ESTUDIO PREVIO PARA EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DIRECTA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD O PROBLEMA INSTITUCIONAL QUE SE PRETENDE SATISFACER

La Institución Universitaria Pascual Bravo, creada por el Decreto 108 de 1950, reorganizada por la Ley 52 de 1982 e incorporado al Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín mediante acuerdo 28 de 2008, es un establecimiento público de Educación Superior, del orden distrital, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente y con carácter académico de Institución Universitaria, que tiene por objeto la búsqueda, desarrollo y difusión del conocimiento en los campos de las humanidades, la ciencia, las artes, la técnica y la tecnología, mediante las actividades de investigación, de docencia y de extensión, y proyección social realizadas en los programas de Educación Superior de pregrado y de posgrado, con metodologías presencial, abierta y a distancia, incluyendo educación virtual, puestas al servicio de una concepción integral del hombre y de la sociedad.

Para el cumplimiento de su objeto, la Institución cuenta con una Dirección de Talento Humano encargada de gestionar el talento humano a partir de procesos eficientes y eficaces de selección e integración de personal, contribuyendo a la permanencia, a través de programas de formación y capacitación enfocados en habilidades de liderazgo, al desarrollo individual y colectivo, al mejoramiento de competencias laborales y del desempeño, así como al bienestar físico, emocional y social en entornos seguros y saludables, de acuerdo con los lineamientos estratégicos y orientados al logro de las metas y objetivos institucionales.

En consecuencia, la Dirección de Talento Humano inicia con la definición de la Política y plan estratégico de Talento Humano, continúa con la gestión del ciclo de vida de los servidores públicos y finaliza con la verificación de planes de mejoramiento del proceso.

Ahora bien, acorde con numeral 2 del artículo 15 de Ley 909 del 2004 es función de las unidades de personal de las entidades públicas “elaborar los planes estratégicos de recursos humanos” y “diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en el Ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación”, estableciendo la referida Ley en su artículo 36 que la “capacitación y formación de los empleados públicos 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”.

A vez, el Decreto 1567 de 1998, a través de su artículo 3, dispuso que es función del Gobierno Nacional crear “un Plan Nacional de Formación y Capacitación, que orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y control necesarios”, siendo deber de las entidades públicas realizar sus planes institucionales con el propósito de organizar la capacitación internamente, debiendo formular cada año su plan institucional de capacitación -PIC-.

En consonancia con lo anterior, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, presentó el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 ajustado a lo establecido en la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida”; entregando los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación para el sector público.

En el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 se indica que la gestión estratégica del talento humano es un factor relevante para la óptima prestación de bienes y servicios públicos, cuya finalidad es fomentar en los y las servidoras públicas el desarrollo de las habilidades, capacidades, competencias laborales, la formación de liderazgos para el futuro y el fomento de una cultura organizacional fundada en valores y principios como la integridad y la productividad social, perfilando capacidades que se transforman en comportamientos.

De allí que fomentar una cultura organizacional del aprendizaje, es promover que las personas y las entidades se orienten a la resolución de problemáticas y necesidades, pero, además, que aprendan, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

En consonancia con lo anterior, la Institución Universitaria Pascual Bravo, a través la Dirección de Talento Humano, formuló el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, desarrollando las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, además ejecutando los indicadores contenidos en los proyectos "Gobierno Institucional y Sostenibilidad" y "Transformación integral del ser y del entorno", pertenecientes al Plan de Desarrollo 2023-2026, siendo indispensable un estricto seguimiento a las metas allí propuestas, mediante la implementación de indicadores de gestión, ajustando los mismos también al Sistema Integral e Integrado de Aseguramiento de la Calidad -SIIAC-.

Por lo anterior, la Institución requiere personal de apoyo para la formulación, implementación, ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, y su articulación con estrategias de bienestar, felicidad organizacional y gestión del conocimiento, conforme con las metas propuestas en el Plan de Desarrollo 2023-2026 de la Institución Universitaria Pascual Bravo.

Dado que no existe personal de planta que posea la experiencia relacionada con el área, y que pueda realizar esta actividad, se requiere la contratación de una persona para el desarrollo de las actividades descritas en el presente estudio.

DEFINICIÓN TÉCNICA DE LA FORMA COMO LA INSTITUCIÓN PUEDE SATISFACER SU NECESIDAD O PROBLEMA
Perfil del contratista:
Académicos: Profesional en administración de empresas con especialización
Experiencia: Mínimo veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.

DESCRIPCIÓN DEL OBJETO A CONTRATAR	
Objeto del contrato	Prestación de servicios profesionales por su cuenta y riesgo, sin vínculo laboral, para apoyar a la Dirección de Talento Humano en la formulación, implementación, ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, y su articulación con estrategias de bienestar, felicidad organizacional y gestión del conocimiento, conforme con las metas propuestas en el Plan de Desarrollo de la Institución Universitaria Pascual Bravo

Actividades a desarrollar	- Apoyar la formulación del Plan Instruccional de Capacitación, acorde con los lineamientos que para el efecto formule el Departamento Administrativo de Función Pública. - Apoyar la identificación, conciliación y priorización de las necesidades y objetivos institucionales frente al Plan Institucional de Capacitación, y desde allí establecer los programas de aprendizaje - Apoyar la realización del diagnóstico del Plan de Formación Institucional. - Apoyar la consolidación y construcción del cronograma guía para las actividades de formación - Apoyar la planeación y ejecución de acciones de sensibilización sobre la importancia de participar en las capacitaciones - Apoyar la elaboración del reglamento interno para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación donde se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación - Apoyar la articulación del Plan Institucional de Capacitación con estrategias de bienestar, felicidad organizacional y gestión del conocimiento, conforme con las metas propuestas en el Plan de Desarrollo de la Institución Universitaria Pascual Bravo. - Apoyar la definición del Plan Anual de Capacitación de la Institución Universitaria Pascual Bravo, acorde con los lineamientos que para el efecto formule el Departamento Administrativo de Función Pública. - Apoyar en la gestión de áreas y proveedores la ejecución de los programas de aprendizaje. - Apoyar la formulación, ejecución y seguimiento del programa de inducción y reinducción dirigido a fortalecer la integración del funcionamiento a la cultura organizacional. - Apoyar la asignación del curso de inducción y reinducción a los servidores públicos, y hacer seguimiento de su realización. - Apoyar el proceso de socialización y publicación del Plan de Capacitación Institucional. - Apoyar el proceso de divulgación de realización de capacitaciones, sensibilizaciones, charlas o encuentros, apoyando el proceso de inscripción y citación de las personas inscritas. - Apoyar la realización del seguimiento a las capacitaciones programadas en el Plan Anual de Capacitación - Apoyar la medición de la eficacia de las capacitaciones. - Apoyar la evaluación del impacto general del Plan Institucional de Capacitación. - Apoyar la construcción, ejecución y seguimiento de los instrumentos para desarrollar el componente de entrenamiento en el puesto de trabajo perteneciente a la estrategia del conocimiento y aprendizaje del Plan Institucional de Capacitación. - Apoyar la construcción y ejecución de programas de gestión del conocimiento. - Apoyar en la programación, organización y el desarrollo de actividades o eventos Institucionales a cargo de la Dirección Administrativa de Talento Humano, de acuerdo con la programación de los mismos. - Apoyar la elaboración de los informes sobre el desarrollo de actividades y/o eventos que sean requeridos por las dependencias. - Apoyar la consolidación de información y elaboración de informes solicitados a la Dirección de Talento Humano por las dependencias institucionales y organismos de control. - Apoyar a la Dirección Administrativa de Talento Humano en el desarrollo de actividades relacionadas con los subprogramas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-.

	- Cumplir las demás actividades de apoyo que sean acordadas con el supervisor.
Identificación del Contrato a Celebrar	Contrato de Prestación de servicios profesionales
Plazo: (Meses contables: año de 360 días).	EL PLAZO SERÁ DE UN (1) MES Y CATORCE (14) DÍAS Y COMENZARÁ A EJECUTARSE A PARTIR DE LA SUSCRIPCIÓN DEL ACTA DE INICIO.
Valor del Contrato	**Valor Total**: OCHO MILLONES CUATROCIENTOS CINCO MIL CIENTO SETENTA Y CINCO PESOS M/L ($8.405.175) **Valor mensual**: CINCO MILLONES SETECIENTOS TREINTA MIL OCHOCIENTOS UN PESOS M/L ($5.730.801)
Lugar de ejecución	Las actividades se desarrollarán en el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.
Forma de pago:	El presente contrato tiene un valor total de OCHO MILLONES CUATROCIENTOS CINCO MIL CIENTO SETENTA Y CINCO PESOS M/L ($8.405.175), de los cuales se reconocerá mensualmente la suma de CINCO MILLONES SETECIENTOS TREINTA MIL OCHOCIENTOS UN PESOS M/L ($5.730.801), o suma proporcional por fracción de mes, previa entrega del informe respectivo y recibo a satisfacción por parte del supervisor del contrato.

SOPORTE TÉCNICO Y ECONÓMICO DEL CONTRATO

El valor del contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión es hasta por la suma de OCHO MILLONES CUATROCIENTOS CINCO MIL CIENTO SETENTA Y CINCO PESOS ($8.405.175) Incluidos todos los impuestos a que haya lugar.

El contrato se pagará con cargo a los recursos para la presente vigencia fiscal, Rubro 83113 - SERVICIOS DE CONSULTORIA EN ADMINISTRACION DEL RECURSO HUMANO, de conformidad con el certificado de disponibilidad presupuestal expedido por la Gestión Financiera

FUNDAMENTO JURÍDICO

El contrato a suscribir estará sometido estará sometido a la legislación y jurisdicción colombiana y se rige por las normas de la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, la Ley 1474 de 2011, el Decreto Ley 019 de 2012, el Decreto 1082 de 2015 y demás normas que la complementen, modifiquen o reglamenten y por las normas civiles y comerciales que regulen el objeto del contrato.
Modalidad de selección: La modalidad de selección corresponde a la contratación directa, toda vez que se requiere la contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, de que trata el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 que establece que la Modalidad de Selección de Contratación Directa procede: "Para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión de la Entidad…"
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 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 deberá 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".
Este caso se subsume dentro de la descripción legal contenida en las disposiciones citadas porque la finalidad es la prestación de servicios profesionales que deben ser prestados por una persona natural que en atención a su idoneidad y experiencia, está en capacidad de ejecutar el objeto

ANALISIS DE RIESGOS QUE DEBEN SER AMPARADOS POR EL CONTRATISTA

En cumplimiento del artículo 4 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con lo establecido en el numeral 6 del artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, se debe realizar un análisis del riesgo y la forma de mitigarlo.

Colombia Compra Eficiente diseñó con base en el estándar australiano para la administración de riesgos una metodología para identificar y clasificar los riesgos con fundamento en la probabilidad de ocurrencia y el impacto del evento.

La gestión Jurídica, identificó para el presente proceso de contratación los riesgos que se relacionan en la siguiente tabla, la cual ya está acorde para los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

No obstante, lo anterior, en el evento en que la dependencia técnica considere o contemple otro riesgo podrá incluirlo en el cuadro, de lo contrario, se sugiere dejar el cuadro en las mismas condiciones señaladas en este formato.

N	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Control a ser implementado	Impacto después del tratamiento				¿Afecta la ejecución del contrato?	Responsable por implementar el	Fecha estimada en que se inicia el	Fecha estimada en que se completa el	Monitoreo y revisión	
													Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría					¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad
consecutivamente	[General/Especifico]	[Interno/Externo]	[Planeación/Selección/Contratación/Ejecución]	[Operacionales/ Financiero/ Regulatorio/ De la Información/ Tecnológicos]	[Describir el Riesgo]	[Describir la consecuencia de la ocurrencia del evento]	[1/2/3/4/5]	[1/2/3/4/5]	[2/3/4/5/6/7/8/9/10]	[Bajo/Medio/Alto/ Extremo]	[Entidad Estatal/Contratista]	[Describir el tratamiento o control a ser implementado]	[1/2/3/4/5]	[1/2/3/4/5]	[2/3/4/5/6/7/8/9/10]	[Bajo/Medio/Alto/ Extremo]	[Si/No]	[Entidad Estatal/Contratista]	Evento con el cual se	Evento con el cual se	[Definir la forma de realizar el monitoreo]	[Definir la periodicidad del monitoreo]
1	General	Interno	Planeación	Operacionales	Se presenta cuando la definición de la necesidad y el objeto establecido en el estudio previo, no se ajusta a la modalidad de selección aplicable.	Retrasos en la revisión y ajuste del estudio previo por parte del abogado a cargo del tema y aprobación del mismo por parte del Comité de Contratación.	4	2	5	Medio	Entidad	Revisión y apoyo jurídico a las dependencias que solicitan la contratación, aclarando los requisitos y la aplicabilidad de cada una de las modalidades de selección.	2	1	3	Bajo	No	Gestión Jurídica	Planeación	Planeación	Asesoría a las dependencias, revisión y ajuste del Estudio Previo. Constante actualización normativa.	Cada vez que se presenta una solicitud de contratación.
2	General	Externo	Contratación	Operacionales	Se presenta cuando el profesional seleccionado no firma el contrato en el plazo establecido y/o se retrasa en la constitución y presentación de las garantías que amparan el cumplimiento del contrato.	Retraso en el inicio de la ejecución del contrato y afectación en el logro de los objetivos y satisfacción de la necesidad propuesta.	2	2	4	bajo	Contratista	Se establecen plazos perentorios para el perfeccionamiento y ejecución del contrato.	1	2	3	Bajo	NO	Contratista/gestión Jurídica	ejecución	ejecución	Verificando el cumplimiento de los plazos establecidos para el perfeccionamiento y ejecución del contrato.	Cada vez que se elabora un contrato
3	General	Externo	Contratación	Tecnológicos	Ocurre cuando se presentan fallas en la disponibilidad del Sistema de Contratación Pública – SECOP (www.colombiacompra.gov.co)	Retraso o incumplimiento de los plazos legales para la publicación de los actos y/o documentos derivados de los procesos contractuales	3	1	4	bajo	Contratista	Reporte al Administrador del SECOP, y dejar evidencia de la interrupción del servicio.	1	2	3	Bajo	NO	Gestión Jurídica	Ejecución	Ejecución	Revisando la Página de SECOP para el cargue de la información	Cada vez que hay que publicar actos administrativos de contratación
4	General	Externo	ejecución	Operacionales	Ocurre cuando se presentan retrasos o incumplimientos en la entrega de los informes y/o productos a cargo del contratista, con ocasión de la ejecución del contrato.	Afectación de la ejecución del contrato, satisfacción de la necesidad y posible incumplimiento de las obligaciones y actividades pactadas en el contrato.	3	4	7	Alto	Contratista	Seguimiento y verificación del cumplimiento de las obligaciones pactadas en el contrato.	1	2	3	Bajo	NO	Supervisor del contrato	Ejecución	Ejecución	A través de la verificación de cumplimiento de las obligaciones del contratista, en los plazos establecidos en el contrato.	Permanente y previo a la expedición del recibo a satisfacción
5	General	Interno	Contratación	Financiero	Se presenta cuando la entidad no cuenta con los recursos para pagar el valor del contrato en los plazos establecidos.	Genera mora de la entidad en el pago que puede afectar al contratista, hasta el punto de romper la ecuación económica del contrato.	1	2	3	Bajo	Entidad	Verificación del valor total del contrato y/o sus adiciones en valor, de manera previa a la expedición del registro presupuestal..	1	2	3	Bajo	si	Gestión financiera/Gestión Jurídica	ejecución	ejecución	En el momento de expedir el registro presupuestal al contrato y/o sus adiciones en valor, verificar que los valores correspondan a los del registro presupuestal.	Cada vez que se expide registro presupuestal a un contrato y/o adición
6	General	Externo	Ejecución	Regulatorio	Se presenta por la expedición de normas que impongan nuevos tributos, impuestos o cargas parafiscales, que pueden afectar el equilibrio económico del contrato	Genera una carga adicional a las previstas, que puede afectar a cualquiera o a las dos partes del contrato.	2	2	4	Bajo	Entidad/Contratista	Aplicación inmediata de las disposiciones legales y ajuste de los procesos internos de la entidad.	1	2	3	Bajo	NO	Entidad Estatal / supervisor del contrato	Ejecución	Ejecución	Permanente consulta y actualización normativa.	Permanentemente

ANALISIS DE RIESGOS QUE DEBEN SER AMPARADOS POR EL CONTRATISTA
De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.5 del Decreto 1082 de 2015, la exigencia de garantías en la contratación directa no es obligatoria. No obstante, la dependencia solicitante del contrato de prestación del servicio profesional o de apoyo a la gestión, quien es la que elabora el estudio previo, una vez analizadas las calidades profesionales de la persona a contratar, el objeto a contratar, las actividades a desarrollar, la forma de pago, el plazo de ejecución entre otros factores, definirá en este documento si exige o no la garantía de cumplimiento y calidad del servicio. De todas maneras, deberá justificar la exigencia o no de las mismas. **"Artículo 2.2.1.2.1.4.5. No obligatoriedad de garantías.** En la contratación directa la exigencia de garantías establecidas en el Título III de las disposiciones especiales del presente decreto no es obligatoria y la justificación para exigirlas o no debe estar en los estudios y documentos previos". Teniendo en cuenta el valor del contrato, y la forma de pago, no se requieren garantías.

MANIFESTACIÓN DE INEXISTENCIA O INSUFICIENCIA DE PERSONAL DE PLANTA PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD CONTRACTUAL
En la actualidad la Institución no dispone de personal suficiente para realizar el objeto del contrato y las actividades requeridas para el cumplimiento del mismo.

INDICACIÓN DE SI LA CONTRATACIÓN RESPECTIVA ESTÁ COBIJADA POR UN ACUERDO INTERNACIONAL O UN TRATADO DE LIBRE COMERCIO VIGENTE PARA EL ESTADO COLOMBIANO EN LOS TÉRMINOS DEL NUMERAL 8 DEL ARTÍCULO 2.2.1.1.2.1.1 DEL DECRETO 1082 DE 2015
De conformidad con el documento de **"MANUAL EXPLICATIVO DE LOS CAPÍTULOS DE CONTRATACIÓN PÚBLICA DE LOS ACUERDOS COMERCIALES NEGOCIADOS POR COLOMBIA PARA ENTIDADES CONTRATANTES"**, publicado en el Portal Único de Contratación, la presente contratación se encuentra exenta del cumplimiento de las obligaciones de los Tratados Internacionales, teniendo en cuenta lo señalado en el Manual Explicativo de los Capítulos de Contratación Pública de los Acuerdos Comerciales negociados por Colombia para Entidades contratantes, así: "Todos los contratos realizados mediante la modalidad de contratación directa estipuladas en la ley 1150 de 2007 no les aplican las obligaciones de los acuerdos internacionales, y por lo tanto no se requiere establecer si están o no cubiertos por dichos acuerdos."

ORIGINAL FIRMADO

NOMBRE: SEBASTIAN ARROYAVE GOMEZ

CARGO: DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO