



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

FORMATO ESTUDIO PREVIO

PARA DETERMINAR LA CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD PARA CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y/O DE APOYO A LA GESTIÓN ACTIVIDADES DIFERENTE A INSTRUCTOR

OBJETO:	Prestar los servicios profesionales a la Dirección de Formación Profesional apoyando la gestión de las redes: actividad física, recreación y deporte, salud y servicios personales, Comercio y ventas y las acciones necesarias que se pueden llevar a cabo para la capacitación y formación, conducentes a la apropiación y actualización de conocimientos, habilidades, destrezas y valores en los instructores al servicio del SENA.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Profesional en educación, administrador de empresas, deporte, educación física y recreación, salud pública y terapias y afines.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	49 meses de experiencia profesional relacionada
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para el contrato la suma de SESENTA Y TRES MILLONES OCHOCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$63.800.000). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) dos pagos iguales <i>correspondiente al mes de Enero y Diciembre de 2023 por valor de DOS MILLONES NOVECIENTOS MIL PESOS M/CTE. (\$2.900.000)</i> b) 10 pagos iguales por los meses de febrero a noviembre de 2023, por valor de CINCO MILLONES OCHOCIENTOS MIL PESOS M/CTE. (\$5.800.000) cada uno.
PLAZO:	10,5 meses hasta el 17/12/2023
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Bogotá D.C
SUPERVISOR:	Coordinador Escuela Nacional de Instructores
ORDENADOR DEL PAGO:	Wilfredo Grajales Rosas- Director de Formación Profesional

De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015 y artículo 3º del Decreto 371 de 2021, la la Dirección de Formación Profesional del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:



El Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, está encargado de cumplir con la función establecida en los artículos 70 y 290 de la Constitución Política de Colombia, según la cual al Estado le corresponde invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 1° del Decreto No. 249 de 2004, el SENA creó a través del artículo 11 la Dirección de Formación Profesional para el desarrollo de sus funciones dentro de las cuales se encuentran: gestionar la Formación Profesional Integral a través de estrategias pedagógicas innovadoras con criterios de pertinencia y calidad que le permiten al aprendiz actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y la vida, dirigir, coordinar, orientar y evaluar la formación profesional integral de quienes requieran una capacitación para el trabajo, con criterios de pertinencia, calidad, oportunidad y flexibilidad, así como asistir a la Dirección General en el diseño de políticas, planes y programas de carácter general para la formación profesional integral de los diferentes usuarios y la prestación de los servicios de la entidad en los diferentes sectores económicos y cadenas productivas, promoviendo la gestión de la calidad en los procesos y programas de formación profesional.

Para cumplir con este propósito, el SENA determinó la necesidad que todas las áreas de la Entidad trabajen conjuntamente con el fin de brindar una oferta de servicios en el territorio nacional que permita el desarrollo económico incluyente en el país, contribuyendo a mejorar la productividad empresarial y a potenciar las competencias laborales y las oportunidades de vinculación al trabajo; incidiendo en la generación de ingresos de la población a través de la formación profesional integral, la certificación de competencias laborales, la vinculación a un empleo decente, el fomento al emprendimiento y la consolidación de proyectos productivos inclusivos, estas intervenciones se realizarán bajo la premisa de la gestión medida por resultados.

Ahora bien, teniendo en cuenta los lineamientos del Gobierno Nacional Actual, así como las orientaciones de la política de capacitación que busca dar respuesta a los propósitos de reforma de la Administración Pública establecidos en el Plan de Desarrollo de cada Gobierno Nacional, el SENA fomenta la capacitación de los servidores públicos implementando diversas acciones de formación que cuentan con objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias y con ello efectúa el mejoramiento de los procesos institucionales y fortalecimiento de la capacidad la laboral de los colaboradores SENA.

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

Del mismo modo, la estructura del empleo público en Colombia se ha enfocado en aspectos



relacionados con la gestión del talento humano basada en normas para la selección de las personas idóneas que harán parte del servicio público a través del mérito, el desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores vinculados, 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.

Precisamente, en el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde con los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. Es así como, promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprendan, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

Bajo el acuerdo 06 del 2014 se crea la Escuela Nacional de Instructores –Rodolfo Martínez Tono y se constituye como eje de la política de mejoramiento de la calidad de la formación que el Sena ofrece y busca garantizar que la entidad cuente con instructores de excelencia, es decir:

Con la formación básica y técnica necesaria para orientar proyectos de formación

Con vocación y capacidad pedagógica para desarrollar procesos formativos.

Con dominio de una segunda lengua, para facilitar los procesos de certificación internacional de programas y aprendices.

Comprometidos con la evaluación para el mejoramiento continuo.

Con un constante interés por ampliar y mejorar su propia formación.

La ENI lidera el desarrollo de estrategias en materia de formación, evaluación, desarrollo profesional, retención, promoción, e investigación para atraer, retener, o incentivar a los colombianos a ser instructores del SENA y teniendo en cuenta el objetivo de la Dirección de Formación Profesional para diseñar e implementar estrategias pedagógicas y metodológicas, con el fin de cualificar a los instructores en el componente Técnico, Clave y Transversal, y así aportar a la calidad de los procesos de formación profesional integral en el SENA, promoviendo la innovación pedagógica.

Dentro de las funciones de la Dirección se encuentra proponer los programas, metodologías y modalidades de formación, para la actualización y/o capacitación permanente, que fortalezca las competencias técnicas, pedagógicas, básicas, transversales, habilidades digitales, de innovación e investigación pedagógica de los Instructores del SENA. Lo anterior, en articulación con las coordinaciones académicas de los centros de formación, los equipos pedagógicos de centro, los formadores de formadores, la Secretaría General, la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.

De la misma manera, le corresponde coordinar con los Centros de Formación Profesional Integral, el desarrollo y seguimiento al proceso de acompañamiento técnico-pedagógico que garanticen la calidad de la formación profesional, proponer las estrategias, procedimientos y medios de control para desarrollar los diferentes procesos de la Escuela Nacional de Instructores “Rodolfo Martínez Tono” como: La formación, investigación pedagógica, desarrollo profesional y gestión de conocimiento dirigida a los instructores de pedagogía y didáctica y coordinadores académicos, participar en la suscripción y desarrollo de convenios suscritos por las diferentes dependencias del



SENA, de acuerdo con su alcance y condiciones, que involucren temas de transferencia de conocimiento, certificación, movilidad de instructores y otras actividades relacionadas con la capacitación para instructores, proponer en articulación con los demás grupos de la Dirección de Formación Profesional, las estrategias y procedimientos para la revisión y actualización permanente de los documentos rectores de la formación profesional integral en el SENA, su presentación y sustentación ante las instancias respectivas para su aprobación.

Adicionalmente la Escuela Nacional de Instructores “Rodolfo Martínez Tono de la Dirección de Formación Profesional”, debe definir los indicadores y las metodologías de seguimiento, control y evaluación a las funciones del grupo; y la implementación de los planes de mejora para el logro de los objetivos en el marco del Sistema Integrado de Gestión SIGA.

La Dirección de Formación Profesional debe establecer lineamientos y estrategias operativas encaminadas al cumplimiento de las metas de los indicadores asociados con los procesos del grupo, acorde con las directrices establecidas en el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual procurando su mejora continua, así como realizar seguimiento a la ejecución de los recursos presupuestales asignados al Grupo, que se gestionen directamente y los que se asignan a los Centros de Formación para las acciones de responsabilidad del grupo y definir los parámetros para la publicación y divulgación de los resultados de la investigación académica y pedagógica que generan los instructores en los centros de formación.

El grupo de la Escuela Nacional de Instructores como eje y ejecutor principal de la política de mejoramiento de la calidad de la formación profesional, tiene como objetivo fundamental promover la excelencia de la docencia desarrollando estrategias en materia de formación, evaluación, desarrollo profesional, retención, promoción e investigación, que atraigan, retengan y /o incentiven a los mejores instructores del SENA.

Durante el año 2022, La Escuela Nacional de Instructores “Rodolfo Martínez Tono” capacitó un total de 4.070 instructores de planta y se beneficiaron 3.389 instructor de contrato con transferencias de conocimiento, beneficiados con 15.305 cupos, en búsqueda de la excelencia y pertinencia de la formación profesional integral, 289 convocatorias nacionales, de las cuales 103 convocatorias se realizaron con entidades internacionales.

Por otra parte, en la vigencia pasada se realizaron 1.121 acompañamientos técnico-pedagógicos efectuados en 20 regionales del país de acuerdo con la ruta metodológica de la Estrategia “Aprendiendo Juntos”, 52 instructores formados en la ruta de sistematización de experiencias – Memorias que dejan huella, de los cuales 14 experiencias se lograron sistematizar, en el evento Nacional de Reconocimiento de Instructores que Inspiran se reconoció a 23 instructores, por otro lado se desarrollaron dos rutas de formación de interculturalidad con enfoque diferencial beneficiando a 81 instructores a nivel nacional, de los cuales 51 instructores se beneficiaron de la ruta en la regional Guainía y 30 instructores en la regional Guajira, se ejecutaron seis simposios, con enfoque en economía naranja, investigación, industrias 4.0, medio ambiente y sostenibilidad, género y enfoque diferencial, con la finalidad de cumplir el Plan Institucional de capacitación - PIC 2022 acorde con la normatividad vigente y dar cumplimiento al acuerdo 006 de 2014 y el acuerdo 002 de 2016.

En el año 2023, se debe ejecutar el Plan Institucional de Capacitación para el Grupo ocupacional



instructor, en cumplimiento de la normatividad vigente y las disposiciones establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para el 2023 como meta, se tiene planeado atender 608 capacitaciones técnicas, pedagógicas, básicas (claves y transversales), acorde con las 33 redes de conocimiento y 154 áreas temáticas a las que se encuentran adscritos los 6.083 instructores de planta de la entidad que son objeto de capacitación, así como la posibilidad de atender a los 20.000 instructores contratistas en sus requerimientos, fortaleciendo las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, básicas (claves y transversales), pedagógicas y técnicas de los instructores SENA.

De la misma manera, se tiene previsto el desarrollo de la ruta pedagógica, clave y transversal: para todos los instructores, así como la ejecución presupuestal del 98% asignada por la entidad al grupo ocupacional Escuela Nacional de Instructores “Rodolfo Martínez Tono”.

En el año 2022, el Grupo Interno de Trabajo Escuela Nacional de Instructores “Rodolfo Martínez Tono” estableció como promesa de valor impartir (02) dos capacitaciones, (01) una en competencias técnicas y (01) una en competencias pedagógicas o en competencias básicas (claves y transversales), de las cuales (01) una de ellas será presencial de acuerdo con los recursos presupuestales asignados al grupo, así las cosas para las competencias técnicas se requiere contratar los servicios profesionales para apoyar la gestión de procesos de capacitación dirigidas a los instructores, realizando acciones de seguimiento y evaluación, apoyar técnicamente los procesos contractuales donde se fije acciones de formación y actualización de instructores.

Actualmente el Grupo Escuela Nacional de Instructores “Rodolfo Martínez Tono”, está compuesto por los siguientes cargos: (3) tres profesionales y (1) técnico que son insuficientes para cumplir con funciones que le corresponden al Grupo teniendo en cuenta que desde esta dependencia se atiende una población 26.379 de instructores que se deben beneficiar de los programas, metodologías y modalidades de formación, propuestas en el Plan Institucional de Capacitación 2023.

Así las cosas, para una de nuestras funciones sustanciales como lo es la formación, para la actualización y/o capacitación permanente, que fortalezca las competencias técnicas es importante la participación en la gestión contractual con el fin de proveer la capacitación en los casos en los que no se cuente con oferta SENA.

De acuerdo con lo anterior y una vez realizado lo determinado en el Decreto 371 del 8 de abril de 2021 en su artículo 3 “Las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación deben realizar una revisión previa y rigurosa de las razones que justifiquen la contratación de personal para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión” y la Circular SENA No. 120 del 7 de julio de 2020, firmada por el Director General en la cual se menciona que la contratación de prestación de servicios debe realizarse únicamente con relación al personal indispensable para suplir actividades donde la planta de personal es insuficiente.

Con base en lo anterior y a la cobertura nacional que se ha propuesto ofrecer, la Dirección de Formación Profesional y para el desarrollo de todas las actividades anteriormente descritas, el grupo Escuela Nacional de Instructores “Rodolfo Martínez Tono”; requiere contratar los servicios profesionales de un perfil en el área de ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines, para apoyar el desarrollo de acciones de capacitación, formulación y evaluación de proyectos dirigidos a los instructores en las redes de conocimiento asignadas, así como realizar el seguimiento y evaluación



conforme al ciclo PHVA, brindar apoyo en la gestión de la estructuración del Plan Institucional de Capacitación 2023 de las redes de conocimiento asignadas, y asistir en entrega de la programación de las capacitaciones y acciones de formación dirigidas a los instructores en las redes de conocimiento asignadas.

Realizado el estudio del perfil a contratar, se evidencio que el contratista reúne las condiciones suficientes para cumplir con el objeto y obligaciones establecidas, teniendo en cuenta la experiencia profesional adquirida y el conocimiento directo de las actividades a desarrollar.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada a la Dirección De Formación Profesional, la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios personales con una persona natural, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones que se indican en este documento, lo anterior conforme al artículo 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, que establece: “Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados. // En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable”.

En cuanto a la duración del contrato se a dispuesto lo siguiente mediante comunicación interna No. 8-2023-000024 del 12 de enero de 2023 - **DURACIÓN CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES 2023 EN EL SENA:**

“(…)- El lineamiento impartido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP en la Circular Conjunta No. 100-005 del 29 de diciembre de 2022, en cuanto a que “3. La contratación directa a través del contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión deberán tener un término de duración de cuatro (4) meses”, está basado en el supuesto que las entidades públicas podrán realizar en ese tiempo los estudios técnicos y los trámites para la formalización de las plantas de personal que requieran, de forma que las actividades que realizan los contratistas sean asumidas al cabo de ese tiempo por los nuevos cargos de las plantas de personal, que de preferencia serán temporales. En el caso del SENA, esta entidad sustentó ante el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública mediante la comunicación No. 01-2-2022-000886 del 30 de diciembre de 2022 las razones técnicas, físicas, presupuestales y financieras por las cuales no es posible que el SENA realice en las condiciones señaladas en la Circular 100-005 de 2022 los estudios técnicos y de cargas de trabajo para tramitar la ampliación de la planta de personal que formalice en ese plazo los más de 32.000 contratos de prestación de servicios personales que suscribe el SENA cada año para poder cumplir las metas institucionales y prestar sus servicios en todo el territorio nacional.

- El SENA ya viene tramitando ante las entidades competentes del Gobierno Nacional la ampliación de la planta de personal permanente con 1.152 cargos, desde septiembre de 2021, sin que hasta la fecha (más de un año después), se haya expedido el correspondiente decreto por dudas en el costeo de los cargos, que subsisten a la fecha.



- Las necesidades de personal del SENA no se enmarcan en las 4 causales establecidas actualmente por el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 para crear empleos de carácter temporal, y estamos adelantando los trámites para pasar los 800 cargos de la planta temporal a la planta permanente.

- A la fecha el SENA no tiene presupuesto en el 2023 para realizar estudios técnicos y de cargas de trabajo, ni para asumir costos de nómina superiores a los 1.152 cargos que están en trámite de creación.

- Los ciclos formativos y la continua prestación de nuestros servicios misionales hacen improcedente la suscripción de nuestros contratos de prestación de servicios por 4 meses; el SENA está en la obligación legal de garantizar la continuidad de sus procesos de formación y de educación superior, durante todo el tiempo del programa, lo cual implica la necesidad de contar con los instructores necesarios durante todo el proceso formativo. Esto implica que solo cuando se creen cargos y se provean, es posible suprimir contratos. Lo mismo sucede con los demás servicios que presta la entidad, en los cuales la continuidad es fundamental.

- La suscripción de los contratos de prestación de servicios personales en el SENA por cuatro (4) meses conllevaría una grave afectación a la prestación de los servicios institucionales, tal como lo advirtió la Procuradora Delegada para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social en su Circular No. 001 del 6 de enero de 2023, en la cual expresó “7- Por lo anterior, esta Procuraduría Delegada hace una observación sobre el plazo de cuatro (4) meses que está estipulado en el punto 3 de la Circular Conjunta N° 100 – 005 de 2022, para la duración de los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión; pues se considera que, dados los múltiples trámites y las diversas instancias que se deben agotar para lograr ajustar las plantas de personal de las entidades del Estado, es insuficiente y se corre el riesgo de dejar a muchas entidades públicas sin el personal necesario e idóneo para atender la demanda de los servicios que prestan a la ciudadanía; circunstancia que puede generar una parálisis del Estado en todos sus niveles”.

- La Directiva Presidencial No. 8 de 2022, por la cual se emiten “Directrices de Austeridad hacia un Gasto Público Eficiente” señala en su numeral 1.1. que “Las entidades públicas solo podrán celebrar contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión cuando estos sean estrictamente necesarios por el volumen de trabajo que tenga a su cargo su personal de planta, o por la necesidad de conocimientos especializados”.

- Colombia Compra Eficiente y el Departamento Administrativo de la Función Pública expresaron en la Circular Conjunta No. 01 del 5 de enero de 2023 que “De conformidad con lo establecido en la Directiva Presidencial No. 08 del 17 de septiembre de 2022, las Entidades Estatales de la Rama Ejecutiva del orden nacional solo pueden justificar la celebración de contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión por: i) la carga de trabajo de su personal de planta o ii) la necesidad de conocimientos técnicos especializados, no profesionales, para la realización de actividades operativas, logísticas o asistenciales”.

- El Ministerio de Trabajo indicó en su Circular Externa del 6 de enero de 2023, que “De conformidad con lo anterior, se entiende que podrán celebrarse contratos por el término de cuatro (4) meses siguiendo las reglas establecidas en las circulares conjuntas No 100-0005-2022 y 001-2023



aquellos contratos que la entidad identifique que puedan hacer curso al proceso de transición a cargo temporal de planta. // Las excepciones establecidas para suscribir contratos de prestación de servicios por un término superior a cuatro (4) meses, se resumen así: 1. Experticia o conocimiento especializado. // Estabilidad ocupacional reforzada por estado de gestación, licencia de paternidad o maternidad, limitaciones de salud, entre otros. // Contratos de prestación de servicios celebrados con personas jurídicas y aquellos que impliquen actividades no vinculadas a funciones permanentes financiados con recursos de proyectos de inversión.”, así mismo indicó: “(...) en el evento de requerirse la aplicación de una de las excepciones previamente señaladas, será necesario indicar en los estudios previos, los motivos por los cuales resulta necesarios y conveniente satisfacer la necesidad a través de un contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión, en lugar de la creación de un empleo de la planta temporal. Teniendo en cuenta la actividad y la justificación que se requiere satisfacer, se evidencia que no es necesario incluir en una planta temporal, sin embargo la actividad se debe garantizar durante toda la vigencia.

En el presente caso, y como se describió en esta justificación es viable adelantar el proceso de contratación durante el termino definido en el “plazo del contrato” y bajo la circunstancia justificada en este estudio previo, puesto que esta dependencia requiere para su debida administración y funcionamiento del apoyo para atender la elaboración del plan institucional de capacitación de instructores, a partir de las necesidades de capacitación establecidas por cada una de las Redes de Conocimiento del SENA y teniendo en cuenta las políticas, y estrategias definidas por la Escuela Nacional de Instructores - ENI y el Departamento Administrativo de la Función Pública, apoyará en la planeación, ejecución y seguimiento del plan institucional de capacitación de instructores del SENA, acompañando en la creación de estudios técnicos, convocatorias y diferentes acciones de capacitación, cumpliendo con los procesos y procedimientos establecidos por la entidad, apoyar y asistir en la estructuración de proyectos, programas, estrategias, convenios, contratos y memorandos de entendimiento que se lleven a cabo en las redes asignadas orientados al fortalecimiento de los conocimientos y competencias de los instructores en articulación con las diferentes direcciones, teniendo en cuenta la normatividad, presentará informes de gestión que evidencien el desarrollo de las acciones de capacitación dirigidas a los instructores en las redes de conocimiento y demás estrategias asignadas, apoyará en la dinamización de las diferentes estrategias para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación en el cual fortalece las competencias técnicas alineados a la política de mejoramiento de la calidad de la FPI para los instructores vinculados a las redes de conocimiento: actividad física, recreación y deporte, salud y servicios personales, Comercio y ventas, realizará el desarrollo, adaptación y parametrización de herramientas automatizadas, tableros de control e indicadores que faciliten el seguimiento y la ejecución de las actividades previstas en la Escuela Nacional de Instructores, participará en las tareas que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de la Escuela Nacional de Instructores.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada a la Secretaria General, la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios personales con una persona natural, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones que se indican en este documento, lo anterior conforme al artículo



32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, que establece: “Son contratos de prestación de servicios 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”.

Teniendo en cuenta el objeto contractual y las obligaciones que se describen a continuación, esta dependencia manifiesta que el futuro contratista no ejercerá función pública, ni prestará servicios públicos y tampoco administrará bienes y recursos públicos, en tal sentido no es sujeto obligado a declarar bienes y rentas en el marco de la Ley 2013 de 2019.

Nota: Sin embargo, si el futuro contratista ejercerá actividades relacionadas con la función pública, servicios públicos y administración de bienes y recursos públicos, estará sujeto a declarar bienes y rentas en el marco de la Ley 2013 de 2019.

2. Obligaciones Específicas:

- A. Apoyar la elaboración del plan institucional de capacitación de instructores, a partir de las necesidades de capacitación establecidas por cada una de las Redes de Conocimiento del SENA y teniendo en cuenta las políticas, y estrategias definidas por la Escuela Nacional de Instructores - ENI y el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- B. Apoyar en la planeación, ejecución y seguimiento del plan institucional de capacitación de instructores del SENA, acompañando en la creación de estudios técnicos, convocatorias y diferentes acciones de capacitación, cumpliendo con los procesos y procedimientos establecidos por la entidad.
- C. Apoyar y asistir en la estructuración de proyectos, programas, estrategias, convenios, contratos y memorandos de entendimiento que se lleven a cabo en las redes asignadas orientados al fortalecimiento de los conocimientos y competencias de los instructores en articulación con las diferentes direcciones, teniendo en cuenta la normatividad.
- D. Presentar informes de gestión que evidencien el desarrollo de las acciones de capacitación dirigidas a los instructores en las redes de conocimiento y demás estrategias asignadas
- E. Apoyar en la dinamización de las diferentes estrategias para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación en el cual fortalece las competencias técnicas alineados a la política de mejoramiento de la calidad de la FPI para los instructores vinculados a las redes de conocimiento: actividad física, recreación y deporte, salud y servicios personales, Comercio y ventas
- F. Realizar el desarrollo, adaptación y parametrización de herramientas automatizadas, tableros de control e indicadores que faciliten el seguimiento y la ejecución de las actividades previstas en la Escuela Nacional de Instructores.
- G. Participar en las tareas que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de la Escuela Nacional de Instructores.
- H. Para el mes de febrero presentar el cronograma de actividades a realizar durante la ejecución del contrato de conformidad a las obligaciones pactadas



3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato a suscribir es de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión teniendo en cuenta los artículos 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, 2 – literal h) del numeral 4 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015.

De conformidad con las normas mencionadas, este contrato en ningún caso genera relación laboral ni prestaciones sociales, no tiene subordinación y se celebrará por el término estrictamente indispensable.

4. Competencias Técnicas y Personales:

La persona natural deberá ejecutar el objeto del contrato a partir de los conocimientos y experiencia relacionada descritos en el presente estudio previo, además de contar con buenas relaciones interpersonales con clientes internos y/o externos, uso eficaz de las tecnologías de la información y de la comunicación, capacidad de trabajo en equipo y liderazgo.

5. Domicilio Contractual:

El domicilio contractual será la ciudad de Bogotá D.C.

6. Fundamentos jurídicos que soportan la modalidad de selección:

El objeto que se requiere contratar corresponde a la prestación de servicios personales, que de conformidad con lo establecido por el artículo 32 - numeral 3 de la Ley 80 de 1993 y el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, se celebrará bajo la modalidad de Contratación Directa.

7. Justificación valor del contrato:

El valor de los honorarios se determina de acuerdo con los criterios de selección objetiva establecidos conforme a la necesidad, al objeto, las obligaciones descritas en este documento, la formación académica y la experiencia exigida para la idónea ejecución del contrato, en concordancia con el Plan de Acción de la Entidad, el presupuesto asignado a la dependencia, el Plan Anual de Adquisiciones y la tabla de honorarios vigente.

Para poder adelantar por parte del SENA los trámites administrativos de pago, el contratista debe acreditar previamente el cumplimiento de los requisitos de pago, tales como la certificación expedida por el supervisor del contrato en la que acredite el cumplimiento a entera satisfacción del objeto y obligaciones del contrato en el respectivo periodo y la cancelación de los aportes a la seguridad social como salud, pensión y riesgos laborales y demás documentos necesarios para el pago.



En caso de requerirse el desplazamiento del contratista a otras ciudades o municipios diferentes al domicilio contractual para el cumplimiento del objeto contractual, el SENA pagará los gastos que cause el desplazamiento de conformidad con lo establecido en el acto administrativo vigente.

8. Análisis de riesgos y forma de mitigarlos:

Una vez analizada la matriz de riesgos anexa a este estudio previo respecto del cumplimiento del contrato a celebrar, y en aras de salvaguardar el interés patrimonial, la Entidad solicitará al futuro contratista constituir una garantía de cumplimiento del contrato.

9. Garantías que debe asumir el contratista:

El contratista deberá constituir a su costa y a favor del SENA, una garantía de cumplimiento sobre el 10% del valor total del contrato, en los términos señalados en la Sección 3 Subsección 1 del Decreto 1082 de 2015, la cual se mantendrá vigente durante el plazo de ejecución del contrato y cuatro (4) meses más y se ajustará a los límites, existencia y extensión de los siguientes amparos: Cumplimiento del contrato. Este amparo cubre a la entidad estatal de los perjuicios derivados de a) incumplimiento total o parcial del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista; b) El incumplimiento tardío o defectuoso del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista c) Los daños imputables al contratista por entregas parciales de la obra, cuando el contrato no prevé entregas parciales; y d) El pago del valor de las multas y de la cláusula penal pecuniaria.

10. Supervisión:

La supervisión del contrato estará a cargo de: Coordinador Escuela Nacional de Instructores o el que designe el Director de Formación Profesional, en caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. Si no se da la situación anterior, el Director de Formación Profesional designará nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se comunicará a las partes mediante el SECOP II.

11. Proceso de contratación cobijado por un acuerdo comercial: SI _____ NO X

12. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones: SI X NO _____

13. Criterios para seleccionar la oferta más favorable:

De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, “*por tratarse de 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, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido varias ofertas*”.



14. Análisis del Sector:

De acuerdo con el artículo 2.2.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015 y la Guía para la Elaboración de Estudios de Sector G-EES-02 de Colombia Compra Eficiente, el análisis del sector en un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, depende del objeto y de las condiciones de idoneidad y experiencia que llevan a contratar a la persona natural, conforme a lo indicado en la primera parte del presente documento.

14.1 Idoneidad y experiencia.

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por el (la) señor (a) **Orlando Oliva Cobos**, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

IDONEIDAD		
La siguiente verificación, se realiza atendiendo lo establecido en los estudios previos.	FORMACIÓN ACADÉMICA	
	CUMPLE	NO CUMPLE
	X	

EXPERIENCIA					EXPERIENCIA RELACIONADA	
ENTIDAD	Fecha de Ingreso	Fecha de Retiro	Meses	Días	SI	NO
CENTRO PARA LA INDUSTRIA DE LA COMUNICACIÓN GRÁFICA DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE- SENA	17-01-2022	11-10-2022	8,2	267	X	
CENTRO DE SERVICIOS FINANCIEROS DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA	27-01-2017	19-12-2017	10	323	X	
CENTRO DE SERVICIOS FINANCIEROS DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA	01-02-2016	01-10-2016	10	307	X	
CENTRO DE SERVICIOS FINANCIEROS DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA	26-01-2015	10-12-2015	10	315	X	
CENTRO DE SERVICIOS FINANCIEROS DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA	20-01-2014	04-09-2014	10	309	X	
CENTRO DE SERVICIOS FINANCIEROS DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA	10-09-2013	14-12-2013	3	95	X	
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA			51	1.616	x	



14.2 Estudio de la Oferta.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-614 del 2009, señaló que el ejercicio de funciones permanentes en la Administración Pública debe hacerse con personal de planta y que todo vínculo contractual para el desempeño de funciones permanentes y propias del objeto de la entidad contratante debe ser retirado de la dinámica laboral administrativa, debido a que desdibuja el concepto de contrato estatal, vulnera derechos laborales y el artículo 125 de la Constitución Política que exige el mérito para el ingreso y permanencia al empleo público.

El uso de la modalidad del contrato de prestación de servicios resulta adecuado si se celebra en total observancia a la normativa que la regula, en el marco de la jurisprudencia de las Altas Cortes, pero también es cierto que, a pesar de las múltiples medidas adoptadas en materia de gestión y normativas, persiste el uso de esta modalidad para cumplir funciones de carácter permanente.

Es por ello que en el mercado colombiano existen múltiples profesionales y expertos en diferentes materias que prestan sus servicios a diversas entidades y cuyo objeto y obligaciones son similares a las que aquí se pretende contratar.

De acuerdo con el concepto emitido por la Dirección Jurídica No. 8-2015-027166 de 2015, el SENA está facultado constitucional y legalmente para vincular mediante contrato de prestación de servicios a pensionados, para el desarrollo de proyectos institucionales en cumplimiento de las funciones que le son propias, ajustado a lo expuesto en la Ley 80 de 1993, pues comparte plenamente la argumentación jurídica expresada en los pronunciamientos jurisprudenciales en la cual se podrá adelantar procesos de contratación con personas naturales que hayan adquirido su derecho a pensión y cuando confluyan los siguientes tres elementos: 1. Un nivel de alta especialización. 2. Unos conocimientos en tecnologías específicas y 3. Una restricción de la oferta laboral en la región de las calidades requeridas por la entidad. **Nota: TEXTO RESALTADO DEBE SER INCLUIDO EN CASO DE CELEBRAR CONTRATO CON PENSIONADO, JUSTIFICANDO Y PROBANDO EL CUMPLIMIENTO DE LAS 3 CAUSALES.**

Sin embargo, una vez analizada la hoja de vida del futuro contratista, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el (Director(a) de Área, Secretario(a) General, Jefe de Oficina, Director(a) Regional o Subdirector(a) de Centro según el caso) establece que el futuro contratista cumple con los requisitos señalados anteriormente.

14.3 Estudio de la Demanda.

De conformidad con la información presentada por la Contraloría General de la República el 18 de noviembre de 2018 en el encuentro nacional para la formalización para el empleo público, a 31 de agosto de 2022, las entidades públicas contaban con 885.740 contratos de prestadores de servicios personales.

Para el presente contrato se tuvo como referente los siguientes contratos históricos de la Entidad, en los que se desarrollaron objetos y honorarios similares:



No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor contrato del	Modalidad de selección
2144380-2021	Juan Carlos Alvarez Pena	Prestar los servicios profesionales para apoyar a la dirección de empleo y trabajo en el seguimiento, evaluación, desarrollo y cumplimiento de objetivos, metas y estrategias nacionales	31/12/2021	\$113,953,500	Contratación Directa
2581252-2021	Manuela Ocampo Aterhortua	Prestación de servicios profesionales para apoyar al grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados en la realización del seguimiento al cumplimiento de las metas institucionales	31/12/2019	\$54,461,250	Contratación Directa

15. Recomendación al Ordenador del Gasto:

Que revisada y validada la documentación presentada por el futuro contratista en el SIGEP y verificado el cumplimiento de los requisitos de capacidad, idoneidad y/o experiencia requerida para la prestación del servicio y el cubrimiento de la necesidad reportada, se recomienda la contratación al ordenador (a) del gasto, sin que sea necesario haber obtenido previamente varias ofertas, así mismo se verificó el cumplimiento de los topes, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en la ciudad de Bogotá D.C.

WILFREDO GRAJALES ROSAS
DIRECTOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Proyectó: Carlos Dario Martinez Palacios – Profesional Grado 07 – Dirección de Formación Profesional.

Revisó: Adriana Peñaloza Angarita - Profesional Grado 04- Coordinadora del Grupo de Gestión Estratégica de la Dirección de Formación Profesional.