REPÚBLICA DE COLOMBIA

RESOLUCIÓN № 14688
22 de agosto del 2024

"POR LA CUAL SE DESIGNA EL COMITÉ ASESOR Y EVALUADOR PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN ABREVIADA DE MENOR CUANTÍA NO. CNSC – PAMC – 012 DE 2024"

EL SECRETARIO GENERAL DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL,

En uso de las facultades legales, especialmente las contempladas en las Leyes 80 de 1993 y 1150 de 2007, en el Decreto 1082 de 2015, Acuerdo No. 75 de 2023, Resolución No. 16190 del 10 de noviembre de 2023 y el Manual de Contratación, Supervisión e Interventoría de la CNSC, adoptado mediante Resolución No. 1700 del 17 de febrero de 2023, y

CONSIDERANDO:

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil fue creada por el artículo 130 de la Constitución Política y conformada por la Ley 909 de 2004, como un organismo autónomo de carácter permanente del nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, tiene dentro de sus funciones la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos en el país, se ha propuesto tener como principio básico de gestión pública, la eficiencia en la atención ciudadana y la efectividad en la prestación de servicios en mira de posicionar el mérito y la igualdad en el ingreso y desarrollo del empleo público.

Que el Decreto 1083 de 2015 " *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*", establece en el Titulo 4, Artículo 2.2.4.2 la definición de competencias como: "*Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base a los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público"* siendo entendidas como las competencias comportamentales y las competencias funcionales del empleo a desempeñar.

Que el Artículo 2.2.9.1 ibidem, establece que los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleos públicos en niveles de excelencia. Los planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados.

Que la Carta Iberoamericana de Función Pública en su capítulo cuarto, establece los criterios orientadores y principios rectores dentro de los cuales se encuentra el numeral 37 y 40, concerniente al desarrollo, indicando que las entidades públicas deben fortalecer las competencias de los empleados: "*los sistemas de función pública deben incorporar mecanismos que fortalezcan y estimulen el crecimiento de las competencias de los empleados públicos, tengan alto su valor de contribución y satisfagan en lo posible sus expectativas de progreso profesional, armonizando éstas con las necesidades de las necesidades de la organización. Los empleados públicos deberán recibir la capacitación adecuada para complementar su formación inicial o de acceso, para adaptarse a la evolución de las tareas, para hacer frente a déficit de rendimiento, para apoyar su crecimiento profesional y para afrontar los cambios organizativos".*

Que el Acuerdo 75 de 2023, *"Por el cual se establece la estructura y se determinan las funciones de las dependencias de la Comisión Nacional del Servicio Civil y se adopta su reglamento de organización y funcionamiento*" y en el cual se estableció la estructura de la Comisión y las funciones de sus dependencias, señalando en el numeral 13 y 21 del artículo 15, que es función de la Secretaría General, "*Formular, presentar para aprobación de las instancias competentes, ejecutar, realizar seguimiento, controlar y evaluar las políticas, planes y programas de Inducción y Reinducción, Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo y los otros relacionados con la gestión del talento humano de la CNSC, de conformidad con las normas vigentes y los procesos y procedimientos institucionales existentes sobre estos temas*" y "*Elaborar, suscribir y tramitar ante la Oficina Asesora Jurídica los Estudios y Documentos Previos que se requieran para contratar las*

personas, bienes y/o servicios incluidos en el Plan Anual de Adquisiciones que sean de su responsabilidad".

Que el Plan Institucional de Capacitación se define como el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales, el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo, y el fortalecimiento del compromiso en la prestación de los servicios con calidad, responsabilidad ambiental, preservando seguridad y salud de los trabajadores, para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en la Entidad.

Que de conformidad con el artículo 5º del Decreto 1567 de 1998 "*Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*" (sic), los objetivos de la capacitación son:

a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;
b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público;
c. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;
d. Fortalecer la capacidad tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;
e. Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

Que el Decreto Nacional 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública": *"Artículo 2.2.4.2 Definición de competencias. Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público". "Artículo 2.2.9.1, Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación." "Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen".*

Que la evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación".

Que el *Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, confórmese la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.*

Que la Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades". "Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP. (Artículo 1 del Decreto 4665 de 2007)" "Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. El Departamento Administrativo de Función

Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. (Artículo 2 del Decreto 4665 de 2007) "Artículo 2.2.22.3.2 Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio".

Que el Decreto Nacional 1072 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", establece sobre el particular lo siguiente: "Artículo 2.2.2.4.15. Capacitación. Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente capítulo deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva*".*

Que teniendo en cuenta lo anterior el Grupo de Talento Humano de la Comisión Nacional del Servicio Civil, realizó el diagnóstico de necesidades de capacitación de la entidad, con la participación de los funcionarios y líderes de los procesos, en donde se evidenciaron las siguientes necesidades de capacitación:

No.	Capacitación
1	Contratación Estatal
2	Derecho Administrativo
3	Derecho Administrativo Laboral
4	Aspectos financieros y tributarios
5	Tecnologías de la información y de las comunicaciones

Que en la sesión del Comité Directivo llevada a cabo el día 29 de enero de 2024, se realizó la presentación y aprobación del Plan de Institucional de Capacitación, el cual busca fortalecer y desarrollar las competencias comportamentales y funcionales de los servidores(as), mediante la formulación, ejecución y evaluación del PIC, así mismo, los programas de inducción y reinducción los cuales se centran en el saber, el hacer y el ser de la persona lo que permite integralidad y equilibrio entre las dimensiones para que el servidor(a) responda adecuadamente a los objetivos de la Entidad.

Que en cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación de la Entidad para la vigencia 2024, la Entidad requiere contratar una institución educativa con experiencia, que le permita a la Entidad cumplir con las capacitaciones demandadas de conformidad con lo aprobado en el Plan, las cuales están encaminadas al fortalecimiento de las capacidades, conocimientos y destrezas de los funcionarios de la Entidad. De igual manera, se pretende continuar garantizando la adquisición de conocimiento de alta calidad para los servidores de la Comisión Nacional del Servicio Civil el cual sea brindado por instituciones educativas que cuenten con acreditación de alta calidad o instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano con el fin de propiciar el adecuado desarrollo del talento humano en términos de capacitación, bienestar, estímulos e incentivos, con el objetivo de potenciar la mejora en el clima organizacional de la entidad.

Que se requiere mantener un alto grado de actualización del conocimiento de los funcionarios con el fin de fortalecer integralmente todas las dimensiones de las competencias laborales, cuestión que impacta positiva y efectivamente en el logro de la misión, visión y objetivos Institucionales, lo que a la postre significará mayor satisfacción de los usuarios finales del servicio ofrecido por la Entidad.

Que para la Comisión Nacional del Servicio Civil la capacitación se constituye en una herramienta de gestión flexible, dinámica y moderna que busca brindarle la posibilidad de contar con funcionarios cada día más competitivos, expertos en sus áreas de trabajo y eficientes a la hora de cumplir con sus labores.

Que la enseñanza desarrolla, las potencialidades de quien las recibe, permitiéndole el perfeccionamiento de sus habilidades, la adquisición de nuevas competencias y el desarrollo de las aptitudes para desempeñarse en una profesión u oficio; es necesario un proceso continuo de formación, que permita a los responsables del sistema técnico y de la conducción del Estado aprehender los incesantes cambios que se producen en todos los órdenes. Por ello, la educación continua se convierte en una herramienta privilegiada para lograr estos propósitos consiguiendo que las instituciones y las empresas le dan cada vez mayor importancia.

Que el Plan Institucional de Capacitación, es importante para la entidad teniendo en cuenta que a través de este se diseña y se ejecuta los programas de capacitación para los servidores públicos de la

Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin que los servidores cuenten con las habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño de sus funciones de manera efectiva, eficiente y óptima y, el fortalecimiento con las nuevas tecnologías.

Que capacitar a los funcionarios públicos de la Comisión Nacional del Servicio Civil en áreas claves como derecho en sus distintas especialidades, normativas actualizadas, tecnología y comunicación, entre otros aspectos relevantes, les permite desempeñarse de manera más efectiva, brindando servicios de calidad a la ciudadanía. Esto contribuye directamente al cumplimiento de los objetivos de la Entidad, ya que un personal capacitado y actualizado es capaz de implementar sus conocimientos de manera más eficiente y con mejores resultados.

Que la necesidad descrita, está contemplada dentro del Plan Anual de Adquisiciones de la entidad para la vigencia 2024, se encuentra respaldada presupuestalmente y se ejecutará con recursos de funcionamiento, de acuerdo con lo anterior el mismo fue aprobado por la Sala Plena en sesión de 28 de diciembre de 2023, según consta en el Acta No. 107, comunicada mediante Memorando 2023RI003241 del 29 de diciembre de 2023.

Que resulta necesario adelantar un proceso de selección para prestar el servicio de capacitación a los servidores de la entidad, para apoyar la ejecución del plan institucional de capacitación de la comisión, vigencia 2024

Que el valor estimado del proceso es hasta por la suma de **SETENTA Y OCHO MILLONES OCHOCIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL CIENTO SESENTA Y SIETE PESOS M/CTE ($78.846.167)** incluido IVA y todos los impuestos, tasas y contribuciones, así como los costos y gastos directos e indirectos en que pueda incurrir el CONTRATISTA para la debida ejecución del contrato., amparado con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 87224 del 05 de agosto de 2024.

Que el artículo 2.2.1.1.2.2.3 del Decreto 1082 de 2015 señala: *"(…) La Entidad Estatal puede designar un comité evaluador conformado por servidores públicos o por particulares contratados para el efecto para evaluar las ofertas y las manifestaciones de interés para cada Proceso de Contratación por licitación, selección abreviada y concurso de méritos. El comité evaluador debe realizar su labor de manera objetiva, ciñéndose exclusivamente a las reglas contenidas en los pliegos de condiciones. El carácter asesor del comité no lo exime de la responsabilidad del ejercicio de la labor encomendada (...)".*

Que el capítulo IV del Manual de Contratación, Supervisión e Interventoría de la CNSC, establece como actividad a cargo del Ordenador del Gasto expedir el acto administrativo de designación y conformar el Comité Asesor y Evaluador.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Designar el Comité Asesor y Evaluador del proceso de selección abreviada de menor cuantía No. CNSC – PAMC – 012 de 2024, cuyo objeto es: *"**PRESTAR EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN A LOS SERVIDORES DE LA ENTIDAD, PARA APOYAR LA EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA COMISIÓN, VIGENCIA 2024."***, en los siguientes términos:

COMITÉ JURÍDICO:

ALEJANDRO SÁNCHEZ MURCIA, Jefe Oficina Asesora Jurídica.

MARTHA RODRÍGUEZ FLÓREZ, Coordinadora Grupo Gestión Contractual.

HAMILTON DÍAZ GARCÍA, Abogado Contratista Grupo Gestión Contractual.

COMITÉ TÉCNICO:

JENNIFFER LORENA OCHOA RESTREPO, Profesional Especializado Grupo de Gestión de Talento Humano.

GISELLE MARCELA LÓPEZ VÉLEZ, Abogada Contratista Grupo de Gestión de Talento Humano.

ADRIANA MAGALI CUEVAS MUÑOZ, Contratista Grupo de Gestión de Talento Humano.

COMITÉ ECONÓMICO Y FINANCIERO:

FRIDCY ALEXANDRA FAURA PÉREZ, Directora de Apoyo Corporativo.

YANT ALEXIS MONTOYA ARBOLEDA, Profesional Universitario DAC

MARYURI MACÍAS MAYORCA, Profesional Universitario.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Comité asesorará a la CNSC durante el proceso de selección, para lo cual, entre otras responsabilidades, dará respuesta motivada de aceptación o rechazo a las observaciones presentadas al pliego de condiciones, verificará los requisitos mínimos habilitantes de los proponentes, dará respuesta a las observaciones presentadas a los informes de verificación de requisitos mínimos habilitantes y participará en las demás actividades que demande el proceso de selección abreviada de menor cuantía No. CNSC-PAMC-012 DE 2024, conforme con lo señalado en el capítulo IV del Manual de Contratación, Supervisión e Interventoría de la CNSC.

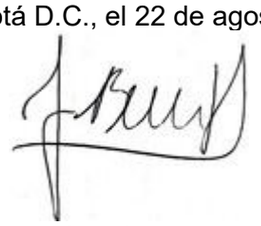
ARTÍCULO TERCERO: - Para el cumplimiento de sus responsabilidades, el Comité Asesor y Evaluador actuará conforme a los principios constitucionales y legales que enmarcan la contratación pública, y de acuerdo con lo preceptuado en las Leyes 80 de 1993, 1150 de 2007, 1474 de 2011 y 1882 de 2018, Decreto Ley 19 de 2012, Decreto 1082 de 2015, y el Manual de Contratación, Supervisión e Interventoría de la CNSC en su capítulo IV y demás normas reglamentarias y complementarias que existan sobre la materia

PARÁGRAFO: El Comité Asesor y Evaluador, estará sujeto a las inhabilidades e incompatibilidades y conflicto de intereses legales, y recomendará al jefe de la Entidad o su delegado, el sentido de la decisión a adoptar, de conformidad con el resultado del proceso de selección. El carácter asesor no lo exime de la responsabilidad del ejercicio de la labor encomendada.

ARTÍCULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., el 22 de agosto del 2024



JORGE MARIO BUNCH HIGUERA
SECRETARIO GENERAL
SECRETARÍA GENERAL
Comisión Nacional Del Servicio Civil

Aprobó: Javier Adolfo Coronado Lesmes - Contratista Secretaría General
Aprobó: Alejandro Sánchez Murcia – Jefe de la Oficina Asesora Jurídica
Revisó: Martha Rodríguez Flórez –Coordinadora Grupo de Gestión Contractual
Proyectó: Hamilton Diaz García – Abogado Contratista Grupo Gestión Contractual

Documento firmado a través del mecanismo de firma digital - Clic aquí para ver información del certificado.