Control Interno, o quien haga sus veces en la entidad, quien lleva a cabo una evaluación independiente de la gestión, de forma coordinada con la segunda Línea de Defensa conformada por (Media y Alta Gerencia: Jefes de planeación o quienes hagan sus veces, coordinadores de equipos de trabajo, comités de riesgos (donde existan), comité de contratación, áreas financieras, de TIC, entre otros que generen información para el Aseguramiento de la operación), para asegurar su efectividad y cobertura; así mismo, evalúa los controles de primera línea de defensa, conformada por (Controles de Gerencia Operativa: Ejecutados por in Jefe) que no se encuentren cubiertos y los que inadecuadamente son cubiertos por la segunda línea de defensa. La interacción entre la segunda línea de defensa (proveedores internos de aseguramiento) y la tercera línea de defensa y éstas con los proveedores externos de aseguramiento (organismos de control y otras instancias de supervisión o vigilancia) serán representadas en una matriz de doble entrada denominada mapa de aseguramiento, herramienta considerada por el Instituto de Auditores como adecuada e idónea para coordinar las diferentes actividades de aseguramiento, visualizar el esfuerzo en común y mitigar los riesgos de una manera mucho más integral.

La tercera línea de defensa hace referencia al Control Interno de las entidades, en particular al componente de la estructura del MECI - Actividades de Monitoreo y supervisión, para el cual se deben implementar las actividades que permitan garantizar el monitoreo y la supervisión continua en la entidad. Entre estas actividades se encuentran las evaluaciones continuas y las independientes. Las evaluaciones independientes, se llevan a cabo de forma periódica, por parte de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces a través de la Auditoría Interna de Gestión. Estas evaluaciones permiten determinar si se han definido, puesto en marcha y aplicado los controles establecidos por la Entidad de manera efectiva.

La auditoría se constituye en *“una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la entidad; que ayuda a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno”*. La auditoría es una herramienta de retroalimentación del Sistema de Control Interno (SIC) y de Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que analiza las debilidades y fortalezas del control y de la gestión, así como el desvío de los avances de las metas y objetivos trazados, lo cual influye en los resultados y operaciones propuestas en la entidad.



La actividad de auditoría interna tiene como finalidad la de incentivar a las entidades en el mantenimiento de controles efectivos, mediante la evaluación de la eficacia y eficiencia de los mismos promoviendo la mejora continua; así mismo, para formarse una opinión sobre la pertinencia y eficacia de los procesos de gestión de riesgos y control y de esta manera emitir juicios de valor basados en las evidencias obtenidas en el ejercicio de auditoría. De otra parte, y en todo caso, se debe tener en cuenta que la coordinación de las auditorías (cualquiera que sea su ámbito) está en cabeza del jefe de control interno o quien hace sus veces en cada entidad, con el apoyo de los líderes de cada uno de los sistemas de gestión que tengan implementados.

Para ello, siguiendo los estándares internacionales establecidos por el Instituto de Auditores Internos Global (THE IIA Global), es recomendable que la Oficina de Control Interno elabore un Plan de Auditoría anualmente y seleccione los proyectos, procesos y actividades a ser auditados basados en un enfoque de riesgos documentado, alineados con los objetivos y prioridades de la entidad, y desarrolle adecuados procedimientos para obtener suficiente evidencia para evaluar el diseño y la eficacia de los procesos de control en los diferentes procesos y actividades de la entidad. Este plan debe ser flexible de manera que puedan efectuarse ajustes durante el año, como consecuencia de cambios en las estrategias de la dirección, condiciones externas, áreas de mayor riesgo o modificación a los objetivos de la entidad.

El Departamento Administrativo de la Función Pública en el capítulo 2 de la Guía rol de las unidades u oficinas de control interno, auditoría interna o quien haga sus veces (Se puede encontrar en https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp21jUBdeu/view_file/35026379) actualizó los cinco roles que enmarcan las funciones de las Oficinas de Control Interno previstos en el artículo 17 del Decreto 648 de 2017, así: Liderazgo estratégico; Evaluación y Seguimiento; Evaluación a la Gestión del Riesgo; Enfoque hacia la Prevención y Relación con Entes Externos.

A través del primer rol de **Liderazgo Estratégico**, la Oficina de Control Interno debe convertirse en un soporte estratégico para la toma de decisiones del representante legal, agregando valor de manera independiente mediante la presentación de Informes, manejo de información estratégica y alertas oportunas ante cambios actuales o potenciales que puedan retardar el cumplimiento de objetivos de la Entidad. Este rol hace referencia a las actividades que el Jefe de Control Interno deberá realizar frente a su nominador, así como aquellas relacionadas con su posicionamiento al interior de la entidad en la que se desempeña.

Con relación al segundo **rol de Evaluación y Seguimiento**, la Oficina de Control Interno se encuentra en la obligación de evaluar integralmente la gestión de la entidad lo cual se realiza a través de distintos mecanismos, entre ellos las auditorías internas que deben contar con un plan anual de auditoría previa, identificación del universo de auditoría y la priorización, es decir, estableciendo la criticidad o nivel de vulnerabilidad al riesgo de todas las unidades auditables y teniendo en cuenta, entre otros, los lineamientos de carácter especial que brinde el Gobierno Nacional para el desarrollo de auditorías sobre temas prioritarios y la evaluación de riesgos realizada anualmente.

Aunado a lo anterior, la Oficina de Control Interno tiene como tarea desarrollar las actividades de evaluación de manera planeada, documentada, organizada y sistemática con respecto a las metas estratégicas de gran alcance, resultados, políticas, planes, programas, proyectos,



procesos, indicadores y riesgos que la Entidad ha definido para el cumplimiento de su misión, en el marco del Sistema de Control Interno.

Es así como uno de los propósitos de la Oficina de Control Interno, es llevar a cabo la evaluación independiente y emitir concepto acerca del funcionamiento del Sistema de Control Interno, de la gestión desarrollada y de los resultados alcanzados por la Entidad, que permita generar recomendaciones y sugerencias que contribuyan al fortalecimiento de la gestión y desempeño de la Entidad.

Uno de los mecanismos para desarrollar la evaluación a la gestión institucional por parte de la Oficina de Control Interno es la auditoría interna, sobre la cual, la Oficina debe aplicar completa y adecuadamente lo establecido en la Guía de Auditoría para Entidades Públicas emitida por el Departamento de la Función Pública.

A través del tercer **rol de Evaluación de la Gestión del Riesgo**, la Oficina de Control Interno debe proporcionar aseguramiento objetivo a la alta dirección sobre el diseño y efectividad de las actividades de administración del riesgo en la Entidad, para ayudar a asegurar que los riesgos claves o estratégicos estén adecuadamente definidos, sean gestionados apropiadamente y que el sistema de control interno esté siendo operado efectivamente. Además, la oficina tiene a cargo, brindar asesoría a los responsables y ejecutores de los procesos y proyectos, respecto a las metodologías y herramientas para la identificación, análisis y evaluación de riesgos, como complemento a la labor de acompañamiento que debe desarrollar la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo de la entidad. Finalmente, señala los aspectos que considere una amenaza para el cumplimiento de objetivos de los procesos, y por ende, se pronuncia sobre los objetivos, metas institucionales, pertinencia y efectividad de los controles.

Frente al **rol de Enfoque hacia la Prevención**, la Oficina de Control Interno aporta análisis y perspectivas sobre las causas de los problemas identificados en la auditoría, para recomendar a los responsables de los procesos adoptar las medidas correctivas necesarias; en consecuencia, como complemento de este rol, se incluye la planeación y ejecución de auditorías internas basadas en riesgos, que focalizan la actividad de auditoría interna hacia los aspectos de mayor criticidad para la Entidad, lo cual permite identificar de manera oportuna aquellos eventos que pueden impactar el logro de los objetivos, por lo tanto tiene una estrecha relación con el rol de evaluación de la gestión del riesgo.

Respecto al quinto **rol de Relación con Entes Externos de Control**, el Decreto 648 de 2017 *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”*, establece que la Oficina de Control Interno sirve como puente entre los entes externos de control y la Entidad, y facilita el flujo de información con dichos organismos. En desarrollo de dicho rol, la oficina brinda asesoría y genera alertas oportunas a los líderes de procesos o responsables del suministro de información, para evitar la entrega de información no acorde o inconsistente con las solicitudes del organismo de control.

Para cumplir con los cinco roles la Oficina de Control Interno debe conformar Once (11) equipos de trabajo y cumplir su función evaluadora en los siguientes aspectos: 1. Equipo de Auditoría para Regionales y Centros de Formación; 2. Equipo de Atención Inmediata; 3. Equipo de Auditoría Misional en Dirección General; 4. Equipo de Auditoría Financiera en Dirección General;



5. Equipo de Mejora Continua; 6. Equipo de Auditoría de Obras; 7. Equipo de Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad PAMC; 8. Equipo de Auditoría de Tecnologías de la Información TI; 9. Equipo de Evaluación de Gestión por Dependencias y Fomento de Cultura de Control; 10. Equipo de Auditoría Ambiental; 11. Equipo de Planeación Estratégica y Asesoría.

Los anteriores grupos estarán conformados por personal multidisciplinario suficiente e idóneo, de tal manera que la Oficina pueda dar cumplimiento a sus funciones conforme al parágrafo 2° de los artículos 11 de la Ley 87 de 1993; 8° de la Ley 1474 de 2011, el Decreto 648 de 2017 y la Circular No. 01 de 2015 emanada del Consejo Asesor del Gobierno nacional en materia de Control Interno.

Durante la vigencia 2022, la Oficina de Control Interno realizó 43 trabajos de auditoría y 1 de consultoría, teniendo como precedente que se debe contemplar la priorización del universo auditable conformado con 159 elementos (procesos, procedimientos, guías, instructivos, fondos). Estos a su vez se distribuyen en 8 niveles de priorización: 1) Procesos de la Entidad, 2) Procedimientos, manuales, instructivos, guías y protocolos, 3) Gobierno, infraestructura, proyectos y aplicaciones de TI, 4) Proyectos Estratégicos, 5) Servicios Tercerizados, 6) Trabajos de cumplimientos de ley, 7) Solicitudes Administración, 8) Consultorías.

Estas auditorías se ejecutan bajo las normas del Marco Internacional para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna MIPP emanadas por el Instituto de Auditores Internos IIA Global, metodología que permite alinear el ejercicio de auditoría con los estándares internacionales para generar valor agregado a la misión de la Entidad con 53 puntos de auditoría.

Para el año 2022 la Oficina de Control Interno de Gestión se propuso someter el proceso de auditoría interna a una evaluación externa de calidad por parte del Instituto de Auditores Internos de Estados Unidos - IIA Global, con el objetivo de medir el grado de cumplimiento respecto a las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna, la eficiencia y efectividad de la actividad de auditoría, y el uso exitoso de sus prácticas. El resultado final de la evaluación fue "Cumple Generalmente" en sus cuatro (4) elementos obligatorios: Definición, Principios, Código de Ética y Normas, posicionando a la entidad como la primera del Sector trabajo en alcanzar este tipo de evaluación.

No obstante, con el fin de avanzar en el grado de cumplimiento del marco internacional y nivel de madurez de la actividad de auditoría interna, la Oficina de Control Interno estableció un plan estratégico a un plazo de 3 años. Los objetivos e iniciativas estratégicas de la Oficina de Control Interno contenidas en el plan estratégico 2022-2025 responden a: 1) la necesidad de mejorar el proceso de auditoría interna frente a la evaluación externa de calidad llevada a cabo por el Instituto de Auditores Internos de Estados Unidos - IIA Global, 2) la sostenibilidad de la función en cumplimiento del Marco Internacional para la Práctica Profesional de Auditoría Interna, y 3) las acciones definidas para alcanzar el **nivel 4** del modelo de madurez de la actividad de auditoría interna, el cual busca medir el grado de desarrollo de la Oficina de Control Interno, respecto de la aplicación de las mejores prácticas y normas de auditoría interna a nivel internacional que regulan la materia.

La visión de la Oficina de Control Interno del SENA está orientada a que en el año 2025 sea reconocida como un organismo asesor de la alta dirección, referente en el sector público en



Colombia por el uso recurrente de tecnologías emergentes, el agilismo y la aplicación de estándares de calidad, que agrega valor mediante los servicios de aseguramiento y consultoría a los procesos de gobierno, gestión de riesgos y controles de la Entidad. El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno ha aprobado recursos para el logro de sus objetivos estratégicos.

En cuanto a la duración del contrato se ha dispuesto lo siguiente mediante comunicación interna No. 8-2023-000024 del 12 de enero de 2023 - **DURACIÓN CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES 2023 EN EL SENA:**

“(...)- El lineamiento impartido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP en la Circular Conjunta No. 100-005 del 29 de diciembre de 2022, en cuanto a que “3. La contratación directa a través del contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión deberán tener un término de duración de cuatro (4) meses”, está basado en el supuesto que las entidades públicas podrán realizar en ese tiempo los estudios técnicos y los trámites para la formalización de las plantas de personal que requieran, de forma que las actividades que realizan los contratistas sean asumidas al cabo de ese tiempo por los nuevos cargos de las plantas de personal, que de preferencia serán temporales. En el caso del SENA, está entidad sustento ante el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública mediante la comunicación No. 01-2-2022-000886 del 30 de diciembre de 2022 las razones técnicas, físicas, presupuestales y financieras por las cuales no es posible que el SENA realice en las condiciones señaladas en la Circular 100-005 de 2022 los estudios técnicos y de cargas de trabajo para tramitar la ampliación de la planta de personal que formalice en ese plazo los más de 32.000 contratos de prestación de servicios personales que suscribe el SENA cada año para poder cumplir las metas institucionales y prestar sus servicios en todo el territorio nacional.

- El SENA ya viene tramitando ante las entidades competentes del Gobierno Nacional la ampliación de la planta de personal permanente con 1.152 cargos, desde septiembre de 2021, sin que hasta la fecha (más de un año después), se haya expedido el correspondiente decreto por dudas en el costeo de los cargos, que subsisten a la fecha.

- Las necesidades de personal del SENA no se enmarcan en las 4 causales establecidas actualmente por el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 para crear empleos de carácter temporal, y estamos adelantando los trámites para pasar los 800 cargos de la planta temporal a la planta permanente.

- A la fecha el SENA no tiene presupuesto en el 2023 para realizar estudios técnicos y de cargas de trabajo, ni para asumir costos de nómina superiores a los 1.152 cargos que están en trámite de creación.

- Los ciclos formativos y la continua prestación de nuestros servicios misionales hacen improcedente la suscripción de nuestros contratos de prestación de servicios por 4 meses; el SENA está en la obligación legal de garantizar la continuidad de sus procesos de formación y de educación superior, durante todo el tiempo del programa, lo cual implica la necesidad de contar con los instructores necesarios durante todo el proceso formativo. Esto implica que solo cuando se creen cargos y se provean, es posible suprimir contratos. Lo



mismo sucede con los demás servicios que presta la entidad, en los cuales la continuidad es fundamental.

- La suscripción de los contratos de prestación de servicios personales en el SENA por cuatro (4) meses conllevaría una grave afectación a la prestación de los servicios institucionales, tal como lo advirtió la Procuradora Delegada para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social en su Circular No. 001 del 6 de enero de 2023, en la cual expresó “7- Por lo anterior, esta Procuraduría Delegada hace una observación sobre el plazo de cuatro (4) meses que está estipulado en el punto 3 de la Circular Conjunta N° 100 – 005 de 2022, para la duración de los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión; pues se considera que, dados los múltiples trámites y las diversas instancias que se deben agotar para lograr ajustar las plantas de personal de las entidades del Estado, es insuficiente y se corre el riesgo de dejar a muchas entidades públicas sin el personal necesario e idóneo para atender la demanda de los servicios que prestan a la ciudadanía; circunstancia que puede generar una parálisis del Estado en todos sus niveles”.

- La Directiva Presidencial No. 8 de 2022, por la cual se emiten “Directrices de Austeridad hacia un Gasto Público Eficiente” señala en su numeral 1.1. que “Las entidades públicas solo podrán celebrar contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión cuando estos sean estrictamente necesarios por el volumen de trabajo que tenga a su cargo su personal de planta, o por la necesidad de conocimientos especializados”.

- Colombia Compra Eficiente y el Departamento Administrativo de la Función Pública expresaron en la Circular Conjunta No. 01 del 5 de enero de 2023 que “De conformidad con lo establecido en la Directiva Presidencial No. 08 del 17 de septiembre de 2022, las Entidades Estatales de la Rama Ejecutiva del orden nacional solo pueden justificar la celebración de contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión por: i) la carga de trabajo de su personal de planta o ii) la necesidad de conocimientos técnicos especializados, no profesionales, para la realización de actividades operativas, logísticas o asistenciales”.

- El Ministerio de Trabajo indicó en su Circular Externa del 6 de enero de 2023, que “De conformidad con lo anterior, se entiende que podrán celebrarse contratos por el término de cuatro (4) meses siguiendo las reglas establecidas en las circulares conjuntas No 100-0005-2022 y 001-2023 aquellos contratos que la entidad identifique que puedan hacer curso al proceso de transición a cargo temporal de planta. // Las excepciones establecidas para suscribir contratos de prestación de servicios por un término superior a cuatro (4) meses, se resumen así: 1. Experticia o conocimiento especializado. // Estabilidad ocupacional reforzada por estado de gestación, licencia de paternidad o maternidad, limitaciones de salud, entre otros. // Contratos de prestación de servicios celebrados con personas jurídicas y aquellos que impliquen actividades no vinculadas a funciones permanentes financiados con recursos de proyectos de inversión.”, así mismo indicó: “(...) en el evento de requerirse la aplicación de una de las excepciones previamente señaladas, será necesario indicar en los estudios previos, los motivos por los cuales resulta necesarios y conveniente satisfacer la necesidad a través de un contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión, en lugar de la creación de un empleo de la planta temporal.”



En el presente caso, y como se describió en esta justificación es viable adelantar el proceso de contratación durante el termino definido en el “plazo del contrato” y bajo la circunstancia justificada en este estudio previo, puesto que esta dependencia requiere para su debida administración y funcionamiento del apoyo para atender de manera permanente e ininterrumpida los cinco roles que enmarcan las funciones de las Oficinas de Control Interno previstos en el artículo 17 del Decreto 648 de 2017, a saber: Liderazgo estratégico; Evaluación y Seguimiento; Evaluación a la Gestión del Riesgo; Enfoque hacia la Prevención y Relación con Entes Externos, durante la vigencia en que el contratista debe dar cumplimiento de sus obligaciones.

De acuerdo con el plan anual de auditorías, para la vigencia 2023 de tiene proyectado adelantar cuarenta y dos (42) trabajos de aseguramiento y cuarenta y un (41) trabajos de cumplimiento (informes de ley), al mes de julio, de la meta planteada, se han adelantado; tres (3) auditorías especiales a centros de formación, nueve (9) auditorías regulares a direcciones regionales y centros de formación, dos (2) diagnósticos de control y veintidos (22) informes de ley.

Es pertinente señalar que en lo corrido del año, se han tramitado cuatro (4) terminaciones anticipadas, una en el mes de febrero, dos de ellas en el mes de mayo y la mas reciente en el mes de julio, lo cual afecta la planeación de la oficina. Por lo tanto, actualmente es necesario adelantar el proceso de contratación planteado mediante este documento.

Teniendo en cuenta lo anterior y lo indicado en el Decreto 1009 del 14 de julio de 2020 “*Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto*” en su artículo 3 “*Las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación deben realizar una revisión previa y rigurosa de las razones que justifiquen la contratación de personal para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión*”, así como lo dispuesto en la Circular SENA No. 120 del 7 de julio de 2020, suscrita por el Director General en la cual se menciona que la contratación de prestación de servicios debe realizarse únicamente con el personal indispensable; es oportuno indicar que en el presente caso es viable realizar el proceso de contratación puesto que la Oficina de Control Interno del SENA para desarrollar sus funciones tiene asignado ocho (8) profesionales en su planta, dos (2) G01, dos (2) G02, uno (1) G03, uno (1) G04, uno (1) G05; y un (1) técnico G01, de los cuales el profesional G04 se encuentra en encargo en la Dirección de Relaciónamiento Corporativo; los dos profesionales G01 se encuentran en encargo en las áreas de Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo y Sistema Nacional de Formación para el Trabajo de la Dirección General del SENA; cargos que están siendo suplidos en la actualidad mediante encargos.

Lo anterior, denota que el personal de planta asignado a la Oficina de Control Interno de la Entidad para la vigencia 2023, no es suficiente para apoyar en la ejecución de las actividades propias de los roles de evaluación y seguimiento, enfoque hacia la prevención y gestión del riesgo, por lo tanto, se hace necesario contratar un profesional en Contaduría o Administración de Empresas o Economía, con título de especialización, de tal manera que la Oficina de Control Interno de Gestión pueda dar cumplimiento a sus funciones, previstas en los artículos 9 y 12 de la Ley 87 de 1993, 5° del Decreto 249 de 2004, 8° de la Ley 1474 de 2011, 17 del Decreto 648 de 2017, la Circular No. 01 de 2015, emanada del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno.



Por lo anterior, la mejor opción legal con que se cuenta para suplir en este momento la necesidad temporal es mediante la suscripción de un contrato de prestación de servicios con una persona natural, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones que se indican posteriormente en este documento.

Para este caso la persona pertenecerá al equipo de Auditoría para Regionales y Centros de Formación Conformado por 10 profesionales y 2 técnicos de auditoría, distribuidos en dos grupos, que visitan centros de formación seleccionados con el fin de evaluar los procesos y procedimientos asociados a la estrategia utilizada por la entidad para cumplir con sus objetivos institucionales y temáticas priorizadas del gobierno actual. De igual forma se evalúan los procesos transversales como contratación y recursos financieros con el fin de corroborar la aplicación de la normatividad vigente.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada a la Oficina de Control Interno de Gestión, la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios personales con una persona natural, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones que se indican en este documento, lo anterior conforme al artículo 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, que establece: *“Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados. // En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable”*.

Teniendo en cuenta el objeto contractual y las obligaciones que se describen a continuación, esta dependencia manifiesta que el futuro contratista no ejercerá función pública, ni prestará servicios públicos y tampoco administrará bienes y recursos públicos, en tal sentido no es sujeto obligado a declarar bienes y rentas en el marco de la Ley 2013 de 2019.

Nota: Sin embargo, si el futuro contratista ejercerá actividades relacionadas con la función pública, servicios públicos y administración de bienes y recursos públicos, estará sujeto a declarar bienes y rentas en el marco de la Ley 2013 de 2019.

2. Obligaciones Específicas:

- a) *Apoyar en la realización de Auditorías regulares y especiales a los procesos misionales de la Entidad conforme al Plan Anual de Auditoría 2023.*
- b) *Apoyar la consolidación y entrega al Auditor Responsable de la Auditoría el informe preliminar que contenga los resultados de la evaluación de los procesos asignados.*
- c) *Coordinar el plan de sensibilización alineado con el plan estratégico de la Oficina de Control Interno, enfocado en el fortalecimiento de las competencias de los auditores, a partir del mes de agosto de 2023.*



- d) Apoyar la verificación a la formulación y cumplimiento de los planes de mejoramiento producto de auditorías internas y externas.*
- e) Apoyar el seguimiento y evaluación de los planes de mejoramiento de la Entidad producto de las auditorías internas y externas.*
- f) Apoyar la planificación y alistamiento de las auditorías regulares y especiales de la Oficina de Control Interno, según el Marco Internacional para la Práctica Profesional de Auditoría Interna.*
- g) Apoyar la consolidación y entrega del informe preliminar e informe final para la comunicación de resultados de las auditorías realizadas por la Oficina de Control Interno.*
- h) Apoyar la labor de asesoría y consultoría solicitada por los órganos directivos de la Entidad en desarrollo del componente de monitoreo y supervisión del sistema de control interno.*

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato a suscribir es de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión teniendo en cuenta los artículos 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, 2 – literal h) del numeral 4 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015.

De conformidad con las normas mencionadas, este contrato en ningún caso genera relación laboral ni prestaciones sociales, no tiene subordinación y se celebrará por el término estrictamente indispensable.

4. Competencias Técnicas y Personales:

La persona natural deberá ejecutar el objeto del contrato a partir de los conocimientos y experiencia relacionada descritos en el presente estudio previo, además de contar con buenas relaciones interpersonales con clientes internos y/o externos, uso eficaz de las tecnologías de la información y de la comunicación, capacidad de trabajo en equipo y liderazgo.

5. Domicilio Contractual:

El domicilio contractual será la ciudad de Bogotá

6. Fundamentos jurídicos que soportan la modalidad de selección:

El objeto que se requiere contratar corresponde a la prestación de servicios personales, que de conformidad con lo establecido por el artículo 32 - numeral 3 de la Ley 80 de 1993 y el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, se celebrará bajo la modalidad de Contratación Directa.

7. Justificación valor del contrato:

El valor de los honorarios se determina de acuerdo con los criterios de selección objetiva establecidos conforme a la necesidad, al objeto, las obligaciones descritas en este documento, la formación académica y la experiencia exigida para la idónea ejecución del contrato, en concordancia con el Plan de Acción de la Entidad, el presupuesto asignado a la dependencia, el Plan Anual de Adquisiciones y la tabla de honorarios vigente.



Para poder adelantar por parte del SENA los trámites administrativos de pago, el contratista debe acreditar previamente el cumplimiento de los requisitos de pago, tales como la certificación expedida por el supervisor del contrato en la que acredite el cumplimiento a entera satisfacción del objeto y obligaciones del contrato en el respectivo periodo y la cancelación de los aportes a la seguridad social como salud, pensión y riesgos laborales y demás documentos necesarios para el pago.

En caso de requerirse el desplazamiento del contratista a otras ciudades o municipios diferentes al domicilio contractual para el cumplimiento del objeto contractual, el SENA pagará los gastos que cause el desplazamiento de conformidad con lo establecido en el acto administrativo vigente.

8. Análisis de riesgos y forma de mitigarlos:

Una vez analizada la matriz de riesgos anexa a este estudio previo respecto del cumplimiento del contrato a celebrar, y en aras de salvaguardar el interés patrimonial, la Entidad solicitará al futuro contratista constituir una garantía de cumplimiento del contrato.

9. Garantías que debe asumir el contratista:

El contratista deberá constituir a su costa y a favor del SENA, una garantía de cumplimiento sobre el 10% del valor total del contrato, en los términos señalados en la Sección 3 Subsección 1 del Decreto 1082 de 2015, la cual se mantendrá vigente durante el plazo de ejecución del contrato y cuatro (4) meses más y se ajustará a los límites, existencia y extensión de los siguientes amparos: Cumplimiento del contrato. Este amparo cubre a la entidad estatal de los perjuicios derivados de a) incumplimiento total o parcial del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista; b) El incumplimiento tardío o defectuoso del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista c) Los daños imputables al contratista por entregas parciales de la obra, cuando el contrato no prevé entregas parciales; y d) El pago del valor de las multas y de la cláusula penal pecuniaria.

10. Supervisión:

La supervisión del contrato estará a cargo de: (Jefe de la Oficina de Control Interno de Gestión) o quien designe el Ordenador del Pago.

En caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. Si no se da la situación anterior, el ordenador del pago Raúl Eduardo González Garzón Jefe de la Oficina de Control Interno de Gestión designará nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se comunicará a las partes mediante el SECOP II.

11. Proceso de contratación cobijado por un acuerdo comercial: SI _____ NO X

12. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones: SI X NO _____

13. Criterios para seleccionar la oferta más favorable:



De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, “por tratarse de 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, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido varias ofertas”.

14. Análisis del Sector:

De acuerdo con el artículo 2.2.1.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015 y la Guía para la Elaboración de Estudios de Sector G-EES-02 de Colombia Compra Eficiente, el análisis del sector en un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, depende del objeto y de las condiciones de idoneidad y experiencia que llevan a contratar a la persona natural, conforme a lo indicado en la primera parte del presente documento.

14.1 Idoneidad y experiencia.

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por la señora Maria Angélica Carvajal Niviayo, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

IDONEIDAD		
La siguiente verificación, se realiza atendiendo lo establecido en los estudios previos.	FORMACIÓN ACADÉMICA	
	CUMPLE	NO CUMPLE
	X	

EXPERIENCIA					EXPERIENCIA RELACIONADA	
ENTIDAD	Fecha de Ingreso	Fecha de Retiro	Meses	Días	SI	NO
	(DD/MM/AA AA)	(DD/MM/AA AA)				
SENA	1/02/2022	21/12/2022	10	20	X	
SENA	5/10/2021	15/12/2021	2	10	X	
SENA	5/10/2020	1/12/2020	1	26	X	
SENA	10/02/2020	13/09/2020	7	3	x	
SENA	13/02/2019	18/12/2019	10	5	x	
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA			32,00	4	X	

14.2 Estudio de la Oferta.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-614 del 2009, señaló que el ejercicio de funciones permanentes en la Administración Pública debe hacerse con personal de planta y que todo



vínculo contractual para el desempeño de funciones permanentes y propias del objeto de la entidad contratante debe ser retirado de la dinámica laboral administrativa, debido a que desdibuja el concepto de contrato estatal, vulnera derechos laborales y el artículo 125 de la Constitución Política que exige el mérito para el ingreso y permanencia al empleo público.

El uso de la modalidad del contrato de prestación de servicios resulta adecuado si se celebra en total observancia a la normativa que la regula, en el marco de la jurisprudencia de las Altas Cortes, pero también es cierto que, a pesar de las múltiples medidas adoptadas en materia de gestión y normativas, persiste el uso de esta modalidad para cumplir funciones de carácter permanente.

Es por ello que en el mercado colombiano existen múltiples profesionales y expertos en diferentes materias que prestan sus servicios a diversas entidades y cuyo objeto y obligaciones son similares a las que aquí se pretende contratar.

Sin embargo, una vez analizada la hoja de vida del futuro contratista, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el Jefe de la Oficina de Control Interno de Gestión establece que el futuro contratista cumple con los requisitos señalados anteriormente.

14.3 Estudio de la Demanda.

De conformidad con la información presentada por la Contraloría General de la República el 18 de noviembre de 2018 en el encuentro nacional para la formalización para el empleo público, a 31 de agosto de 2022, las entidades públicas contaban con 885.740 contratos prestadores de servicios personales.

Para el presente contrato se tuvo como referente los siguientes contratos históricos de la Entidad, en los que se desarrollaron objetos y honorarios similares:

No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor contrato y forma de pago	Modalidad de selección
3163794 de 2022	LEIDY LORENA PEREZ CRUZ	SERVICIOS PERSONALES: 8-2022-000085 PARA APOYAR LAS AUDITORIAS DE EVALUACIÓN A PROCESOS MISIONALES Y FINANCIEROS DE LA ENTIDAD CONFORME AL PLAN ANUAL DE AUDITORIA VIGENCIA 2022.	31/12/2022	\$40.940.000	Contratación Directa
3164150 de 2022	JENNY ADRIANA PIRAJAN PACHON	SERVICIOS PERSONALES: 8-2022-000085 PARA APOYAR EL PROCESO DE MEJORA CONTINUA, INFORMES DE LEY Y SEGUIMIENTO A PLANES DE MEJORAMIENTO CONFORME AL PLAN DE ACCIÓN DE LA OFICINA DE	31/12/2022	\$44.574.000	Contratación Directa



		CONTROL INTERNO VIGENCIA 2022.			
--	--	-----------------------------------	--	--	--

15. Recomendación al Ordenador del Gasto:

Que revisada y validada la documentación presentada por el futuro contratista en el SIGEP y verificado el cumplimiento de los requisitos de capacidad, idoneidad y/o experiencia requerida para la prestación del servicio y el cubrimiento de la necesidad reportada, se recomienda la contratación al ordenador (a) del gasto, sin que sea necesario haber obtenido previamente varias ofertas, así mismo se verificó el cumplimiento de los toques, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en la ciudad de Bogotá a los

Raúl Eduardo González Garzón
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión.