INTRODUCCIÓN

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015, Presentamos el estudio del sector para adelantar un proceso a través de contratación directa para **"Prestar los servicios profesionales al Grupo de Capacitación de la Dirección de Gestión Humana, orientados al desarrollo de estrategias y fortalecimiento de competencias comportamentales, de conformidad con el Plan Institucional de Capacitación."**

PARÁGRAFO: De acuerdo con el objeto del presente contrato, la clasificación de bienes y servicios del sistema de codificación de las Naciones Unidas para estandarizar productos, en concordancia con el sistema electrónico de contratación pública es:

GRUPO	SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	PRODUCTO
F	80	11	17	01

ASPECTOS GENERALES

La Unidad Nacional de Protección debe analizar los aspectos generales que orientan la movilidad y el desarrollo del mercado de servicios que son esenciales en el proceso de contratación y en relación directa con el objeto contractual.

De ello se identifican los siguientes aspectos:

ANÁLISIS DE LA DEMANDA

El presente análisis del sector parte de la necesidad justificada de la UNP, y en especial de la **DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA** que tiene a su cargo el:

"Son funciones de la Dirección de Gestión Humana, las siguientes: 1. Formular, orientar y actualizar las políticas de gestión humana de la Unidad, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos institucionales, los principios de la función pública y las disposiciones del régimen laboral, salarial y prestacional aplicable a los servidores públicos. 2. Elaborar los estudios técnicos para la modificación de la planta de personal y actualizar el manual específico de funciones y de competencias laborales de acuerdo con la normatividad vigente, y en coherencia con la estructura organizacional propuesta para la Entidad. 3. Diseñar y liderar la estrategia integral de gestión del ciclo de vida laboral de los servidores públicos, incluyendo los procesos de vinculación, desarrollo, permanencia y retiro, asegurando su alineación con los objetivos institucionales, el fortalecimiento de la gestión humana y la sostenibilidad organizacional. 4. Dirigir y coordinar el diseño e implementación de los planes y/o programas de selección, administración, desarrollo, capacitación,

evaluación del desempeño, bienestar, cultura organizacional, estímulos e incentivos, seguridad y salud en el trabajo y seguridad vial de los servidores públicos de la Unidad Nacional de Protección (UNP). 5. Coordinar y garantizar la preparación, revisión y emisión de los actos administrativos derivados del ciclo laboral, velando por su oportunidad, legalidad, coherencia normativa y alineación con las políticas institucionales de la gestión humana y los principios de la función pública. 6. Asegurar el cumplimiento de las disposiciones para la custodia, administración, sistematización y actualización permanente de las historias laborales de los servidores públicos de la Entidad, asegurando la transparencia y protección de datos personales, en articulación con los sistemas institucionales de información. 7. Dirigir los procesos de liquidación y trámite de la nómina, prestaciones sociales, aportes legales y parafiscales, y demás reconocimientos a los servidores públicos, garantizando el estricto cumplimiento del régimen salarial y prestacional vigente, la aplicación de controles internos, la transparencia en el manejo de los recursos y la mejora continua de los procesos de administración del talento humano. 8. Ejercer la representación institucional ante organismos oficiales, autoridades laborales y demás entidades públicas o privadas, en los temas relacionados con la gestión estratégica del talento humano, promoviendo la articulación interinstitucional, la adopción de buenas prácticas y el cumplimiento de las disposiciones legales, convencionales y reglamentarias aplicables. 9. Articular con las demás dependencias de la Entidad la identificación, planeación y atención de las necesidades del talento humano, promoviendo el desarrollo de capacidades institucionales, la eficiencia en la gestión pública y la alineación del recurso humano con los objetivos estratégicos de la Unidad Nacional de Protección. 10. Coordinar con la Oficina Asesora de Planeación, la inclusión de los indicadores más adecuados para medir la gestión del área. 11. Apoyar el desarrollo y sostenimiento del Sistema Integrado de Gestión Institucional y la observancia de sus recomendaciones en el ámbito de su competencia. 12. Atender los requerimientos legales y de orden particular relacionados con la gestión humana de la Entidad de acuerdo con los estándares de calidad y oportunidad requeridos. 13. Promover prácticas institucionales que fortalezcan la ética pública y la responsabilidad funcional de conformidad con el código de integridad de la Unidad Nacional de Protección. 14. Las demás funciones que le sean asignadas inherentes a la naturaleza de la dependencia."

Para contratar la prestación de servicios de un PROFESIONAL C2, que cuente con 14 meses de experiencia de acuerdo con la Resolución de honorarios vigente**,** con ello se garantiza su idoneidad para desarrollar el objeto del contrato a celebrarse.

ANÁLISIS DE LA OFERTA

El mercado colombiano cuenta con una oferta amplia de personas para PROFESIONAL C2. **1. Contribuir al diseño, implementación y seguimiento de estrategias del Plan Institucional de Capacitación (PIC) que integren enfoques psicosociales, incluyendo jornadas de sensibilización, círculos de diálogo y actividades orientadas al fortalecimiento de las competencias comportamentales. 2. Incorporar metodologías psicosociales y enfoques diferenciales (género, ciclo vital, diversidad étnica y cultural) en las capacitaciones del PIC, asegurando pertinencia, sensibilidad institucional y respeto a la diversidad en los procesos formativos. 3. Ejecutar y dar seguimiento a las**

capacitaciones asignadas dentro del Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad del PIC, garantizando su correcta implementación y alineación con los objetivos institucionales. 4. Generar reportes, sistematizaciones e informes de avance que evidencien el impacto de las capacitaciones y del desarrollo de competencias comportamentales en la entidad. 5. Participar en reuniones, mesas de trabajo y procesos de articulación interna, formulando recomendaciones para el fortalecimiento de la formación comportamental desde una perspectiva psicológica especializada. 6. Diseñar, implementar y evaluar estrategias metodológicas y pedagógicas que favorezcan la apropiación de conocimientos, la innovación institucional y la mejora continua de los procesos formativos. 7. Promover espacios de investigación, análisis y reflexión sobre temas de prevención, seguridad y protección, fortaleciendo la cultura del conocimiento y la innovación en la entidad. 8. Desarrollar las demás actividades profesionales que le sean asignadas por la Coordinación del Grupo, acorde con la naturaleza del contrato y los objetivos del componente de Gestión del Conocimiento e Innovación. 9. Apoyar la planeación, logística y ejecución operativa de eventos, jornadas y actividades formativas, optimizando recursos, asegurando eficiencia en los procesos y promoviendo la satisfacción de los participantes. 10. Acompañar el proceso de formalización y ejecución de alianzas interinstitucionales, orientadas a fortalecer la oferta formativa y promover la difusión del conocimiento en la Unidad Nacional de Protección. 11. Las demás que le asigne el supervisor acorde con la naturaleza del contrato y el perfil.. Y que permita el correcto desarrollo de las funciones propias de **DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA**, contenidas en el Decreto 0019 de 2026. La determinación del perfil está relacionada con el conocimiento previo de las condiciones académicas, de experiencia y las labores desempeñadas anteriormente por el posible contratista.

La Unidad Nacional de Protección, en virtud de no contar con personal de planta suficiente para apoyar todos los asuntos que estén relacionados con la gestión administrativa de esta dependencia, requiere de los servicios de una persona natural que acredite el perfil necesario con la experiencia exigida.

No es necesario contratar una persona jurídica, toda vez que el conocimiento, experiencia y habilidad de la persona natural es suficiente y no requiere de una estructura administrativa y organizacional específica.

ANÁLISIS DE MERCADO

La Unidad Nacional de Protección debe analizar los aspectos generales que orientan la movilidad y el desarrollo del mercado de servicios que son esenciales en el proceso de contratación, y en relación directa con el objeto contractual.

De ello se identifican los siguientes aspectos:

✓ **Marco Económico**

La actividad económica está dividida en sectores económicos. El sector servicios o también llamado terciario; este sector incluye todas aquellas actividades que no generan mercancía en sí misma, pero son esenciales para el desarrollo de la economía, dentro de estas actividades hacen parte los servicios profesionales y de apoyo a la gestión. Con la salvedad de las divisiones sectoriales conforme a la actividad económica y no al grupo marco.

Actualmente este sector económico se encuentra en aumento, dada la demanda en este sector, pueden incluirse actividades económicas tales como:

- Servicios de Apoyo a la Gestión
- Prestación de servicios profesionales

En este caso, el objeto contractual descrito, se incluye en el sector terciario para la prestación de servicios.

✓ **Marco Regulatorio o legal**

Los contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión, están enmarcados entre otros, dentro de los siguientes aspectos legales:

De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 3° del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, los contratos de prestación de servicios son "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".

Por su parte el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015 regula estos contratos de la siguiente forma:

"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.

La Entidad Estatal, para la contratación de trabajos artísticos que solamente puedan encomendarse a determinadas personas naturales, debe justificar esta situación en los estudios y documentos previos."

El artículo 3 del Decreto 1737 de 1998, modificado por el Decreto 2209 de 1998 señala que los contratos de prestación de servicios con personas naturales o jurídicas "*sólo se podrán celebrar cuando no exista personal de planta con capacidad para realizar las actividades que se contratarán. Se entiende que no existe personal de planta en el respectivo organismo, entidad, ente público o persona jurídica, es imposible atender la actividad con personal de planta, porque de acuerdo con los manuales específicos, no existe personal que pueda desarrollar la actividad para la cual se requiere contratar la prestación del servicio, o cuando el desarrollo de la actividad requiere un grado de especialización que implica la contratación del servicio, o cuando aun existiendo personal en la planta, éste no sea suficiente, la inexistencia de personal suficiente deberá acreditarse por el jefe del respectivo organismo. Tampoco se podrán celebrar estos contratos cuando existan relaciones contractuales vigentes con objeto igual al del contrato que se pretende suscribir, salvo autorización expresa del jefe del respectivo órgano, ente o entidad contratante. Esta autorización estará precedida de la sustentación sobre las especiales características y necesidades técnicas de las contrataciones a realiza." (Resaltado* fuera de texto).

Sobre la diferencia entre contrato de prestación de servicios profesionales y el de apoyo a la gestión, el Consejo de Estado[1] ha señalado que:

"(…) serán entonces contratos de "prestación de servicios profesionales" todos aquellos cuyo objeto esté determinado materialmente por el desarrollo de actividades identificables e intangibles que impliquen el desempeño de un esfuerzo o actividad tendiente a satisfacer necesidades de las entidades estatales en lo relacionado con la gestión administrativa o funcionamiento que ellas requieran, bien sea acompañándolas, apoyándolas o soportándolas, al igual que a desarrollar estas mismas actividades en aras de proporcionar, aportar, apuntalar,

[1] Consejo de Estado, Sección Tercera, Sentencia 11001032600020110003900 (41719), 2 de diciembre de 2013, M. P. Jaime Orlando Santofimio

reforzar la gestión administrativa o su funcionamiento con conocimientos especializados, siempre y cuando dichos objetos estén encomendados a personas catalogadas de acuerdo con el ordenamiento jurídico como profesionales. En suma, lo característico es el despliegue de actividades que demandan la aprehensión de competencias y habilidades propias de la formación profesional o especializada de la persona natural o jurídica, de manera que se trata de un saber intelectivo cualificado.
(…)
e) El contrato de prestación de servicios de simple apoyo a la gestión.

"….se entiende entonces por contratos de "apoyo a la gestión" todos aquellos otros contratos de "prestación de servicios" que, compartiendo la misma conceptualización anterior, esto es, el desempeño de actividades identificables e intangibles, el legislador permite que sean celebrados por las entidades estatales pero cuya ejecución no requiere, en manera alguna, de acuerdo con las necesidades de la administración (previamente definidas en los procesos de planeación de la Entidad), de la presencia de personas profesionales o con conocimientos especializados.
Se trata entonces de los demás contratos de prestación de servicios, caracterizados por no ser profesionales o especializados, permitidos por el artículo 32 No 3o de la Ley 80 de 1993, esto es, que involucren cualesquiera otras actividades también identificables e intangibles que evidentemente sean requeridas por la entidad estatal y que impliquen el desempeño de un esfuerzo o actividad de apoyo, acompañamiento o soporte y de carácter, entre otros, técnico, operacional, logístico, etc., según el caso, que tienda a satisfacer necesidades de las entidades estatales en lo relacionado con la gestión administrativa o funcionamiento de la correspondiente entidad, pero sin que sean necesarios o esenciales los conocimientos profesionales o especializados para su ejecución, los cuales, como se ha advertido, se reservan exclusivamente para el "contrato de prestación de servicios profesionales", y no para éstos de simple "apoyo a la gestión".
(…)

Así las cosas, conviene, para mayor claridad expositiva, precisar que en el marco del contrato de simple prestación de servicios de apoyo a la gestión, las necesidades que pretenden ser satisfechas por la Administración no comprometen, en modo alguno las actividades que son propias de conocimientos profesionales o especializados; aun así, ello no excluye que dentro de esta categoría conceptual se enmarquen actividades de carácter técnico las cuales, requiriendo un despliegue intelectivo, no recaen dentro del concepto de lo profesional, así como otras necesidades en donde, según las circunstancias, el objeto contractual demanda la ejecución de acciones preponderantemente físicas o mecánicas; es decir, se trata de una dualidad de actividades dentro del concepto "de simple apoyo a la gestión"; unas con acento

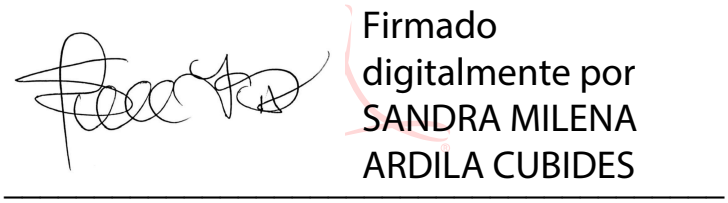
intelectivo y otras dominadas por ejecuciones físicas o mecánicas. Lo distintivo, en todo caso, es que no requiere que sean cumplidas con personal profesional."

Ahora bien, la modalidad de selección bajo la cual las entidades estatales pueden contratar la prestación de los servicios profesionales y de apoyo a la gestión es la contratación directa, tal y como lo establece 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:

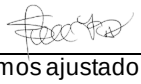
- Literal H, Numeral 4 del Artículo 2 de la Ley 1150 de 2007: *"(…) 4. Contratación directa. La modalidad de selección de contratación directa solamente procederá en los siguientes casos: (…) h) Para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que sólo puedan encomendarse a determinadas personas naturales".*

- El artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015 dispone: *"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 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; así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales (…)".



SANDRA MILENA ARDILA CUBIDES
DIRECTORA DE GESTIÓN HUMANA
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN.

	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó	**GINNA LIZETH TAUSA LUGO-** Enlace de Contratación		**21/1/2026**
Revisó	**DANIELA MARITZA RODRIGUEZ-** SERVIDOR PUBLICO Y/O CONTRATISTA		21/1/2026
Aprobó	**SANDRA MILENA ARDILA CUBIDES - DIRECTORA DE GESTIÓN HUMANA**		21/1/2026
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 firma.			

Archívese en: [Diligencie la ruta de disposición final (almacenamiento) del documento ya sea físico o Digital cumpliendo los lineamientos y directrices establecidos por Gestión Documental].