

**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL****RESOLUCIÓN No 0000259****(21 FEB 2022)**

Por la cual se adopta el Plan de Gestión del Riesgo de
Desnaturalización del Contrato de Prestación de Servicios
Profesionales y de Apoyo a la Gestión en el Ministerio de Salud y
Protección Social

EL MINISTRO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL

En ejercicio de las facultades legales previstas en la Ley 80 de 1993 modificada por la Ley 1150 de 2007, la Ley 87 de 1993, la Ley 1474 de 2011, el Decreto – Ley 019 de 2012, el Decreto 1082 de 2015, y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 209 de la Constitución Política establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Que el artículo 3 de la Ley 489 de 1998 establece que la función administrativa se desarrollará conforme a los principios constitucionales, en particular los de buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.

Que a su turno el artículo 4 de la misma norma establece que la función administrativa del Estado busca la satisfacción de las necesidades generales de todos los habitantes del país, de conformidad con los principios, finalidades y cometidos consagrados en la Constitución Política.

Que el artículo 3 de la Ley 80 de 1993 establece como objetivos de la contratación pública, el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con ella en la consecución de los fines; respecto de los particulares, establece que tendrán en cuenta al celebrar y ejecutar contratos con las entidades estatales que, colaboran con ellas en el logro de sus fines y cumplen una función social que, como tal, implica obligaciones.

Que el artículo 4 de la Ley 80 de 1993, establece como derechos y deberes de las Entidades Estatales para la consecución de los fines de la contratación, exigir al contratista la ejecución idónea y oportuna del objeto contratado; adelantar revisiones periódicas de obras ejecutadas, servicios prestados o bienes suministrados, para verificar que ellos cumplan con las condiciones de calidad ofrecidas por los contratistas, lo cual incluye velar por el cumplimiento de las obligaciones pos contractuales, promover las acciones de responsabilidad contra éstos y sus garantes cuando dichas condiciones no se cumplan, y exigir que la calidad de los bienes y servicios adquiridos por las entidades estatales se ajusten a los requisitos mínimos previstos en las normas técnicas obligatorias.

Que, a su vez, el artículo 83 de la Ley 1474 de 2011, impone a las entidades públicas la obligación de vigilar permanentemente la correcta ejecución de los contratos a través de un supervisor o interventor según corresponda.

Que el numeral 3° del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, define los contratos de prestación de servicios como: "(3.) 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 conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable."

Que para la celebración de los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Ley 1474 de 2011 y el Decreto 019 de 2012, así como las demás disposiciones legales que regulen la materia.

Que en Consejo de Estado en Sentencia radicada 11001-03-26-000-2011-00039-00(41719) del 2 de diciembre de 2013, con ponencia del Magistrado Jaime Orlando Santofimio, señaló respecto del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión: "94.- En realidad se trata de contratos a través de los cuales, de una u otra manera, se fortalece la gestión administrativa y el funcionamiento de las entidades públicas, dando el soporte o el acompañamiento necesario y requerido para el cumplimiento de sus propósitos y finalidades cuando estas por sí solas, y a través de sus medios y mecanismos ordinarios, no los pueden satisfacer; o la complejidad de las actividades administrativas o del funcionamiento de la entidad pública son de características tan especiales, o de una complejidad tal, que reclaman conocimientos especializados que no se pueden obtener por los medios y mecanismos normales que la ley le concede a las entidades estatales.

95.- El contrato de prestación de servicios resulta ser ante todo un contrato vital para la gestión y el funcionamiento de las entidades estatales porque suple las deficiencias de estas."

Que la contratación bajo la modalidad de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión responde a una necesidad cierta de las entidades estatales de apoyar el logro de sus crecientes fines y cometidos, como consecuencia de nuevas leyes, fallos judiciales, políticas gubernamentales, y por las diferentes dinámicas de orden económico, político, social, cultural, ambiental y sanitario que han sobrevenido a su creación, con la colaboración de terceros cuya cualificación y experiencia, los hace idóneos para brindar dicho apoyo en condiciones de oportunidad y calidad.

Que en este sentido, la flexibilidad propia de los contratos que se ejecutan bajo condiciones de autonomía e independencia es fundamental para que las entidades puedan adaptarse a las exigencias de la dinámica de lo público.

Que el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, integró en un solo Sistema de Gestión los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, previstos en las Leyes 489 de 1998 y 872 de 2003, respectivamente y estableció que este sistema único deberá articularse con el Sistema de Control Interno consagrado en la Ley 87 de 1993 y en los artículos 27 al 29 de la Ley 489 de 1998.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, determinó que las políticas de desarrollo administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás Líderes, se denominarán Políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras; Planeación Institucional, Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público, Talento humano, Integridad, Transparencia, Acceso a la información pública y lucha contra la corrupción, Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos, Servicio al ciudadano, Participación ciudadana en la gestión pública, Racionalización de trámites, Gestión documental, Gobierno Digital, Seguridad Digital, Defensa jurídica, Gestión del conocimiento y la innovación, Control interno, Seguimiento y evaluación del desempeño institucional.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, es el marco de referencia para la dirección, planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de la gestión institucional de las entidades y organismos públicos, en términos de calidad e integridad del servicio, con el fin de que entreguen resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos.

Que las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias.

Que la administración del riesgo es un componente nuclear de la gestión pública moderna, que exige la permanente identificación, valoración y minimización de los riesgos a que está sometida la administración del Estado, de modo tal que su oportuno y eficiente tratamiento permita su mitigación hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos estratégicos y de proceso.

Que la Política de Control Interno tiene como propósito permitir a las entidades contar con acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste, a fin de "Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua".

Que la implementación de esta política implica, entre otras, asegurar la gestión del riesgo en la entidad y diseñar y llevar a cabo las actividades de control del riesgo, lo que involucra la implementación de políticas de operación, procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en materia de control.

Que el Ministerio tiene dentro del Sistema de Gestión de Calidad el Proceso de Administración del Sistema Integrado de Gestión, en cuyo marco se expidió la Política de Administración de Riesgos Institucionales, conforme a la cual el Ministerio de Salud y Protección Social *se compromete a controlar los riesgos que puedan impedir el cumplimiento de los objetivos institucionales mediante una efectiva administración de los mismos, diseñando e implementando herramientas y estrategias de gestión que respondan a las necesidades de la entidad, contando con la participación activa de los Líderes de los Procesos del Sistema Integrado de Gestión Institucional y de sus equipos de trabajo.*

Que dentro de las líneas de acción para los riesgos de gestión, se incluye el establecimiento de estrategias eficaces de aseguramiento desde la identificación hasta el tratamiento de los riesgos de mayor impacto para la entidad.

Que el Ministerio de forma ordinaria suscribe contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, actividad que, a partir de diferentes análisis se ha identificado como generadora de riesgos en las entidades públicas en general, asociados principalmente a su desnaturalización.

Que en consecuencia, el Ministerio ha adelantado estudios e implementado de forma permanente acciones que le permitan prevenir y reducir los riesgos identificados en el marco de la planeación, celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, en procura de mitigar su materialización y salvaguardar la finalidad pública que anima el uso de esta figura legal.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el **Plan de Gestión del Riesgo de Desnaturalización del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión en el Ministerio de Salud y Protección Social** en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, contenido en el Anexo N° 1 de la presente Resolución.

Parágrafo primero. El Plan se adopta sin perjuicio de los deberes y responsabilidades de los diferentes actores que participan en el proceso contractual del Ministerio.

ARTÍCULO SEGUNDO: La Secretaría General del Ministerio de Salud y Protección Social liderará el desarrollo del Plan, y podrá realizar los ajustes y modificaciones requeridos, agotando los procedimientos internos, sin que para ello se requiera de la expedición de nuevos actos administrativos.


Parágrafo segundo. El seguimiento a la ejecución estará a cargo de la Oficina de Control Interno.

ARTÍCULO TERCERO: Ordenar la publicación del Plan en el Portal Web de la Entidad.

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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá a los 21 FEB 2022


FERNANDO RUIZ GÓMEZ
Ministro de Salud y Protección Social

Elaboró: Igamboa
Revisó y aprobó: AHurtadon



La salud
es de todos

Minsalud

**PLAN DE GESTIÓN DEL RIESGO DE DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS
PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN**

**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
BOGOTÁ, FEBRERO DE 2022**

I. IDENTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD LITIGIOSA Y DE RIESGOS

Nombre de la entidad	Ministerio de Salud y Protección Social		Nivel de litigiosidad: Bajo	
Paso uno: identificación de la actividad litigiosa				
Periodo analizado	Desde	01/11/2011	Hasta	31/12/2021
Tipo de insumo	Tipo de acción	Causa general	Frecuencia	Valor
Demanda	Nulidad y Restablecimiento del Derecho	Configuración de Contrato Realidad	3	\$526.160.409
Acción Constitucional	Acción de Tutela	Estabilidad Ocupacional Reforzada	1	\$150.000.000

II. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

Riesgos identificados	Causa general
Configuración de contrato realidad	Suscripción de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión
Obligación de suscribir contratos de prestación de servicios que no se requieren	Omisión de acudir al Inspector del Trabajo para solicitar autorización para no vincular a un ex contratista en condiciones de debilidad manifiesta por razones objetivas.
Declaración de responsabilidad disciplinaria	Celebrar contrato de prestación de servicios cuyo objeto sea el cumplimiento de funciones públicas o administrativas que requieran dedicación de tiempo completo e impliquen subordinación y ausencia de autonomía respecto del contratista, salvo las excepciones legales.
Declaración de responsabilidad patrimonial del servidor público	Actuación determinante en la configuración del contrato realidad

III. ANALISIS DE CAUSAS PRIMARIAS

Causa general priorizada	Hechos	Causas primarias o	Frecuencia	Valor	Área generadora de la conducta	¿Prevenible?	Prioridad
Configuración de contrato realidad	El contrato de prestación de servicios se desnaturalizó desde su inicio sin que la administración hiciera nada	Insuficiente gestión de riesgos de la desnaturalización del contrato de prestación de servicios	Alta		Todas las áreas que tienen iniciativa de	si	Alta

	para evitarlo				gasto		
	Concentración de la gestión del riesgo de desnaturalización del contrato en el ordenador del gasto	Alta			Todas las áreas que tienen iniciativa de gasto	si	Alta
	Indiferenciación entre las condiciones de prestación del servicio y la actividad laboral existiendo una identidad de recursos en una y otra relación.	Alta			Todas las áreas que tienen iniciativa de gasto	si	Alta
	Insuficiente planeación	Alta			Todas las áreas que tienen iniciativa de gasto	si	Alta
Suscripción de más de un contrato con una misma persona.	Persistencia de las causas que dan lugar a la contratación	Alta			Externa	No	Alta
	Insuficiencia de la planta de personal	Alta			Externa	Si	Alta
	Necesidad de retener talento humano competente.	Alta			Todas las áreas con iniciativa de gasto.	Si	Alta
	Mantenimiento indefinido del vínculo contractual sin mediar razones autónomas y propias para cada vínculo contractual.	Alta			Todas las áreas con iniciativa de gasto.	Si	Alta
Los objetos contractuales y las obligaciones tienen conexidad o similitudes que permite identificar que guardan entre sí rasgos inequívocos de identidad	Necesidad de apoyar el desarrollo de actividades permanentes.	Alta			Externa	Si	Alta
	Los ciclos contractuales no reflejan la realidad del tiempo requerido para la satisfacción completa del objeto contractual.	Alta			Director de Proyecto	Si	Alta
La prestación del servicio se realiza principalmente desde de la sede del Ministerio	Necesidad de mayor relacionamiento o inmediatez en relación con la prestación del servicio contratado	Alta			Supervisores – Servidores públicos con funciones gerenciales	Si	Alta
	Cumplimiento de horario por parte del contratista	Alta			Supervisores – Servidores públicos con funciones gerenciales	Si	Alta

	Cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo	Equiparación entre el servidor público y el contratista	Alta		Supervisores – Servidores públicos con funciones gerenciales	Si	Alta
	Cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo	Deslegitimación de la figura del supervisor – los superiores funcionales asumen de hecho las funciones de los supervisores	Alta		Supervisores – Servidores públicos con funciones gerenciales	Si	Alta
	Inserción del contratista en el círculo rector, organizativo y disciplinario del Ministerio	Equiparación entre el servidor público y el contratista	Alta		Supervisores – Servidores públicos con funciones gerenciales	Si	Alta
		Asignación de tareas de coordinación o gerencia a los contratistas	Alta		Supervisores – Servidores públicos con funciones gerenciales	Si	Alta
	Las actividades o tareas a desarrollar correspondan a las que tienen asignadas los servidores de planta, y se reúnen los elementos configurativos de la relación laboral	Indebida estructuración del contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión	Alta		Servidores públicos con iniciativa de gasto	Si	Alta
	Asignación de medios de trabajo con registro en inventarios	Equiparación entre el servidor público y el contratista	Alta		Supervisores – Servidores públicos con funciones gerenciales Subdirección de Gestión de Operaciones	Si	Alta
	Pago de prestaciones sociales y demás emolumentos tomando como base el monto de los honorarios.	Insuficiencia en la documentación de los factores a partir de los cuales se estructuran los honorarios.	Media		Ordenador del Gasto	Si	Media
	El relacionamiento se dio en condiciones de subordinación y se allegan algunos documentos del archivo personal del contratista.	Insuficiente documentación de las condiciones de ejecución del contrato	Alta		Supervisor del contrato	Si	Alta
Estabilidad ocupacional reforzada	Omisión de trámite de autorización ante el Inspector de Trabajo para no vincular a una persona en circunstancias de debilidad manifiesta como contratista	Desconocimiento de las condiciones que configuran la existencia de condiciones de debilidad manifiesta	Baja		Servidores públicos con iniciativa de gasto	Si	Baja
		Desconocimiento de la obligatoriedad de solicitar autorización para no vincular a una persona en condiciones de debilidad manifiesta	Baja		Servidores públicos con iniciativa de gasto	Si	Baja
		Insuficiente revisión de los resultados de los exámenes ocupacionales y de	Baja		Supervisor	Si	Baja

la información que sobre incapacidades y discapacidades remite el contratista.

IV. PLAN DE ACCIÓN

Causas primarias o subcausas	Medida ¿Qué hacer?	Mecanismo ¿Cómo hacerlo?	Cronograma ¿Cuándo hacerlo?	Responsable ¿Quién lo va a hacer?	Recursos ¿Con qué bva a hacer?	Divulgación
Insuficiente gestión de riesgos de la desnaturalización del contrato de prestación de servicios		Adición de la Resolución de Responsables de Proyectos en el Ministerio	30 de Abril de 2022	Secretaría General Subdirección Administrativa	Talento Humano	Grupo de Comunicaciones
Concentración de la gestión del riesgo de desnaturalización del contrato en el ordenador del gasto	Mayor apropiación del Modelo de Gestión Integral por parte del Director del Proyecto: análisis prospectivos respecto a los requerimientos de personal, la previsión de los riesgos, el establecimiento de controles, el seguimiento a su implementación y la evaluación correlativa.	ABC de gestión de riesgos para responsables de proyectos	31 de Mayo de 2022	Secretaría General Subdirección Administrativa	Talento Humano	Grupo de Comunicaciones
		Talleres. Guía de manejo del riesgo de daño antijurídico, acompañado de los videos y de podcast temáticos.	30 de Junio de 2022	Secretaría General Subdirección Administrativa Grupo de Comunicaciones	Talento Humano	Grupo de Comunicaciones
		Comunicación preventiva de la Oficina de Control Interno Disciplinario	1 al 15 de marzo de 2022	Oficina de Control Interno Disciplinario	Talento Humano	Oficina de Control Interno Disciplinario
		Incorporar la gestión del riesgo de desnaturalización del contrato de prestación de servicios como un elemento central en el desarrollo de los proyectos y el logro de sus metas, y no como una contingencia ajena al proyecto y con implicaciones meramente administrativas.	Adición de la guía para elaboración y seguimiento de proyectos de inversión	15 al 30 de marzo de 2022	Oficina Asesora de Planeación y Estudios Sectoriales	Talento Humano

	<p>Informar, por parte del respectivo director de proyecto o supervisor, a la Dirección Jurídica, la evidencia de la posible desnaturalización de una relación derivada de un contrato de prestación de servicios para adoptar las medidas inmediatas que permitan gestionar el riesgo.</p>	Modelo de comunicación	31 de mayo de 2022	Secretaría General/Subdirección Administrativa	Talento Humano	Grupo de Comunicaciones
Insuficiencia de la planta de personal	<p>En proyectos de inversión recurrentes existe información suficiente para analizar alternativas de gestión de personal como las que plantean las plantas temporales o la creación de empleos a tiempo parcial.</p>	Capacitación a los directores de proyecto sobre las diferentes alternativas de gestión de personal.	1 al 30 de abril de 2022	Subdirección de Gestión del Talento Humano	Talento Humano	Subdirección de Gestión del Talento Humano
	<p>Analizar las cargas de trabajo para efectos de establecer la necesidad de gestionar modificaciones en la planta de personal.</p>	Ejercicio de levantamiento de cargas, que sea claro en la necesidad estructural y la coyuntural y una proyección sistémica de aumento de las complejidades de las funciones ministeriales.	31 de mayo de 2022	Subdirección de Gestión del Talento Humano	Talento Humano	Subdirección de Gestión del Talento Humano
	<p>Interrelacionar las diferentes posibilidades que ofrece la legislación: ajustes de planta de personal (creación, modificación, empleos de medio tiempo y de tiempo parcial), creación de plantas temporales, incorporación de supernumerarios, y estructuración prospectiva de la contratación de prestación de servicios.</p>	Propuesta de ajustes de planta de personal (en caso de ser pertinente)	31 de mayo de 2022	Subdirección de Gestión del Talento Humano	Talento Humano	Subdirección de Gestión del Talento Humano
	<p>Registrar, en los estudios previos, como únicas causales que motivan la contratación, las correspondientes a las insuficiencias de personal en la planta o a las necesidades de personal especializado. Cada una de ellas debe acompañarse de la razón puntual que la determina, esto es, la asignación de nuevas funciones, los fallos judiciales, los fenómenos sociales, políticos o culturales, los compromisos originados en fenómeno de protesta social y aquellos derivados de la participación ciudadana, por citar algunas de las contingencias que pueden sobrevenir.</p>	Modificar el formato de estudios previos para incluir la caracterización de la causal del contrato.	30 de Junio de 2022	Subdirección Administrativa	Talento Humano	Grupo de Comunicaciones
Necesidad de retener talento humano competente.	<p>Analizar las cargas de trabajo para efectos de establecer la necesidad de gestionar modificaciones en la planta de personal</p>	Análisis de perfiles recurrentes en contratos de prestación de servicios como insumo para el ejercicio de levantamiento de cargas	28 de febrero de 2022	Secretaría General	Talento Humano	Secretaría General
Necesidad de desarrollo de actividades	<p>Realizar, cada vez que exista una variación en las competencias y responsabilidades del Ministerio, con independencia de su</p>	Formato de ejercicio de análisis de variación de	30 de Marzo de 2022	Secretaría General	Talento Humano	Secretaría General

permanentes.	causa, un análisis de las implicaciones de su cumplimiento que incluya la variable personal, el cual sea validado en conjunto por las diferentes instancias que participan del Modelo de Gestión Integral.	competencias y adopción mediante Resolución				
	Documentar las diferentes restricciones presupuestales que impactan en el cumplimiento de los cometidos institucionales, puntualmente las restricciones en materia de gastos de funcionamiento y específicamente los asociados y su contraste con el incremento en las responsabilidades del Ministerio.	Formato de variables de análisis y adopción mediante Resolución	30 de marzo de 2022	Secretaría General	Talento Humano	Secretaría General
Los ciclos contractuales no reflejan la realidad del tiempo requerido para la satisfacción completa del objeto contractual.	Formalizar la programación contractual de cada año. El director de proyecto, en desarrollo de su autonomía deben realizar la programación contractual de modo tal que puedan generar interrupciones en las contrataciones sin afectar sustancialmente el cabal desarrollo de los diferentes programas y proyectos, esto incluye diferentes cronogramas contractuales y el aprovechamiento de los diferentes factores que inciden en la productividad.	Adición de la Resolución de Responsables de Proyectos en el Ministerio	30 de junio de 2022	Secretaría General Subdirección Administrativa	Talento Humano	Grupo de Comunicaciones
Necesidad de mayor relacionamiento o inmediatez en relación con la prestación del servicio contratado	Fortalecer la cultura del trabajo por productos.	Campaña de formación: y/o apoyo el trabajo autónomo.	31 de mayo de 2022	Secretaría General Subdirección de Gestión del Talento Humano	Talento Humano	Grupo de Comunicaciones Psicólogos de la Subdirección de Gestión del Talento Humano
Exigencia de cumplimiento de horario	Emitir permanente instrucciones a los supervisores sobre la prohibición de que concurran conductas contractuales que puedan ser catalogadas judicialmente como constitutivas de dependencia contractual.	Capacitaciones y material de apoyo a la supervisión	31 de julio de 2022	Subdirección Administrativa	Talento Humano	Grupo de Comunicaciones
Equiparación entre el servidor público y el contratista	Mantener y reforzar las capacitaciones a los directores de proyecto para que realicen un adecuado seguimiento al relacionamiento entre supervisores y contratistas, adoptando las medidas inmediatas que se requieran en aquellos casos en que se evidencien situaciones que pueden ser constitutivas de riesgo jurídico.	Capacitaciones y material de apoyo sobre supervisión dirigido a los Directores de Proyecto	31 de Mayo de 2022	Subdirección Administrativa	Talento Humano	Grupo de Comunicaciones
	Documentar en detalle las disposiciones que regulan el Programa Entorno Laboral Saludable, de modo tal que exista plena constancia de las razones por las cuales el Ministerio incluye en las actividades que derivan del mismo a los contratistas.	Memoria de justificación – Base de datos de participación de contratistas en actividades del programa de entorno laboral saludable	30 de abril de 2022	Subdirección de Gestión del Talento Humano	Talento Humano	Subdirección de Gestión del Talento Humano

	Documentar la información que permita desvirtuar la exclusividad del contratista, para lo cual debe aportar información al inicio de la relación contractual y durante su ejecución, sobre su vinculación contractual con otras entidades, y en todo caso establecer procedimientos de intercambios de información con Colombia Compra Eficiente para acceder a información que permita desarrollar este tipo de cruces.	Incluir en los documentos precontractuales y en los documentos periódicos para pago información sobre vinculaciones con otras entidades.	31 de mayo de 2022	Subdirección Administrativa	Talento Humano	Subdirección Administrativa
	Realizar, por parte de cada futuro contratista los análisis sobre las condiciones de tiempo, modo y lugar requeridas para la prestación del servicio que demanda el Ministerio y que las conclusiones de tal planeación se plasmen en la oferta de servicios que presente a la Entidad, de modo tal que puedan ser valoradas por el Director de Proyecto quien determinará su viabilidad. Al mismo tiempo que presente un plan de trabajo y cronograma de actividades, siempre que ello resulte pertinente.	Institucionalizar la presentación de una oferta de servicios debidamente justificada	31 de mayo de 2022	Subdirección Administrativa	Talento Humano	Subdirección Administrativa
	Coordinar entre el responsable de la iniciativa del gasto, el supervisor y el contratista la forma de cumplimiento del contrato estableciendo un plan de trabajo y cuando aplique, un cronograma específico. Debe evitarse exigir cómo y cuándo debe ejecutarlo, salvo el cumplimiento normal del plan de trabajo referido.	Institucionalizar el carácter obligatorio de esta concertación – Circular: requisito de pago	30 de junio de 2022	Subdirección Administrativa	Talento Humano	Subdirección Administrativa
Asignación de tareas de coordinación o gerencia a los contratistas	Prohibir expresamente la asignación de tareas de coordinación o gerencia por parte de contratistas	Circular en donde se contenga la prohibición	30 de Abril de 2022	Secretaría General /Subdirección Administrativa	Talento Humano	Subdirección Administrativa
Deslegitimación de la figura del supervisor – los superiores funcionales asumen de hecho las funciones de los supervisores	Fortalecer el conocimiento y respeto de los roles y los efectos de su transgresión	Capacitaciones y material de apoyo sobre los roles de dirección y los de supervisión dirigido a superiores funcionales	31 de mayo de 2022	Subdirección Administrativa	Talento Humano	Grupo de Comunicaciones
Indebida estructuración del contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión	Tratándose de actividades que deben prestarse en condiciones con alto riesgo de subordinación es necesario establecer un sistema de alertas por continuidad que permita al director de Proyecto gestionar el riesgo respectivo.	Sistema de alertas de continuidad	30 de junio de 2022	Cada director de proyecto	Talento humano	Director de Proyecto
Equiparación entre el servidor público y el contratista	Campaña de comunicaciones "Todos colaboramos desde nuestras diferencias"	Recordar a todos los actores de la contratación el rol de los contratistas: condiciones de independencia y autonomía.	30 de marzo de 2022	Subdirección de Gestión del Talento Humano	Talento Humano	Grupo de Comunicaciones

	Favorecer la recordación de las características del Contrato de Prestación de Servicios.	Recordar a todos los actores de la contratación que el contrato de prestación de servicios no exige exclusividad, excepcionalmente y por convocatoria previa, presencialidad; ni supone sujeción sino autonomía y libertad en la prestación del servicio, entrega de resultados, informes supervisados de actividades, medios y resultados.	30 de marzo de 2022	Subdirección de Gestión del Talento Humano	Talento Humano	Grupo de Comunicaciones
Insuficiente documentación de las condiciones de ejecución del contrato	Fortalecer por parte de los supervisores la revisión de informes presentados por los contratistas, los cuales deben corresponder al cumplimiento de obligaciones estipuladas en sus contratos y la forma en que el mismo se desarrolla.	Cualificar a los supervisores mediante mesas de trabajo	30 de junio de 2022	Subdirección Administrativa	Talento Humano	Grupo de Comunicaciones
	Garantizar una adecuada gestión de la información derivada de la ejecución del contrato en términos de conservación y custodia, para garantizar su confiabilidad y disposición en el escenario de una probable de reclamación. Adicionalmente, el supervisor debe asegurarse de que el expediente contenga la totalidad de la información generada en el curso del contrato.	Control de calidad a la gestión de archivo de contratos	30 de abril de 2022	Supervisores	Talento Humano	Subdirección Administrativa
Desconocimiento de las condiciones que configuran la existencia de condiciones de debilidad manifiesta	Conocer las razones por las cuales un contratista puede considerarse un sujeto de especial protección constitucional por encontrarse en condiciones de debilidad manifiesta	Análisis jurisprudencial sobre las circunstancias a partir de las cuales se considera que un contratista está en condiciones de debilidad manifiesta	30 de abril de 2022	Secretaría General/Dirección Jurídica	Talento Humano	Grupo de Comunicaciones
Desconocimiento de la obligatoriedad de solicitar autorización para no vincular a una persona en condiciones de debilidad manifiesta	Reglamentar las circunstancias en las que se debe acudir ante la Inspección de Trabajo para solicitar autorización para no vincular a un contratista.	Expedir Circular con lineamientos	15 de mayo de 2022	Secretaría General/Dirección Jurídica	Talento Humano	Grupo de Comunicaciones
Asignación de medios de trabajo con registro en inventarios	Evitar asignar oficialmente herramientas de trabajo a los contratistas, por cuanto le obliga a responder por ellos en las mismas condiciones que un servidor público.	Expedir Circular con lineamientos sobre petición previa de apoyos que como colaborador pide al contratante, estableciendo que los medios para la	31 de marzo de 2022	Secretaría General/Subdirección Administrativa	Talento Humano	Grupo de Comunicaciones

		prestación del servicio corresponden primariamente al contratista y excepcionalmente a la Administración.				
		Expedir circular en qué se señale que los puestos de trabajo se asignan por petición en carácter flotante.	31 de mayo de 2022	Secretaría General/Subdirección Administrativa	Talento Humano	Grupo de Comunicaciones
Insuficiente revisión de los resultados de los exámenes ocupacionales y de la información que sobre incapacidades y discapacidades remite el contratista.	Incorporar el examen ocupacional como un elemento a considerar dentro de la gestión de riesgo de desnaturalización del contrato de prestación de servicios	Crear base de datos para registrar resultados de examen ocupacional de contratistas	30 de marzo de 2022	Secretaría General/Supervisores	Talento Humano	Grupo de Comunicaciones
Insuficiencia en la documentación de los factores a partir de los cuales se estructuran los honorarios.	Mantener, en relación con la fijación de honorarios, la política de estructurar con claridad qué valor corresponde a la remuneración propiamente dicha, y qué valores obedecen a las cargas prestacionales correspondientes, incluidos los aportes en materia de seguridad social integral, caja de compensación y a los costos intangibles que atañen a la autonomía en la prestación del servicio.	Revisar la pertinencia de actualizar la resolución de fijación de honorarios debidamente documentada	30 de Junio de 2022	Secretaría General/Subdirección Administrativa	Talento Humano	Subdirección Administrativa
	Propiciar el pronunciamiento judicial sobre la incidencia que en la determinación de la base a partir de la cual se definen las condenas, tienen la estructuración de los honorarios en el Ministerio	Revisar la pertinencia de incluir en las contestaciones de demandas el argumento relativo a la forma de estructuración de los honorarios.	31 de diciembre de 2022	Dirección Jurídica	Talento Humano	Dirección Jurídica

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Causas primarias o subcausas	Medida ¿Qué hacer?	Mecanismo ¿Cómo hacerlo?	Indicador de gestión	Indicador de Resultado
Insuficiente gestión de riesgos de la desnaturalización del contrato de prestación de servicios	Mayor apropiación del Modelo de Gestión Integral por parte del Director del Proyecto: análisis prospectivos respecto a los requerimientos de personal, la previsión de los riesgos, el establecimiento de controles, el seguimiento a su implementación y la evaluación correlativa.	Adición de la Resolución de Responsables de Proyectos en el Ministerio	<p>Nombre del Indicador: Actualización y complementación de las disposiciones sobre responsables de proyectos</p> <p>Indicador: # de proyectos de resolución adoptadas*100/# de proyectos de resolución planeadas</p> <p>Unidad: Porcentaje</p> <p>Descripción:</p>	<p>Nombre del indicador: Número de directores de proyecto apropiados del Modelo de Gestión Integral.</p> <p>Indicador: # total de directores de proyectos debidamente capacitados * 100/número total de directores de proyecto del Ministerio</p>
Concentración de la gestión del riesgo de desnaturalización del contrato en el ordenador del gasto		ABC de gestión de riesgos para responsables de proyectos	<p>Nombre del Indicador: Herramientas de apropiación</p> <p>Indicador: # de herramientas de apropiación divulgadas*100/# de proyectos de herramientas de apropiación planeadas</p> <p>Unidad: Porcentaje</p> <p>Descripción:</p>	
		Talleres. Guía de manejo del riesgo de daño antijurídico, acompañado de los videos y de podcast temáticos.	<p>Unidad: Porcentaje</p> <p>Descripción:</p> <p>Muestra el porcentaje de avance en la adopción de herramientas de apropiación respecto al número de herramientas planeadas para diseñar e implementar</p>	
		Comunicación preventiva de la Oficina de Control Interno Disciplinario		

<p>Incorporar la gestión del riesgo de desnaturalización del contrato de prestación de servicios como un elemento central en el desarrollo de los proyectos y el logro de sus metas, y no como una contingencia ajena al proyecto y con implicaciones meramente administrativas.</p>	<p>Adición de la guía para elaboración y seguimiento de proyectos de inversión</p>	<p>Nombre del Indicador: Actualización y complementación de las disposiciones sobre seguimiento de proyectos</p> <p>Indicador: # de proyectos de guía adoptadas/# de proyectos de guía planeados</p> <p>Unidad: Porcentaje</p> <p>Descripción:</p> <p>Muestra el porcentaje de avance en la adopción de las modificaciones en los documentos respecto al número de modificaciones planeadas por diseñar e implementar</p>	<p>Incremento en el número de actores involucrados en la gestión de riesgo de desnaturalización del CPS.</p> <p>Indicador:</p> <p>Numero de actores que se espera involucrar/número de actores involucrados</p> <p>Unidad:</p> <p>Porcentaje</p> <p>Muestra el porcentaje total de incremento del número de actores que gestionan en el Ministerio el riesgo de desnaturalización del Contrato de Prestación de Servicios</p>	
<p>Informar, por parte del respectivo director de proyecto o supervisor, a la Dirección Jurídica, la evidencia de la posible desnaturalización de una relación derivada de un contrato de prestación de servicios para adoptar las medidas inmediatas que permitan gestionar el riesgo.</p>	<p>Modelo de comunicación</p>	<p>Nombre del indicador: Herramientas de gestión</p> <p>Indicador: # de herramientas de gestión incorporados al Sistema de Gestión de Calidad/#de herramientas de gestión que se planea incorporar al sistema de gestión de calidad</p> <p>Unidad: Porcentaje</p> <p>Descripción:</p> <p>Muestra el porcentaje de avance en la incorporación de herramientas de gestión de control de riesgos al sistema de gestión de calidad respecto al número de modificaciones planeadas por herramientas de gestión que se planea incorporar</p>		
<p>Insuficiencia de la planta de personal</p>	<p>En proyectos de inversión recurrentes existe información suficiente para analizar alternativas de gestión de personal como las que plantean las plantas temporales o la creación de empleos a tiempo parcial.</p>	<p>Capacitación a los directores de proyecto sobre las diferentes alternativas de gestión de personal.</p>	<p>Nombre del Indicador: Cualificación sobre instrumentos de gestión de personal</p> <p>Indicador: # de directores de proyecto capacitados*100/# total de directores de proyecto</p> <p>Unidad: Porcentaje</p> <p>Descripción:</p> <p>Muestra el total de director de proyecto del Ministerio que</p>	<p>Planta de personal suficiente</p> <p>Indicador:</p> <p>Numero de cargos requeridos conforme al levantamiento de cargas/ Número de cargos creados y dispuestos para provisión</p> <p>Unidad:</p> <p>Porcentaje</p> <p>Muestra la correspondencia entre los estudios técnicos sobre las necesidades de</p>

<p>Necesidad de retener talento humano competente.</p>	<p>Analizar las cargas de trabajo para efectos de establecer la necesidad de gestionar modificaciones en la planta de personal</p>	<p>Análisis de perfiles recurrentes en contratos de prestación de servicios como insumo</p>	<p>Nombre del Indicador: Pertinencia y suficiencia de la planta de personal</p>	<p>Nombre del indicador: Talento humano competente</p>
	<p>Registrar, en los estudios previos, como únicas causales que motivan la contratación, las correspondientes a las insuficiencias de personal en la planta o a las necesidades de personal especializado. Cada una de ellas debe acompañarse de la razón puntual que la determina, esto es, la asignación de nuevas funciones, los fallos judiciales, los fenómenos sociales, políticos o culturales, los compromisos originados en fenómeno de protesta social y aquellos derivados de la participación ciudadana, por citar algunas de las contingencias que pueden sobrevenir.</p>	<p>Modificar el formato de estudios previos para incluir la caracterización de la causal del contrato.</p>	<p>Nombre del Indicador: Actualización de documentación de apoyo</p> <p>Indicador: # de formatos actualizados /# de formatos planeados para ser actualizados</p> <p>Unidad: Porcentaje</p> <p>Descripción:</p> <p>Muestra el porcentaje de avance en la adopción de las modificaciones a los documentos de apoyo planeados.</p>	
	<p>Interrelacionar las diferentes posibilidades que ofrece la legislación: ajustes de planta de personal (creación, modificación, empleos de medio tiempo y de tiempo parcial), creación de plantas temporales, incorporación de supernumerarios, y estructuración prospectiva de la contratación de prestación de servicios.</p>	<p>Propuesta de ajustes de planta de personal (en caso de ser pertinente)</p>	<p>Nombre del Indicador: Propuestas de gestión de personal</p> <p>Indicador: Porcentaje de la propuesta de ajustes de planta de personal</p> <p>Unidad: Porcentaje</p> <p>Descripción: Muestra el avance en la ejecución del ejercicio de construcción de una propuesta de ajustes de planta de personal</p>	
	<p>Analizar las cargas de trabajo para efectos de establecer la necesidad de gestionar modificaciones en la planta de personal</p>	<p>Ejercicio de levantamiento de cargas, que sea claro en la necesidad estructural y la coyuntural y una proyección sistémica de aumento de las complejidades de las funciones ministeriales.</p>	<p>Nombre del Indicador: Pertinencia y suficiencia de la planta de personal</p> <p>Indicador: Porcentaje de avance del proceso de levantamiento de cargas</p> <p>Unidad: Porcentaje</p> <p>Descripción:</p> <p>Muestra el avance en la ejecución del ejercicio de levantamiento de cargas en función de su cronograma.</p>	<p>personal y la planta efectivamente aprobada y financiada</p>

para el ejercicio de levantamiento de cargas

Indicador: Porcentaje de avance del proceso de levantamiento de cargas

Indicador:

Numero de cargos requeridos conforme al levantamiento de cargas/ Número de cargos creados y dispuestos para provisión

Unidad: Porcentaje

Descripción:

Muestra el avance en la ejecución del ejercicio de levantamiento de cargas en función de su cronograma.

Unidad:

Porcentaje

Muestra la correspondencia entre los estudios técnicos sobre las necesidades de personal y la planta efectivamente aprobada y financiada

Nombre del indicador: Conocimiento oportuno y completo

Necesidad de apoyar el desarrollo de actividades permanentes.

Realizar, cada vez que exista una variación en las competencias y responsabilidades del Ministerio, con independencia de su causa, un análisis de las implicaciones de su cumplimiento que incluya la variable personal, el cual sea validado en conjunto por las diferentes instancias que participan del Modelo de Gestión Integral.

Formato de ejercicio de análisis de variación de competencias y adopción mediante Resolución

Nombre del Indicador.
Herramientas de gestión

Indicador: # de herramientas de gestión incorporados al Sistema de Gestión de Calidad/#de herramientas de gestión que se planea incorporar al sistema de gestión de calidad

Indicador:

Numero de variaciones de competencias sobrevenientes del Ministerio debidamente analizadas en términos de impacto en materia de requerimientos de personal / Número total de competencias nuevas del Ministerio

Documentar las diferentes restricciones presupuestales que impactan en el cumplimiento de los cometidos institucionales, puntualmente las restricciones en materia de gastos de funcionamiento y específicamente los asociados y su contraste con el incremento en las responsabilidades del Ministerio.

Formato de variables de análisis y adopción mediante Resolución

Unidad: Porcentaje

Descripción:

Muestra el porcentaje de avance en la incorporación de herramientas de gestión análisis de competencias y recursos respecto al número de herramientas de gestión que se planea incorporar

Unidad:

Porcentaje

Muestra la completitud en los análisis del impacto en términos de personal de las nuevas competencias asignadas al Ministerio

Los ciclos contractuales no reflejan la realidad del tiempo requerido para la satisfacción completa del objeto contractual.

Formalizar la programación contractual de cada año. El director de proyecto, en desarrollo de su autonomía deben realizar la programación contractual de modo tal que puedan generar interrupciones en las contrataciones sin afectar sustancialmente el cabal desarrollo de los diferentes programas y proyectos, esto incluye diferentes cronogramas contractuales y el aprovechamiento de los diferentes factores que inciden en la productividad.

Adición de la Resolución de Responsables de Proyectos en el Ministerio

Nombre del Indicador.
Actualización y complementación de las disposiciones sobre responsables de proyectos

Indicador: # de proyectos de resolución adoptadas/# de proyectos de resolución planeadas

Unidad

Porcentaje

Descripción:

Muestra el porcentaje de avance en la adopción de las modificaciones normativas respecto al número de modificaciones planeadas por

Nombre del indicador: ciclos contractuales ajustados al concepto de término estrictamente necesario

Indicador:

Ciclos contractuales por proyectos de inversión debidamente justificados*100/Total de proyectos de inversión que incluyen en su ejecución la suscripción de contratos de prestación de servicios

Descripción:

Muestra el porcentaje de proyectos de inversión en que el Director de Proyecto se apropia y justifica los ciclos contractuales requeridos

diseñar e implementar

Necesidad de mayor relacionamiento o inmediatez en relación con la prestación del servicio contratado

Fortalecer la cultura del trabajo por productos.

Campaña de formación: y/o apoyo al trabajo autónomo.

Nombre del Indicador:
Herramientas de apropiación

Nombre del indicador: Cultura de gestión del CPS

Indicador: # de herramientas de apropiación divulgadas/# de proyectos de herramientas de apropiación planeadas

Totalidad de contratos de CPS estructurados a partir del cumplimiento de productos contractuales*100/100% de contratos de prestación de servicios.

Unidad
Porcentaje

Unidad: Porcentaje

Descripción:

Descripción:

Muestra el porcentaje de avance la adopción de herramientas de apropiación respecto al número de herramientas planeadas por diseñar e implementar

Muestra el avance en la construcción de una cultura que reconoce la naturaleza y esencia del Contrato de Prestación de Servicios

Exigencia de cumplimiento de horario

Emitir permanente instrucciones a los supervisores sobre la prohibición de que concurren conductas contractuales que puedan ser catalogadas judicialmente como constitutivas de dependencia contractual.

Capacitaciones y material de apoyo a la supervisión

Nombre del Indicador:
Cualificación sobre gestión de riesgos de desnaturalización

Nombre del indicador: Horarios justificados

Indicador: # supervisores capacitados*100/# total de supervisores de contratos de prestación de servicios personales

Indicador: # de contratos que prevén obligaciones de horarios o turnos debidamente justificados en los estudios previos*100/# total de supervisores de contratos de prestación de servicios personales

Unidad:
Porcentaje

Unidad:
Porcentaje

Descripción:

Descripción:

Muestra el total de supervisores de proyecto del Ministerio que tienen cualificación suficiente para gestionar adecuadamente los riesgos de desnaturalización del contrato de prestación de servicios

Muestra el total de supervisores de proyecto del Ministerio que tienen cualificación suficiente para gestionar adecuadamente los riesgos de desnaturalización del contrato de prestación de servicios

Equiparación entre el servidor público y el contratista

Mantener y reforzar las capacitaciones a los directores de proyecto para que realicen un adecuado seguimiento al relacionamiento entre supervisores y contratistas, adoptando las medidas inmediatas que se requieran en aquellos casos en que se evidencien situaciones que pueden ser constitutivas de riesgo jurídico.

Capacitaciones y material de apoyo sobre supervisión dirigido a los Directores de Proyecto

Nombre del Indicador:
Cualificación sobre instrumentos de gestión de riesgos de desnaturalización

Indicador: # de directores de proyecto capacitados/# total de directores de proyecto

Unidad:

Porcentaje

Descripción:

Muestra el total de directores de proyecto del Ministerio que tienen cualificación suficiente para apoyar a los supervisores en la gestión de tomar decisiones de gestión de riesgos de desnaturalización.

Documentar en detalle las disposiciones que regulan el Programa Entorno Laboral Saludable, de modo tal que exista plena constancia de las razones por las cuáles el Ministerio incluye en las actividades que derivan del mismo a los contratistas.

Memoria de justificación – Base de datos de participación de contratistas en actividades del programa de entorno laboral saludable

Nombre del Indicador. Programa de Entorno Laboral Saludable para todos

Indicador: Porcentaje de avance en función del cronograma de elaboración

Unidad

Porcentaje

Nombre del indicador: gestión adecuada del CPS

Descripción:

Muestra el porcentaje de avance en el desarrollo de las tareas de documentación

Documentar la información que permita desvirtuar la exclusividad del contratista, para lo cual debe aportar información al inicio de la relación contractual y durante su ejecución, sobre su vinculación contractual con otras entidades, y en todo caso establecer procedimientos de intercambios de información con Colombia Compra Eficiente para acceder a información que permita desarrollar este tipo de cruces.

Incluir en los documentos precontractuales y en los documentos periódicos para pago información sobre vinculaciones con otras entidades.

Nombre del Indicador. Herramientas de gestión

Indicador: # de herramientas de gestión incorporados al Sistema de Gestión de Calidad/#de herramientas de gestión que se planea incorporar al sistema de gestión de calidad

Unidad

Porcentaje

Indicador:
Número de procesos judiciales con pretensiones de declaratoria de contrato realidad calificados en E-kogui, como con riesgo bajo*100/total de procesos judiciales contra el Ministerio en que se solicita la declaratoria de contrato realidad.

Unidad: Porcentaje

Descripción:

Muestra el cambio sustancial en relación con las posibilidades de éxito de la defensa que deba presentar el Ministerio con ocasión de demandas que se presenten con la pretensión de que se declara la existencia del contrato realidad.

Descripción:

Muestra el porcentaje de avance en la incorporación de herramientas de información de vinculaciones respecto al número de herramientas de gestión que se planea incorporar

Realizar, por parte de cada futuro contratista los análisis sobre las condiciones de tiempo, modo y lugar requeridas para la prestación del servicio que demanda el Ministerio y que las conclusiones de tal planeación se plasmen en la oferta de servicios o en un documento alterno concertado con el supervisor en la etapa de ejecución, de modo tal que puedan ser valoradas por el Director de Proyecto quien determinará su viabilidad. Al mismo tiempo que presente un plan de trabajo y cronograma de actividades, siempre que ello resulte pertinente.

Institucionalizar la presentación de una oferta de servicios o un documento alterno concertado con el supervisor en la etapa de ejecución, debidamente justificado

Nombre del Indicador. Ofertas de servicios

Indicador: # contratos celebrados que incluyen oferta de servicios presentada en la etapa precontractual * 100/# total de contratos

Unidad

Porcentaje

Descripción:

Muestra el porcentaje de apropiación de la práctica de solicitar la oferta de servicios como un requisito de la etapa precontractual.

Coordinar entre el responsable de la iniciativa del gasto, el supervisor y el contratista la forma de cumplimiento del contrato estableciendo un plan de trabajo y cuando aplique, un cronograma específico. Debe evitarse exigir cómo y cuándo debe ejecutarlo, salvo el cumplimiento normal del plan de trabajo referido.

Institucionalizar el carácter obligatorio de esta concertación – Circular: requisito de pago

Nombre del Indicador. Condiciones de autonomía técnica

Indicador: # de herramientas de gestión adoptadas mediante circular*100/#de herramientas de gestión que se planea adoptar mediante circular

Unidad

Porcentaje

Descripción:

Muestra el porcentaje de avance en la incorporación de herramientas de concertación técnica entre supervisores y contratistas.

Asignación de tareas de coordinación o gerencia a los contratistas

Prohibir expresamente la asignación de tareas de coordinación o gerencia por parte de contratistas

Circular en donde se contenga la prohibición

Deslegitimación de la figura del supervisor – los superiores funcionales asumen de hecho las funciones de los supervisores

Fortalecer el conocimiento y respeto de los roles y los efectos de su transgresión

Capacitaciones y material de apoyo sobre los roles de dirección y los de supervisión dirigido a superiores funcionales

Nombre del Indicador. Cualificación sobre roles de dirección y supervisión

Número de directores de proyecto capacitados sobre su rol respecto del supervisor y el contratista*100 # total de directores de proyecto

Unidad:

Porcentaje

Descripción:

Indebida estructuración del contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión

Tratándose de actividades que deben prestarse en condiciones con alto riesgo de subordinación es necesario establecer un sistema de alertas por continuidad que permita al director de Proyecto gestionar el riesgo respectivo.

Sistema de alertas de continuidad

Muestra el total de directores de proyecto del Ministerio que tienen cualificación suficiente sobre su rol respecto al supervisor y al contratista

Nombre del Indicador. Alertas de gestión

Indicador: Porcentaje de avance en función del cronograma de elaboración

Unidad

Porcentaje

Descripción:

Muestra el porcentaje de avance en la implementación del sistema de alertas en función del cronograma

Nombre del Indicador. Actualización de documentación de apoyo

Indicador: # de formatos actualizados /# de formatos planeados para ser actualizados

Unidad: Porcentaje

Descripción:

Muestra el porcentaje de avance en la adopción de las modificaciones a los documentos de apoyo planeados.

Nombre del Indicador. Herramientas de apropiación

Indicador: # de herramientas de apropiación divulgadas/# de proyectos de herramientas de apropiación planeadas

Unidad

Porcentaje

Descripción:

Equiparación entre el servidor público y el contratista

Campaña de comunicaciones "Todos colaboramos desde nuestras diferencias"

Favorecer la recordación de las características del Contrato de Prestación de Servicios.

Recordar a todos los actores de la contratación el rol de los contratistas: condiciones de independencia y autonomía. Recordar a todos los actores de la contratación que el contrato de prestación de servicios no exige exclusividad, excepcionalmente y por convocatoria previa, presencialidad;

Insuficiente documentación de las condiciones de ejecución del contrato

Fortalecer por parte de los supervisores la revisión de informes presentados por los contratistas, los cuales deben corresponder al cumplimiento de obligaciones estipuladas en sus contratos y la forma en que el mismo se desarrolla.

ni supone sujeción sino autonomía y libertad en la prestación del servicio, entrega de resultados, informes supervisados de actividades, medios y resultados.

Cualificar a los supervisores mediante mesas de trabajo

Muestra el porcentaje de avance la adopción de herramientas de apropiación respecto al número de herramientas planeadas por diseñar e implementar

Nombre del Indicador. Cualificación sobre herramientas probatorias y de gestión documental

Indicador: # supervisores capacitados*100/# total de supervisores de contratos de prestación de servicios personales

Unidad:

Porcentaje

Descripción:

Muestra el total de supervisores de proyecto del Ministerio que tienen cualificación suficiente sobre soporte probatorio de las condiciones de ejecución del contrato y el manejo documental

Garantizar una adecuada gestión de la información derivada de la ejecución del contrato en términos de conservación y custodia, para garantizar su confiabilidad y disposición en el escenario de una probable de reclamación. Adicionalmente, el supervisor debe asegurarse de que el expediente contenga la totalidad de la información generada en el curso del contrato.

Control de calidad a la gestión de archivo de contratos

Nombre del Indicador. Auditorías de Calidad

Indicador: # expedientes contractuales (cps) auditados*100/# total de contratos de prestación de servicios personales

Unidad:

Porcentaje

Descripción:

Muestra el total de contratos de prestación de servicios que han sido auditados para verificar la conformidad en el manejo documental

Desconocimiento de las condiciones que configuran la existencia de

Conocer las razones por las cuales un contratista puede considerarse un sujeto de especial protección constitucional por encontrarse en condiciones de debilidad

Análisis jurisprudencial sobre las circunstancias a partir de las cuales se

Nombre del Indicador. Análisis de gestión

Indicador: Gestión adecuada de las condiciones de estabilidad ocupacional reforzada

<p>condiciones de manifiesta debilidad manifiesta</p>	<p>considera que un contratista está en condiciones de debilidad manifiesta</p>	<p>Indicador: # de sentencias relevantes revisadas *100/# total de sentencias identificadas como relevantes</p>	<p>Indicador: No. de decisiones administrativas o judiciales que obliguen al Ministerio a contratar a una persona por razones de estabilidad ocupacional reforzada*100/total de peticiones presentadas antes autoridades administrativas o judiciales solicitando la protección de la estabilidad ocupacional reforzada de los contratistas</p>	
<p>Desconocimiento de la obligatoriedad de solicitar autorización para no vincular a una persona en condiciones de debilidad manifiesta</p>	<p>Reglamentar las circunstancias en las que se debe acudir ante la Inspección de Trabajo para solicitar autorización para no vincular a un contratista.</p>	<p>Expedir Circular con lineamientos</p>	<p>Unidad: Porcentaje</p> <p>Descripción: Muestra el estado en la identificación de ratio decidiendi relativas a la caracterización de condiciones de debilidad manifiesta</p>	<p>Unidad: porcentaje</p> <p>Descripción: Muestra la fortaleza de los estudios previos en relación con la determinación de los plazos de los contratos de prestación de servicios y la ausencia de situaciones de discriminación frente a contratistas en condiciones de estabilidad ocupacional reforzada</p>
<p>Asignación de medios de trabajo con registro en inventarios</p>	<p>Evitar asignar oficialmente herramientas de trabajo a los contratistas, por cuanto le obliga a responder por ellos en las mismas condiciones que un servidor público.</p>	<p>Expedir Circular con lineamientos sobre petición previa de apoyos que como colaborador pide al contratante, estableciendo que los medios para la prestación del servicio corresponden primariamente al contratista y excepcionalmente a la Administración.</p>	<p>Nombre del Indicador: Autorización inspector de trabajo</p> <p>Indicador: # de herramientas de gestión adoptadas mediante circular*100/#de herramientas de gestión que se planea adoptar mediante circular</p> <p>Unidad Porcentaje</p> <p>Descripción: Muestra el porcentaje de avance en la incorporación de lineamientos sobre circunstancias en las cuales se debe acudir ante el Inspector de Trabajo</p>	<p>Indicador: Contratistas responsables de sus medios de trabajo</p> <p>Indicador: Número total de contratistas que, en un período específico tienen asignados medios de trabajo/número total de contratistas que en un periodo análogo tiene asignado medios de trabajo</p>
		<p>Expedir circular en qué se señale que los puestos de trabajo se asignan por petición en carácter flotante.</p>	<p>Unidad Porcentaje</p> <p>Descripción: Muestra el porcentaje de avance en la incorporación de lineamientos sobre circunstancias en las cuales es posible que el Ministerio preste apoyo al contratista en relación con los elementos de ejecución del contrato.</p>	<p>Unidad: relación</p> <p>Muestra la apropiación de los lineamientos en relación con la asignación de medios de trabajo a los contratistas</p>

<p>Insuficiente revisión de los resultados de los exámenes ocupacionales y de la información que sobre incapacidades y discapacidades remite el contratista.</p>	<p>Incorporar el examen ocupacional como un elemento a considerar dentro de la gestión de riesgo de desnaturalización del contrato de prestación de servicios</p>	<p>Crear base de datos para registrar resultados de examen ocupacional de contratistas</p>	<p>Nombre del Indicador. Base de datos de examen ocupacional contratistas</p>	<p>Indicador: Gestión adecuada de las condiciones de estabilidad ocupacional reforzada</p>
			<p>Indicador: Porcentaje de avance en función del cronograma de elaboración</p>	<p>Indicador: No. de decisiones administrativas o judiciales que obliguen al Ministerio a contratar a una persona por razones de estabilidad ocupacional reforzada*100/total de peticiones presentadas antes autoridades administrativas o judiciales solicitando la protección de la estabilidad ocupacional reforzada de los contratistas</p>
			<p>Unidad Porcentaje</p>	<p>Unidad: porcentaje</p>
			<p>Descripción: Muestra el porcentaje de avance en la implementación de la base de datos para el registro de resultados del examen ocupacional.</p>	<p>Descripción: Muestra la fortaleza de los estudios previos en relación con la determinación de los plazos de los contratos de prestación de servicios y la ausencia de situaciones de discriminación frente a contratistas en condiciones de estabilidad ocupacional reforzada</p>
<p>Insuficiencia en la documentación de los factores a partir de los cuales se estructuran los honorarios.</p>	<p>Mantener, en relación con la fijación de honorarios, la política de estructurar con claridad qué valor corresponde a la remuneración propiamente dicha, y qué valores obedecen a las cargas prestacionales correspondientes, incluidos los aportes en materia de seguridad social integral, caja de compensación y a los costos intangibles que atañen a la autonomía en la prestación del servicio.</p>	<p>Resolución de fijación de honorarios debidamente documentada</p>	<p>Nombre del Indicador. Honorarios de mercado</p>	<p>Indicador: Revisión judicial de los factores de estructuración de honorarios</p>
			<p>Indicador: # de proyectos de resolución adoptadas*100/# de proyectos de resolución planeadas</p>	<p>Indicador: Número de procesos judiciales en que, siendo pertinente, el juez se pronuncia sobre la estructuración de honorarios y su incidencia en las eventuales condenas/número de procesos en los cuales es demandado el Ministerio es demandando por la presunta estructuración de un contrato realidad.</p>
			<p>Unidad: Porcentaje</p>	<p>Unidad: Porcentaje</p>
			<p>Descripción: Muestra el porcentaje de avance en la adopción de las disposiciones normativas respecto al número de disposiciones normativas planeadas por diseñar e implementar</p>	<p>Descripción: Muestra la apropiación por parte de los apoderados del Ministerio de los argumentos institucionales en relación con la estructuración de honorarios</p>
<p>Propiciar el pronunciamiento judicial sobre la incidencia que en la determinación de la base a partir de la cual se definen las condenas, tienen la estructuración de los honorarios en el Ministerio</p>	<p>Incluir, en caso de resultar pertinente, en las contestaciones de demandas el argumento relativo a la forma de estructuración de los honorarios.</p>		<p>Nombre del Indicador. Impulso a la jurisprudencia</p>	
			<p>Indicador: # de contestaciones de demandas en las que se incorpora el argumento relativo a la estructuración de honorarios*100/# total de demandas que se presenten contra el Ministerio en que se pretenda la declaratoria del contrato realidad</p>	
			<p>Unidad: Porcentaje</p>	

Descripción:

Muestra el porcentaje de implementación de la estrategia de impulso a los pronunciamientos judiciales sobre materias que disminuyan el monto de las contingencias derivadas de sentencias condenatorias contra el Ministerio.

Indicadores de impacto

Nombre del Indicador: Disminución de litigiosidad

Indicador: Número de reclamaciones administrativas solicitando la declaración del contrato realidad*100/total de CPS en una vigencia determinada.

Unidad: Porcentaje

Descripción: Muestra los resultados de la apropiación de una cultura de uso adecuado del CPS en el Ministerio

Nombre del indicador: Reducción en las sentencias condenatorias en procesos donde se busca la declaratoria del contrato realidad.

Indicador: Numero de sentencias en que se solicita la declaratoria de contrato realidad favorables al Ministerio*100/Número total de sentencias.

Unidad: Porcentaje

Descripción: Muestra la efectividad de las medidas implementadas para gestionar el riesgo de desnaturalización del Contrato de Prestación de servicios.

Nombre del indicador: Contratos suscritos por el término estrictamente indispensable

Indicador: Total de CPS suscritos por iniciativa del Ministerio – Total de CPS suscritos por mandato administrativo o judicial.

Unidad: Diferencia

Descripción: Muestra la efectividad de las medidas implementadas para gestionar el riesgo de vulneración de los derechos de personas en condiciones de debilidad manifiesta que tienen la condición de contratistas.