| | |
|---|---|
| **DEPENDENCIA SOLICITANTE** | Subdirección de Gestión del Talento Humano |
| **CIUDAD Y FECHA DE SUSCRIPCIÓN DE LOS ESTUDIOS PREVIOS** | Bogotá D.C., Julio 2025 |
| **PRESUPUESTO ESTIMADO:** TREINTA Y OCHO MILLONES OCHOCIENTOS CUARENTA Y DOS MIL SETECIENTOS CUARENTA PESOS M/CTE ($38.842.740) | |

| **TIPO DE CONTRATO** | |
|---|---|
| Prestación de Servicios Profesionales | **X** |
| Prestación de Servicios de Apoyo a la Gestión | |

## 1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD

La Defensoría del Pueblo es la institución del Estado colombiano responsable de impulsar la efectividad de los derechos humanos de los habitantes del territorio nacional y de los colombianos en el exterior, en el marco del Estado Social de Derecho Democrático, Participativo y Pluralista, mediante las siguientes acciones integradas: promover, ejercer, y divulgar los derechos humanos; proteger y defender los derechos humanos y prevenir sus violaciones; fomentar la observancia del derecho internacional humanitario; atender, orientar y asesorar en el ejercicio de sus derechos, y; proveer el acceso a la administración de justicia, en los casos señalados en la Ley.

La Constitución Política de 1991 en sus artículos 281 a 284 otorgó a la Defensoría del Pueblo autonomía administrativa y presupuestal y la instituyó como uno de los organismos de control que conforman el Ministerio Público. Su organización, estructura y funcionamiento está regulado por la Ley 24 de 1992, el Decreto 025 de 2014 y demás normas que la complementan, adicionan o modifican.

La finalidad del ente Defensorial es la protección de los derechos humanos y de las libertades de todas las personas frente a actos, amenazas o acciones ilegales, injustas, irrazonables, negligentes o arbitrarias de cualquier autoridad o de los particulares. La Defensoría del Pueblo se instituye, entonces, como el organismo tutelar de los derechos y garantías de los habitantes del territorio nacional como de los colombianos residentes en el exterior.

La Constitución Política de Colombia en su artículo 282 establece que el Defensor del Pueblo, velará por la promoción, el ejercicio y la divulgación de los derechos humanos, para lo cual ejercerá las siguientes funciones:

1. *Orientar e instruir a los habitantes del territorio nacional y a los colombianos en el exterior en el ejercicio y defensa de sus derechos ante las autoridades competentes o entidades de carácter privado.*
2. *Divulgar los derechos humanos y recomendar las políticas para su enseñanza.*
3. *Invocar el derecho de hábeas corpus e interponer las acciones de tutela, sin perjuicio del derecho que asiste a los interesados.*
4. *Organizar y dirigir la defensoría pública en los términos que señale la ley.*
5. *Interponer acciones populares en asuntos relacionados con su competencia.*
6. *Presentar proyectos de ley sobre materias relativas a su competencia.*
7. *Rendir informes al Congreso sobre el cumplimiento de sus funciones.*
8. *Las demás que determine la ley.*

El Decreto-Ley 025 del 10 de enero de 2014, definió la naturaleza jurídica, el objeto y la estructura orgánica de la Defensoría del Pueblo, incluyendo en su estructura a la Subdirección de Gestión del Talento Humano como parte de Secretaría General de la Entidad.

El citado Decreto-Ley 025 del 10 de enero de 2014 en su artículo 20, estableció entre las funciones de la Subdirección de Gestión del Talento Humano las de:

*"1. Dirigir el proceso del talento humano, en sus componentes de planeación, gestión y desarrollo.*

*2. Apoyar a la Secretaría General en los elementos conceptuales y técnicos necesarios para la formulación y evaluación de las políticas, planes, programas y estrategias de gestión y proyección del talento humano de la Entidad.*

*3. Formular, ejecutar y evaluar los planes estratégicos y programas para la gestión del talento humano en sus fases de ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios de la Entidad, de conformidad con las normas legales vigentes. (…)*

*(...)5.Coordinar y apoyar, en conjunto con la Oficina de Planeación, el procedimiento relacionado con los acuerdos de gestión que suscriba el nivel directivo y asesor de la Entidad, de acuerdo con lo previsto en la ley y los procedimientos internos. (…)*

*(…) 9. Elaborar y mantener actualizado el manual de funciones, requisitos y competencias de la Defensoría del Pueblo.*

*10. Dirigir, controlar y llevar el registro y consolidación de la información de la planta de personal de la entidad, en coordinación con los jefes de las diferentes dependencias. (…)"*

La gestión de los recursos humanos se ha convertido en pilar estratégico de la gestión institucional moderna. Ya no se limita únicamente a funciones administrativas, sino que desempeña un rol clave en la planificación, el desarrollo organizacional y la creación de una cultura institucional orientada al logro de resultados. En este contexto, atraer, desarrollar y retener talento se ha vuelto esencial para garantizar la sostenibilidad, la innovación y la eficiencia en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Cada día las personas constituyen una ventaja competitiva para la organización, y es por ello que la inversión en procesos de selección, formación, compensación, evaluación ha crecido en los últimos años.

Asimismo, el Departamento administrativo de la Función Pública ha indicado: *"Para tal fin, la gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor relevante, dado que promueve la atracción y retención de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, perfila capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades del Estado que, en suma garantiza la prestación de bienes y servicios públicos, así como el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas que orientan la acción estatal. Es por lo anterior que el talento humano se ha instituido como el corazón del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión)"*

En este punto es pertinente mencionar que el manual de funciones es uno de los instrumentos más relevantes para alcanzar los objetivos de la gestión del talento humano, teniendo en cuenta entre otras razones que:

- *Contribuye a reducir la brecha entre las prácticas de los servidores (ser) y los parámetros legales y procedimentales establecidos (deber ser).*
- *Facilita la reubicación de empleos o el traslado de funcionarios entre distintas sedes y dependencias.*
- *Facilita la elaboración de certificaciones laborales, en tanto reflejan el ejercicio funcional de cada uno de los servidores.*
- *Se constituye en el principal insumo para los concursos públicos de méritos.*

El Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, para los empleos de la planta de personal de la Defensoría del Pueblo, debe responder a las necesidades del servicio y a los requerimientos de las diferentes dependencias de la Entidad para el logro de las metas propuestas.

El artículo 14 de la Resolución No. 1488 de 2018, asignó a la Subdirección de Gestión del Talento Humano la función de administrar el Manual Especifico de Funciones por competencias laborales de acuerdo con la dinámica laboral y a las necesidades objetivas del trabajo, así como velar por la aplicación de lo establecido en dicha Resolución y sus anexos.

En Colombia, el empleo público se moderniza, buscando el fortalecimiento de capacidades y competencias en los funcionarios, bajo la premisa de que ello incidirá positivamente en un mejor servicio público, en mayor confianza del ciudadano en la función del estado.

Es así como, promover una cultura organizacional es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprendan, evolucionen innoven y mantengan un desempeño óptimo para el cumplimiento de los fines del Estado descrito en la Constitución Política.

Sobre el particular, el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante Concepto 147051 de 2020 señaló:

*"El artículo 122 de la Constitución Política, establece: "No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento. y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente." (Subrayado fuera de texto)*

*A su vez, la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, señala lo siguiente:*

*"ARTÍCULO 19.- El empleo público.*

*1. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.*

*2. El diseño de cada empleo debe contener:*

*a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;*

*b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo;*

*c) La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales."*

En ese sentido, el empleo debe ser entendido no solo como la denominación, el grado y el código que se asignan para su identificación sino como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. Por lo tanto, y atendiendo lo dispuesto en el artículo 122 de la Carta Política, cada empleo debe tener definidas sus funciones claramente.

Por consiguiente, la entidad a su interior debe establecer el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifiquen los perfiles requeridos y las funciones propias de cada empleo que se encuentre en la planta de personal, para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este es el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos de la entidad.

En conclusión y de acuerdo con lo expuesto, es viable concluir que el empleo público es el núcleo básico de la función pública, e implica un conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a su titular con las competencias requeridas para llevarlas a cabo, a efectos de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado; para lo cual los empleos se agrupan por niveles, correspondiendo igualmente una serie de responsabilidades y obligaciones de acuerdo a su nivel jerárquico, que como contraprestación el empleado recibirá una asignación básica mensual fijada previamente de acuerdo con las escalas de remuneración establecidas por el Gobierno Nacional. Por lo tanto, todos los empleos de la entidad deben tener sus funciones, tareas y responsabilidades y las mismas deben corresponder al respectivo nivel jerárquico. De conformidad con lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica es viable la asignación otras funciones, dentro de los límites que establece la Constitución y la ley, siempre que se ajusten a las fijadas para los respectivos cargos, sin que se desnaturalice la finalidad para la cual éstos fueron creados."

Así mismo, en este contexto y teniendo en cuenta que el Decreto 1800 de 2019, prevé que las entidades deberán mantener actualizadas sus plantas de personal con base en estudios técnicos que realizarán mínimo cada dos años, a través del análisis y ajuste de procesos; la evaluación de la incidencia de nuevas funciones o metas; el estudio de perfiles y cargas de trabajo, la evaluación del modelo de operación y la revisión de los contratos de prestación de servicios en relación con la planta de personal y la determinación de empleos en vacancia definitiva y provistos temporalmente mediante nombramiento provisional

Que la Defensoría del Pueblo es objeto de mejoramiento continuo, con el fin de desarrollar una gestión cada vez más eficiente y eficaz.

Con este enfoque la Subdirección de Gestión del Talento Humano ha venido desarrollando una serie de proyectos de inversión que tienen como propósito fortalecer las competencias laborales de los servidores en pro de un mejor servicio institucional.

Mediante Resolución No. 0091 del 22 de enero de 2025 se adopta el Plan Estratégico Institucional de la Defensoría del Pueblo para el periodo 2025 - 2028 *"Defensoría del Pueblo y la Naturaleza #PorUnBuenFuturo*". La Subdirección de Talento Humano tiene a cargo un marco estratégico, para las cuales se definieron las siguientes metas:

| Perspectiva | Objetivo Estratégico | Iniciativas Estratégicas | Indicador estratégico | Meta Estratégica |
|---|---|---|---|---|
| Gestión Capacidades Institucionales | Objetivo 9: Armonizar la cultura organizacional con el propósito de la Entidad | 9.1. Organización del Talento Humano de la Entidad | 9.1.1. % Avance en la actualización de los instrumentos de gestión de talento humano | 20%:<br>20%: Estudio Carga Laboral<br>20%: Diseño Estructura Organizacional |
| | | | 9.1.2. Concurso de Carrera Administrativa en implementación | 30%:<br>100%: Censo y Caracterización de Planta de Personal<br>30% Términos de Referencia del Concurso (Reglas de la convocatoria) |

Así las cosas, para la vigencia 2025 - 2028, con el ánimo de dar respuesta a los diferentes cambios y dinámicas de gestión de la Defensoría del Pueblo, se considera necesario actualizar, modificar y ajustar el manual especifico de funciones y de competencias laborales de los cargos de la Entidad, de manera que respondan a la lógica del modelo de operación establecido por la entidad a través del Plan Estratégico Institucional 2025 - 2028 *"Defensoría del Pueblo y la Naturaleza #PorUnBuenFuturo"*

Con el propósito de actualizar y ajustar los instrumentos de gestión del talento humano de la Defensoría del Pueblo, se presenta el estudio técnico de "Análisis de Cargas Laborales y Avance en la Actualización del Manual de Funciones de la Defensoría del Pueblo". Con ello, se busca dar respuesta a las necesidades institucionales identificadas, de manera que la estructura de talento humano se alinee coherentemente con el modelo organizativo vigente de la entidad.

Este proceso parte de un marco de entendimiento básico que permite comprender la lógica y estructura del modelo organizativo actualmente adoptado por la Defensoría del Pueblo para la prestación de sus servicios. A partir de esta base, se realiza un análisis detallado de las cargas laborales que enfrentan las distintas dependencias y empleos de la planta vigente. Con base en los hallazgos de dicho análisis, se formulan propuestas de ajuste a las fichas del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, con el fin de armonizar las funciones asignadas con las exigencias reales del servicio y la capacidad operativa existente. Es importante precisar que este ejercicio no corresponde a un rediseño institucional, sino a una revisión técnica orientada a optimizar el funcionamiento del modelo organizativo actual, sin alterar su estructura fundamental.

En el desarrollo de este proceso se aplican los principios y criterios que rigen la función pública, garantizando así la coherencia con el marco normativo que orienta la gestión del empleo público. Asimismo, se acogen las orientaciones técnicas y metodologías establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), seleccionando aquellas que son pertinentes tanto para los objetivos específicos del análisis como para la naturaleza jurídica de la Defensoría del Pueblo. Esto asegura que el análisis y las propuestas formuladas se ajusten a los lineamientos institucionales y respeten las particularidades del régimen aplicable a la entidad.

Conforme lo expuesto, se debe realizar la actualización del manual de funciones de la Entidad, para lo que se requiere 1) un análisis organizacional y funcional de las cargas de trabajo de conformidad con la planta de personal vigente aprobada para la Entidad a la luz de la estructura de procesos misionales, estratégicos y de apoyo de la Defensoría; 2) un análisis del contenido funcional de los empleos desde un enfoque de competencias, con el propósito de armonizarlos con los parámetros normativos y procedimientos vigente 3) Definir las competencias funcionales y comportamentales por nivel jerárquico teniendo en cuenta el alcance requerido para cada uno de los cargos de la Entidad. 4) Unificar en un solo acto administrativo las resoluciones que actualmente reglamentan el quehacer funcional de los empleos de la planta de personal de la Defensoría del Pueblo y demás actividades que serán llevadas a cabo por la entidad en apoyo con distintos profesionales que coadyuven con los fines propuestos por la entidad, a fin de fortalecer la gestión de la planta de cargos de la entidad, consolidando una gestión más eficiente y orientada al ciudadano.

Es importante resaltar que el volumen y la especialidad de los asuntos que atiende la Subdirección de Talento Humano, y áreas a cargo, conlleva a requerir el acompañamiento profesional, que conforme a su experticia y conocimiento en el tema relacionado, no puede ser prestado por el personal de planta, por lo que resulta necesaria la contratación de la prestación de servicios profesionales para coadyuvar en la gestión de despacho del Subdirector de Talento Humano en los asuntos inherentes al proceso de revisión y ajuste del manual de funciones, competencias laborales y cargas laborales de la entidad, así como un acompañamiento activo en las diferentes actividades que realice la alta dirección con ocasión al proceso de gestión del talento humano de la entidad.

Esto implica garantizar un uso eficiente de los recursos públicos asignados por la Entidad, con el objetivo de satisfacer y fortalecer la gestión y el desarrollo integral del talento humano, con énfasis en los componentes laborales.

Por todo lo anterior, es de vital importancia contar con un grupo de (8) profesionales que cumplan el perfil requerido por la entidad, para la prestación de los servicios señalados en el estudio previo.

La presente contratación se encuentra incluida en el plan anual de adquisiciones de la entidad en la vigencia 2025.

## 2. OBJETO A CONTRATAR

5010-Prestacion de servicios profesionales para realizar la medicion y actualización de las cargas laborales y del manual de funciones de competencias laborales de los empleos y/o cargos de la defensoría del pueblo

## 3. OBLIGACIONES

### 3.1 Obligaciones Específicas y Generales del Contratista

1. Apoyar la recolección, organización y análisis de la información institucional para la documentación y disposición del ejercicio de cargas de trabajo y actualización del manual de funciones de la Defensoría del Pueblo.
2. Realizar la captura de información, procesamiento y análisis de cargas de trabajo en las dependencias asignadas y conforme a la programación institucional y las líneas técnicas establecidas para su desarrollo.
3. Organizar los registros y análisis de cargas de trabajo en atención a los criterios institucionales de organización interna, modelo de operación y cumplimiento de expectativas y logros de la planeación estratégica, conforme a la programación institucional y líneas técnicas establecidas para su desarrollo.
4. Realizar y documentar el análisis de las fichas del actual Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la Defensoría del Pueblo frente al estado de cumplimiento de los criterios técnicos y normativos que lo rigen, en las dependencias asignadas conforme a la programación institucional y los lineamientos técnicos y metodológicos definidos para su desarrollo.
5. Analizar y proyectar las acciones requeridas para la actualización de las fichas del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la Defensoría del Pueblo, en las dependencias asignadas, conforme a la programación institucional y los lineamientos técnicos y metodológicos definidos para su desarrollo.
6. Apoyar en la consolidación, organización y análisis de la información y construcción de los documentos técnicos, informes y reportes relacionados con el análisis de cargas de trabajo y actualización del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales.
7. Participar en la programación y organización de los ejercicios técnicos, validaciones, presentaciones y reuniones que se requieran para el análisis de cargas de trabajo y la actualización del manual de funciones, según las necesidades institucionales del proceso.
8. Cumplir con las demás actividades que se deriven del objeto contractual, que le sean asignadas por el supervisor del contrato.
9. Participar en todos los planes programas y procesos, así como en capacitaciones, cursos y charlas que la entidad determine para impulsar la equidad, igualdad y diversidad con el fin de establecer ambientes libres de desigualdades, de acoso y discriminación.
10. Hacer el curso relacionado con Violencias Basadas en Género indicado por la Subdirección de Gestión del Talento Humano.
11. Acatar todos los lineamientos, objetivos estratégicos y líneas de acción establecidos en la Política de Género Institucional y, en ese marco, abstenerse de cometer actos de acoso, discriminación y violencia basada en género durante la ejecución de su contrato.
12. Guardar la debida confidencialidad respecto de la documentación y trámites realizados en cumplimiento del objeto del contrato, entendida por tal, no solo no hacer pública dicha información sino además su adecuada manipulación.

13. Acreditar una cuenta corriente o de ahorros con base en el listado de bancos y corporaciones que para tal efecto tiene la Subdirección Financiera de la Defensoría del Pueblo, para realizar el pago acordado en el contrato.
14. Diligenciar y suscribir junto con el supervisor del contrato, el formulario de Calificación de proveedores (CO-P03-F69) al finalizar su ejecución, así como en los casos de terminación anticipada o cesión de contrato.
15. Remitir a la Subdirección de Gestión del Talento Humano - área de SST copia del certificado de aptitud medica de ingreso vigente al correo sst@defensoria.edu.co
16. Asistir al curso de inducción virtual en Seguridad y Salud en el trabajo para contratistas, en el campus virtual de la Defensoría del Pueblo, https://campusvirtual.defensoria.gov.co/course/view.php?id=84 dentro de los 15 días calendario siguientes a la suscripción del contrato.
17. Cumplir con las políticas del sistema integrado de gestión y de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de La DEFENSORÍA, así como adoptar lo definido en las disposiciones legales y la normativa interna de la Entidad para la contratación en cumplimiento del SG-SST.
18. Acreditar el cumplimiento integral de los Requisitos de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Contratación, así como el cumplimiento de la legislación en SG-SST aplicable a la naturaleza de las actividades contractuales y a permitir el seguimiento, evaluación y control del grado de cumplimiento de estos, sin que, en virtud de lo anterior, se cree relación laboral alguna entre la Defensoría del Pueblo y los contratistas, lo anterior de conformidad con el Manual de SG-SST que para tal fin disponga la Defensoría.
19. Acreditar el cumplimiento integral de los Requisitos del Sistema de Gestión Ambiental y la legislación asociada.
20. Para los correspondientes pagos se deberá enviar y publicar en la plataforma del SECOP II el formulario de Informe de Contratistas (Descargable del Mapa de Procesos de la Entidad) y los documentos requeridos.
21. Enviar mensualmente a través de la plataforma del SECOP II, copia de los comprobantes de pago de los aportes al sistema de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales, que serán verificados por el Supervisor del contrato, los cuales deberán liquidarse con base en los honorarios mensuales pactados.
22. Mantener durante la ejecución del contrato, actualizada la información que deba ser registrada en el portal SIGEP.
23. Publicar en la plataforma del SECOP II el informe final de las actividades ejecutadas.
24. Responder, cuando haya lugar a ello, por los elementos devolutivos que le sean asignados para el desarrollo de sus actividades y hacer entrega de los mismos, al momento de la terminación del contrato al Supervisor del contrato.
25. Entregar a la finalización del contrato y mediante inventario, los documentos de archivo físicos y electrónicos que se encuentren en equipos de cómputo, sistemas de información, medios portátiles de almacenamiento y en general en cualquier dispositivo o medio electrónico. El Supervisor efectuará la verificación respectiva y dejará constancia del recibido a satisfacción en el informe final.
26. Elaborar los informes que le sean solicitados por el supervisor del contrato en el tiempo y condiciones en que los mismos sean requeridos.

### 3.2 Obligaciones de la Defensoría del Pueblo

1. Garantizar la apropiación de los recursos económicos para la ejecución del Contrato.
2. Ejercer la supervisión del Contrato.
3. Realizar en la forma y condiciones pactadas el desembolso de las sumas señaladas acordadas como valor del contrato.
4. Las demás que se desprendan de la naturaleza del Contrato.

## 4. MODALIDAD DE SELECCIÓN DEL CONTRATISTA Y SU JUSTIFICACIÓN

La Defensoría del Pueblo realizará la presente contratación teniendo en cuenta los siguientes fundamentos:

El numeral 3º del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, define entre las modalidades de contratos estatales el de prestación de servicios; y a su vez la Ley 1150 de 2007, por la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993, establece en su artículo segundo, numeral 4º como modalidad de selección la contratación directa cuando se trate de: "*h) Para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que sólo puedan encomendarse a determinadas personas naturales*".

A su vez el Decreto 1082 del 2015 articulo 2.2.1.2.1.4.9, reitera la contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, como una causal para utilizar esta modalidad, en el entendido de que los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría.

> *"Artículo 2.2.1.2.1.4.9. 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. Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.*
>
> *Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la Entidad Estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales... ()"*

En suma, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, se define el contrato de prestación de servicios como los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de las mismas. Estos contratos solo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no pueden realizarse con personal de planta o requieran de conocimientos especializados.

En el numeral primero de los presentes estudios, se describe con suficiencia la necesidad que tiene la entidad de contar con un profesional que brinde sus conocimientos y habilidades para desarrollar actividades intelectuales que no desarrolla el personal de planta, bien sea por insuficiencia de estos o por la especialidad de los conocimientos requeridos.

Por lo anterior, la selección del contratista se realiza en atención a la idoneidad y experiencia para ejecutar el objeto contractual, haciendo viable la contratación directa de prestación de servicios profesionales

## 5. ANÁLISIS DEL SECTOR

La Defensoría del Pueblo luego de conocer su necesidad y de identificar los servicios profesionales para satisfacerla, analizó el sector o mercado al cual pertenecen tales servicios, en consecuencia, realiza el análisis correspondiente.

### A. Aspectos Generales

*"La Defensoría del Pueblo, como institución del Estado colombiano responsable de impulsar la efectividad de los derechos humanos en el marco del Estado Social de Derecho, y en sintonía con los derechos humanos colectivos es consciente de que la*

*calidad, el medio ambiente y la seguridad y salud en el trabajo son elementos que influyen en el contexto en el que se desarrollan sus actividades, por tal razón, ha establecido un sistema integrado de gestión para el adecuado direccionamiento de sus procesos y evidencia su compromiso a través de:*

- *El cumplimiento con los requisitos de los usuarios de los servicios prestados por la entidad.*
- *El cumplimiento de los requisitos legales aplicables y otros requisitos aplicables relacionados con la calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.*
- *Proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud de los trabajadores.*
- *Eliminando los peligros y mitigar los riesgos que generan incidentes, enfermedades laborales y accidentes de trabajo.*
- *La identificación continua de las amenazas y situaciones de emergencias, implementando mecanismos de control y programas de intervención.*
- *Favoreciendo un ambiente participativo permitiendo la consulta y participación de los empleados públicos, contratistas, subcontratistas, y demás interesados, con el fin de fomentar su calidad de vida laboral.*
- *La protección del medio ambiente, prevención, mitigación y control de la contaminación y sus riesgos derivados.*
- *La revisión, evaluación y verificación de las acciones generadas para el mejoramiento continuo de su Sistema Integrado de Gestión.*

*La Defensoría del Pueblo se compromete a impulsar entre todos los empleados públicos, contratistas, subcontratistas, y demás partes interesadas el cumplimiento de esta política a través de su comunicación".*[1]

## B. Estudio de la Oferta

**¿Quién vende?**

En el mercado de profesionales estos servicios son prestados generalmente por personas naturales que cuentan con formación profesional Administración de Empresas, Administración Pública, Psicología, Ingeniería Industrial y/o afines.

## C. Estudio de la Demanda

**¿Cómo ha adquirido la Entidad Estatal en el pasado este servicio?**

Analizado el antecedente de vigencias anteriores de los contratos suscritos a través de la modalidad de contratación directa de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, se encontró que la entidad no ha suscrito contratos relacionados con el objeto del presente estudio previo.

**¿Cómo adquieren las Entidades Estatales y las empresas privadas este servicio?**

| No. Contrato | Entidad | Objeto | Plazo de ejecución | Honorarios |
|---|---|---|---|---|
| CD-570-2025 | **MINAMBIENTE - FONAM** | Prestar servicios profesionales al grupo de Talento Humano de la secretaria general del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible para apoyar la conformación, revisión y ajustes necesarios en los componentes de cargas de trabajo y el manual de funciones y competencias laborales de las dependencias asignadas, en el marco del estudio técnico de Modernización Institucional | 6 MESES | 6.200.000 |
| SGA-CD-555-2025 | **SECRETARÍA GENERAL DE LA** | Prestar servicios profesionales especializados a la Dirección de Talento | 6 MESES | 5.590.800 |

[1] Política Integrada – Defensoría del Pueblo – Manual del Sistema Integrado de Gestión Institucional.

| No. Contrato | Entidad | Objeto | Plazo de ejecución | Honorarios |
|---|---|---|---|---|
| | **ALCALDÍA MAYOR DE** | Humano para apoyar el levantamiento de cargas de trabajo, análisis de información, así como, los documentos técnicos necesarios en el marco de la modernización de la Secretaría General, de acuerdo con las directrices institucionales y la normativa que aplique | | |
| SDA-CD-571-2025 | **SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE** | Prestar servicios profesionales a la Dirección de Talento Humano con el fin de apoyar el procedimiento de Gestión Organizacional, en el levantamiento, procesamiento y análisis de la información de las cargas de trabajo, los estudios técnicos y demás actividades relacionadas con la plata de personal de la Secretaría General, conforme a los lineamientos internos y directrices del DAFP y el DASCD. | 6 MESES | 6.500.000 |

**D. Conclusión**

Analizado el sector para la contratación de este servicio, lo establecido en la resolución 0172 de 2025 "*Por la cual se adopta la tabla de perfiles y honorarios para los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión que suscriba la Defensoría del Pueblo con personas naturales, se derogan las resoluciones Nos 0015 y 0048 de 2025 y se dictan otras disposiciones*, expedida por la Defensoría del Pueblo, el objeto contractual y las actividades a ejecutar, podemos concluir que los honorarios se pueden asignar en la suma de **SEIS MILLONES CUATROCIENTOS SETENTA Y TRES MIL SETECIENTOS NOVENTA PESOS ($6.473.790) M/CTE** con un plazo de ejecución hasta 31 de Diciembre de 2025.

## 6. El VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO Y LA JUSTIFICACIÓN DEL MISMO

El valor del contrato, teniendo en cuenta el análisis del sector realizado, lo establecido en la resolución 0172 de 2025 "*Por la cual se adopta la tabla de perfiles y honorarios para los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión que suscriba la Defensoría del Pueblo con personas naturales, se derogan las resoluciones Nos 0015 y 0048 de 2025 y se dictan otras disposiciones*", expedida por la Defensoría del Pueblo, el objeto contractual y las actividades a ejecutar será hasta por la suma de **TREINTA Y OCHO MILLONES OCHOCIENTOS CUARENTA Y DOS MIL SETECIENTOS CUARENTA PESOS M/CTE ($38.842.740) ,** incluido los impuestos a que haya lugar.

El valor del contrato se encuentra respaldado con el certificado de disponibilidad presupuestal correspondiente, expedido por la Subdirección Financiera de la Entidad.

## 7. FORMA DE PAGO

La Defensoría del Pueblo pagará al contratista por conducto de la Subdirección Financiera, de conformidad a lo establecido en la Resolución 0172 de 2025, honorarios mensuales por un valor de **SEIS MILLONES CUATROCIENTOS SETENTA Y TRES MIL SETECIENTOS NOVENTA PESOS ($6.473.790) M/CTE,** incluido los impuestos a que haya lugar.

En todo caso el primer pago se liquidará y pagará a partir de la suscripción del acta de inicio que será publicada en el SECOP II. Cada pago corresponderá a la real y efectiva prestación del servicio basado en meses de 30 días. En consecuencia, los pagos que se efectúen por fracción de mes serán liquidados de manera proporcional teniendo como referente para el cálculo, el valor de los honorarios o servicios mensuales que equivalen a los servicios prestados durante el periodo a cancelar, proporcional al valor mensual pactado. Una vez realizado el primer pago, considerando la prorrata establecida en éste, los saldos sin ejecutar que hubieren sido asignados para el mismo, serán liberados por el GIT de Presupuesto de la Subdirección Financiera, con el fin de garantizar la adecuada

gestión de los recursos durante la presente vigencia, previa validación con el supervisor del contrato.

El pago está sujeto a la presentación de la factura o cuenta de cobro, declaración juramentada de Seguridad Social o soportes de pago de seguridad social del periodo inmediatamente anterior según corresponda, formato para pago de contratistas, informe de ejecución con sus soportes y el informe de supervisión, donde se evidencie el cumplimiento a satisfacción.

Los desembolsos antes señalados se realizarán con sujeción al PAC y a la ubicación de fondos, de tal manera que la Defensoría del Pueblo no asume responsabilidad alguna por la demora que pueda presentarse en dichos pagos y por lo tanto el contratista cumplirá con sus obligaciones y no podrá aducir como justificación alguna para su no realización, demora en el pago.

## 8. CRITERIO DE SELECCIÓN

De acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, para la contratación directa, la selección de la persona natural o jurídica se realiza en atención a su idoneidad y experiencia para ejecutar el objeto contractual.

La Entidad considera que, de acuerdo con el objeto y las obligaciones a realizar mediante el contrato a suscribirse, el contratista debe ser una persona natural, que cuente con la idoneidad y la experiencia requerida.

Por lo anterior, de conformidad con lo señalado en la resolución 0172 de 2025 "*Por la cual se adopta la tabla de perfiles y honorarios para los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión que suscriba la Defensoría del Pueblo con personas naturales, se derogan las resoluciones Nos 0015 y 0048 de 2025 y se dictan otras disposiciones*", se tendrá en cuenta lo siguiente:

| CATEGORÍA | NIVEL | REQUISITO | HONORARIOS MENSUALES (Desde) | HONORARIOS MENSUALES (Hasta) |
|---|---|---|---|---|
| CATERGORÍA III – SERVICIOS PROFESIONALES | 3 | TP+13+24 ME | Superior a $ 5.831.340 | $ 6.473.790 |

Por esta razón el profesional a contratarse deberá cumplir con los siguientes requisitos para acreditar la idoneidad y experiencia:

- **Título Profesional:** Administración de Empresas, Administración Pública, Psicología, Ingeniería Industrial y/o afines.
- **Experiencia Relacionada:** Se deberá contar con mínimo 24 meses de experiencia

Para efectos de establecer el cumplimiento de los criterios de selección se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo sexto de la Resolución 0172 de 2025 de la Defensoría del Pueblo.

## 9. ANÁLISIS DE RIESGO

| N | Clase | Fuente | Etapa | Tipo | Descripción | Consecuencia de la ocurrencia del evento | Probabilidad | Impacto | Valoración | Categoria | ¿A quién se le asigna? | Tratamiento / Control a ser implementado | Impacto después del tratamiento | | | | ¿Afecta la ejecución del contrato? | Responsable por implementar el tratamiento | Fecha estimada en que se inicia el tratamiento | Fecha estimada en que se completa el tratamiento | Monitoreo y revisión | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | | | | Probabilidad | Impacto | Valoración | Categoria | | | | | ¿Cómo se realiza el monitoreo? | Periodicidad |
| 1 | General | Externo | Selección | Operacional | El posible contratista no aporta la documentación requerida para ser contratado o no cumple con los requisitos legales o los solicitados por la Entidad para ser contratado | Retraso en la satisfacción de las necesidades | 2 | 2 | 4 | Bajo | Posible contratista / Subdirección Gestión de Talento Humano | Se establece un plazo para que entregue la documentación, si no lo realiza la Entidad procederá a verificar otra hoja de vida. | 1 | 1 | 2 | Bajo | No | Subdirección Gestión de Talento Humano | Antes de realizar la solicitud de contratación | Cuando se realiza la radicación de la solicitud de contratación | Verificación de los documentos contenidos en la lista de chequeo | Antes de radicar la solicitud de contratación |
| 2 | General | Externo | Ejecución | Operacional | Retiro voluntario por parte del contratista. | Retraso en la satisfacción de las necesidades | 2 | 3 | 5 | Medio | Contratista | Solicitud de cesión del contrato o una nueva contratación. | 1 | 1 | 2 | Bajo | SI | Supervisor | Una vez sea radicada al supervisor la solicitud de terminación del contrato por parte del contratista | Con la suscripción de la cesión o del nuevo contrato | Con la radicación de la solicitud al Grupo de Contratación | Una vez suceda el hecho |
| 3 | General | Interno | Ejecución | Operacional | Uso indebido de Información reservada conforme a la ley | Filtración de información relevante | 4 | 4 | 8 | Extremo | Entidad / Contratista | Iniciar el procedimiento de imposición de sanciones o reportar a las autoridades competentes | 3 | 2 | 5 | Medio | SI | Entidad / Supervisor | Una vez conocido el hecho | Una vez se tenga el resultado de la sanción o del reporte de las autoridades | Con informes que permitan observar el seguimiento a las actuaciones realizadas | Quincenal |
| 4 | General | Externo | Ejecución | Regulatorio | Cambios en la normatividad contractual, presupuestal o relacionada con el desarrollo del contrato y las condiciones pactadas en él que puedan afectarlo. | Incremento en los costos | 3 | 2 | 5 | Medio | Contratista | Deberán ser asumidos por el contratista. | 1 | 1 | 2 | Bajo | NO | Entidad / Contratista | Desde el inicio de actividades | Liquidación del contrato | Mediante la presentación de informes | Mensual |
| 5 | General | Interno | Ejecución | Operacional | Modificación de los productos u obligaciones inicialmente previstos o su alcance. | Retraso en la ejecución del contrato | 2 | 2 | 4 | Bajo | Entidad | Solicitar las modificaciones respectivas. Deberá ser asumido por el contratista, siempre y cuando dichos cambios no generen gastos adicionales | 1 | 1 | 2 | Bajo | SI | Supervisor | Desde el inicio de actividades | Liquidación del contrato | Observación del avance y cumplimiento del contrato. | Mensual |
| 6 | General | Interno | Ejecución | Operacional | Mayor cantidad de actividades que se deban adelantar en la ejecución del contrato | Dedicar mayor tiempo para el cumplimiento del objeto contractual | 2 | 2 | 4 | Bajo | Contratista | Ejercer controles para el seguimiento a las actividades contratadas | 1 | 1 | 2 | Bajo | SI | Supervisor | Desde el inicio de actividades | Liquidación del contrato | Observación y valoración del avance y cumplimiento del contrato | Mensual |
| 7 | General | Interno | Ejecución | Operaciona | Efectos causados por los conceptos emitidos y las asesorías prestadas. | Deficiencia en la prestación de los servicios | 2 | 2 | 4 | Bajo | Contratista | Imposición de sanciones. | 1 | 1 | 2 | Bajo | NO | Supervisor | Desde el inicio de actividades | Hasta la fase de liquidación del contrato | Revisando el avance del monitoreo definido en la Matriz de Riesgos | Durante la ejecución |
| 8 | Específico | Interno | Ejecución | Operacional | Contagio de enfermedades que puedan generar incapacidad, por el desarrollo de actividades en terreno. | Retraso del contrato | 3 | 2 | 5 | Medio | Entidad / Contratista | Aplicación de los protocolos de seguridad que tiene la entidad. Medidas preventivas en terreno | 2 | 1 | 3 | Bajo | NO | Contratista | Desde el inicio de actividades | Liquidación | Supervisión del contrato | Permanente |

## 10. GARANTÍAS

De acuerdo con el Artículo 2.2.1.2.1.4.5. del Decreto 1082 de 2015, "en la contratación directa la exigencia de garantías establecidas en la Sección 3, que comprende los artículos 2.2.1.2.3.1.1 al 2.2.1.2.3.5.1.del presente decreto no es obligatoria", en tal sentido, para la presente contratación no se exigirá la expedición de la garantía única, teniendo en cuenta que la Defensoría del Pueblo en ejercicio de la disposición potestativa contenida en la norma descrita, emitió la circular N°048 del 25 de noviembre de 2021, en la que consignó:

*"(…) En virtud del principio de celeridad, las autoridades impulsarán oficiosamente los procedimientos, e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a efectos de que los procedimientos se adelanten con diligencia, dentro de los términos legales y sin dilaciones injustificadas.*

*(…)*
*Así mismo, y como quiera que la entidad acude a la modalidad de contratación directa de prestación de servicios y de apoyo a la gestión de qué trata el artículo 2, numeral 4, literal h) de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015; se considera necesario flexibilizar la exigencia de garantía única para esta tipología, siempre y cuando el contrato a celebrar no exceda de 100 salarios mínimos mensuales legales vigentes, con el fin de agilizar el inicio de la ejecución.*

*(…) el estructurador del estudio previo deberá justificar la prescindencia de garantías, si a ello hubiere lugar.".*

En este sentido, debe tenerse en cuenta que la entidad cuenta con controles que de manera preventiva permiten mitigar un eventual incumplimiento del objeto contratado. Para tal efecto: i) se identificaron y analizaron los riesgos que pueden impactar la ejecución del contrato, definiendo la forma de administrarlos, en procura de eliminar o minimizar las consecuencias por su materialización; ii) asimismo, el Manual de Contratación establece el seguimiento a la correcta ejecución del contrato a través del Supervisor, quien tiene a cargo la gestión de las desviaciones contractuales, mediante la aplicación de los procedimientos establecidos para garantizar el cumplimiento de las obligaciones; iii) la presentación por parte del contratista de un informe de gestión periódico, con indicación de la forma específica en que cumplió con cada obligación durante el plazo del reporte; iv) la consecuente emisión del informe de Supervisión mediante el cual se verifica y deja constancia del cumplimiento de las obligaciones; todo lo anterior, de manera previa al pago de los honorarios pactados, con lo que a su vez se salvaguarda el patrimonio público.

Con base en lo expuesto, tomando en consideración que la presente solicitud de contratación se encuentra enmarcada en los parámetros descritos, se considera viable prescindir de las garantías.

## 11. PLAZO EJECUCIÓN

El plazo para la ejecución hasta 31 de diciembre de 2025, contados a partir de la fecha de suscripción del acta de inicio, previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución.

El plazo anteriormente señalado, obedece al principio de planeación, el cual tiene su justificación en la descripción de la necesidad consignada en el numeral 1 del presente documento, en virtud de lo cual se puede concluir que, la prestación del servicio a favor de la Defensoría del Pueblo, es de forma temporal y, de ninguna manera, con ánimo de permanencia.

## 12. LUGAR DE EJECUCIÓN

La ejecución del contrato se realizará en la ciudad de Bogotá D.C

En el evento en que el contratista deba desplazarse a ciudades diferentes a aquella en la cual presta sus servicios según el objeto del presente contrato, previa solicitud del Supervisor y aprobación de la Secretaría General, se le pagarán gastos de desplazamiento de acuerdo con lo establecido por la Defensoría del Pueblo, mediante resolución vigente.

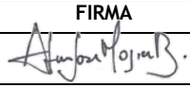
## 13. SUPERVISIÓN

La supervisión del contrato de prestación de servicios profesionales estará a cargo de la profesional Especializada Lina Marcela Saldarriaga de la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces.

La Ordenadora del Gasto de la Defensoría del Pueblo podrá modificar unilateralmente la designación del supervisor para lo cual bastará comunicación escrita en tal sentido.



**MARIA CONSTANZA ROMERO OÑATE**
Subdirectora de Gestión del Talento Humano

| FUNCIONARIO | NOMBRE | FIRMA | FECHA |
|---|---|---|---|
| Tramitado y Proyectado por | Alvaro Jose Mojica B – Profesional Universitario SGTH |  | Julio de 2025 |
| Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma. | | | |