REPÚBLICA DE COLOMBIA

CNSC
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

RESOLUCIÓN № 9810
12 de agosto del 2026

"POR LA CUAL SE DESIGNA EL COMITÉ ASESOR Y EVALUADOR PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN ABREVIADA DE MENOR CUANTÍA NO. CNSC – PAMC – 010 DE 2026"

DIRECTOR DE APOYO CORPORATIVO ENCARGADO DE LAS FUNCIONES DE 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, en el Manual de Contratación, Supervisión e Interventoría de la CNSC, adoptado mediante Resolución No. 1700 de 2023 modificado parcialmente por la Resolución No. 3431 de 2026, en el Acuerdo 75 de 2023, Resolución No. 16190 de 2023 y Resolución No. 9287 de 2026 y

CONSIDERANDO:

Que la **COMISIÓN** 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 – CLAD en su capítulo Segundo, establece los criterios orientadores y principios rectores dentro de los cuales se encuentra el numeral 37, 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 Secretaria 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*." (…) "*21. 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 de esta forma, 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: - Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos; - Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público; - 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; - 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; - 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 de igual manera, se debe tener en cuenta la siguiente normativa aplicable en la materia, a nivel nacional: Ley 115 de 1994 "*Por la cual se expide la Ley General de Educación".* Ley 489 de 1998 "*Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones". "(…) b. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.2017. Ley 1952 de 2019 "Por la cual se expide el Código Disciplinario Único". Artículo 37. Derechos. Numeral 3. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones". "(…) Artículo 38. Deberes. Numeral 42. "Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función (…)".* Los artículos 15 y 36 de la Ley 909 de 2004*, "Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones",* establecen lo siguiente: *Artículo 15: numeral 2 "… .Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: … e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación" "… Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño. …"* c *"Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación".* El literal g) del artículo 6 de la Ley 1567 de 1998 modificada por el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 dispone: *"Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."*

Que de otra parte, en materia tributaría los servicios de educación están expresamente excluidos del impuesto a las ventas en según el numeral 5 del artículo 476 del estatuto tributario: *"Los servicios de educación prestados por establecimientos de educación preescolar, primaria, media e intermedia, superior y especial o no formal, reconocidos como tales por el Gobierno nacional, y los servicios de educación prestados por personas naturales a dichos establecimientos. Están excluidos igualmente los servicios prestados por los establecimientos de educación relativos a restaurantes, cafeterías y transporte, así como los que se presten en desarrollo de las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994, o las disposiciones que las modifiquen o sustituyan. Igualmente están excluidos los servicios de evaluación de la educación y de elaboración y aplicación de exámenes para la selección y promoción de personal, prestados por organismos o entidades de la administración pública."*

Que el Decreto Nacional 1083 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*", dispone: *"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. 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". 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. 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". 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, realiza 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 necesidades de capacitación**, las cuales se encuentran** enfocadas en el fortalecimiento de las competencias del ser, saber y saber – hacer.

Que el Plan Institucional de Capacitación fue presentado y aprobado por el comité directivo de la CNSC con el objetivo de fortalecer las competencias funcionales y comportamentales del personal. Este plan incluye programas de inducción y reinducción orientados al saber, el hacer y el ser, garantizando un equilibrio integral para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Adicionalmente, el comité directivo aprobó la inclusión de un nuevo curso en materia de auditoría que se incorpora a la presente necesidad.

Que en cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2026, la Entidad requiere contratar el servicio de capacitación para sus funcionarios. El objetivo es ejecutar los programas aprobados en dicho plan y fortalecer las capacidades, conocimientos y destrezas del personal.

Que 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 la CNSC 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 teniendo en cuenta 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 del uso de 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, uso de herramientas

ofimáticas, fundamentos en auditoria, entre otros aspectos relevantes, les permite desempeñarse de manera más efectiva, brindando servicios de calidad a la ciudadanía, y fortaleciendo la gestión de la Administración Pública. 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 así las cosas, se requiere llevar a cabo **Prestar el servicio de capacitación a los servidores públicos de la Comisión Nacional del Servicio Civil para apoyar la ejecución del plan institucional de capacitación vigencia 2026.**

Que el valor estimado del proceso es hasta por la suma de **CIENTO NUEVE MILLONES SEISCIENTOS OCHENTA Y TRES MIL DOSCIENTOS VEINTITRES PESOS MONEDA CORRIENTE ($109.683.223)** incluidos todos los costos directos e indirectos en que deba incurrir el contratista para la correcta prestación del servicio., amparado con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 111826 del 28 de julio de 2026.

Que la CNSC, a efectos de satisfacer la necesidad presentada y cumplir con el objeto mencionado, adelanta proceso de selección, por la modalidad de selección abreviada de menor cuantía, acorde con lo indicado en el Artículo 2º, numeral 2º, literal b) de la Ley 1150 de 2007 y el Artículo 2.2.1.2.1.2.20 del Decreto 1082 de 2015.

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 de la Resolución No. 1700 de 2023, modificada por la Resolución No. 3431 del 29 de abril del 2026, por la cual se adopta el 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 – 010 de 2026, cuyo objeto es: **Prestar el servicio de capacitación a los servidores públicos de la Comisión Nacional del Servicio Civil para apoyar la ejecución del plan institucional de capacitación vigencia 2026,** en los siguientes términos:

COMITÉ JURÍDICO:

- JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA O QUIEN HAGA SUS VECES
- MANUELA PAULA FRANCO CALDERÓN, PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRUPO GESTIÓN CONTRACTUAL
- CLAUDIA MARCELA RAMIREZ YÁÑEZ, ABOGADA CONTRATISTA GRUPO GESTIÓN CONTRACTUAL
- JUAN CARLOS GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, CONTRATISTA GRUPO GESTIÓN CONTRACTUAL

COMITÉ TÉCNICO:

- SANDRA MILENA ROMERO GARZON CONTRATISTA-SECRETARÍA GENERAL
- ADRIANA MAGALI CUEVAS MUÑOZ-CONTRATISTA SECRETARÍA GENERAL

COMITÉ ECONÓMICO Y FINANCIERO:

- DIRECTOR DE APOYO CORPORATIVO O QUIEN HAGA SUS VECES
- YANT ALEXIS MONTOYA ARBOLEDA, PROFESIONAL UNIVERSITARIO, DIRECCIÓN DE APOYO CORPORATIVO
- MARYURI MACIAS MAYORCA – PROFESIONAL UNIVERSITARIO, DIRECCIÓN DE APOYO CORPORATIVO

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 – 010 de 2026, 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 y demás normas reglamentarias y complementarias que existan sobre la materia.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para todos los efectos del proceso, aquellos miembros del comité evaluador sobre los cuales recaiga desvinculación con ocasión de la terminación de la relación legal y reglamentario y/o del contrato de prestación de servicios, cesará el cumplimiento de sus responsabilidades sin necesidad de modificar el acto administrativo que designa su actuación.

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá D.C., el 12 de agosto del 2026



OBER GABRIEL MOLANO RICO
DIRECTOR DE APOYO CORPORATIVO ENCARGADO DE LAS FUNCIONES DE SECRETARIO GENERAL
SECRETARÍA GENERAL
Comisión Nacional Del Servicio Civil

Revisó: - Sandra Milena Romero - Contratista Secretaría General
Aprobó: Alejandro Sánchez Murcia, - Jefe de la Oficina Asesora Jurídica
Revisó: Manuela Paula Franco Calderón – Profesional Especializada Grupo de Gestión Contractual
Revisó: Juan Carlos González- Contratista Grupo Gestión Contractual
Proyectó: Claudia Marcela Ramírez Yáñez- Abogada Contratista Grupo Gestión Contractual

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