



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 generando y entregando orientaciones para la ejecución de estrategias para la formación profesional de especial atención por parte de la Dirección General.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Profesional en economía, administración, contaduría y afines.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	13 meses de experiencia profesional relacionada
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para el contrato la suma de CUARENTA Y DOS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$42.000.000) Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: 10 pagos iguales por los meses de Febrero a Noviembre, por valor de CUATRO MILLONES DOSCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$4.000.000) cada uno y para el mes de Diciembre, por valor de DOS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$2.000.000).
PLAZO:	10,5 meses hasta el 15 de Diciembre del 2023
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Bogotá D.C.
SUPERVISOR:	Coordinador (a) Grupo de Gestión Estratégica de la Formación Profesional.
ORDENADOR DEL PAGO:	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 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 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 el año 2022 se realizaron directrices y objetivos específicos para la implementación de proyectos y procedimientos que garantizaran el acompañamiento de la formación profesional, desde el inicio hasta el final de la misma, generando así, pertinencia y calidad a cada uno de los procesos inmersos en los que se encuentra el aprendiz del SENA. Para que con ello, se potencializar el conocimiento adquirido en ambientes de formación hasta el sector productivo y las dinámicas del mercado. En este sentido, se tuvieron resultados como:

1. Contar con un catálogo de más de 3.200 programas de formación, llegando así a 166 programas tecnológicos, 370 programas de formación laboral y 2.666 programas de complementaria.
2. Se avanzó en la construcción de listas estandarizadas de materiales de formación para los programas de nivel titulado, a través de mesas técnicas donde se realizó el levantamiento de la información con el fin de estandarizar los materiales de los programas y tener un insumo anexo al diseño curricular. Se obtuvo así la consolidación de 396 programas de nivel titulado con listas estandarizadas, pertenecientes a 30 redes de conocimiento sectorial.
3. En materiales de formación correspondientes a la red de construcción FIC, se logró tener un catálogo guía de 1.987 materiales, para 23 programas de formación que recogen las necesidades de los 72 centros de formación que ofertan programas del sector de la construcción e infraestructura.
4. En Bibliotecas SENA, se trabajó en la actualización de las plataformas Dspace y Open Journal System (OJS) para la preservación de la memoria SENA en el repositorio institucional y el Portal de Revistas. Así mismo, la construcción y actualización de un Sistema



de Información integrado público, por medio del cual se puede acceder a los datos y estadísticas concernientes a la gestión y uso de Servicios de información, Gestión cultural, Biblioteca digital y Colecciones

5. Respecto a la modernización y actualización de los ambientes de aprendizaje, se sintetizan en la suscripción de convenios y contratos, los cuales se desarrollan como proyectos de transferencia tecnológica y a través de los cuales se dotan ambientes de aprendizaje con maquinaria, equipo y se capacitan instructores.
6. La Entidad cuenta con 84 aulas móviles en operación y 65 aulas móviles inactivas distribuidas a lo largo del territorio nacional, con las cuales se impactaron en la vigencia anterior 191 municipios.
7. En articulación con la media se llegó a 994 municipios a través de 173 programas de formación de las diferentes áreas del sector productivo. En esta estrategia se certificaron 153.618 aprendices; se participó en mesas para la construcción y ejecución de temas relacionados con Ciberseguridad, fortalecimiento de la educación media Rural y pertinencia de la oferta institucional.
8. En el programa de Ampliación de Cobertura se cumplió el 100.26% de la meta asignada, con una certificación de 7.929 aprendices de niveles técnico y tecnológico.
9. En el programa de Bilingüismo a través de convenios se certificaron 434 aprendices en lengua francesa, portuguesa y china. De igual forma, se generaron 13 nuevos diseños curriculares para programas complementarios, así como la elaboración de lineamientos para población con discapacidad.
10. Se ofertaron 2956 cupos para programas de Formación Dual.
11. De la estrategia FIC se registran en 79 Centros de formación para los 23 programas FIC, 47.199 aprendices matriculados, de los cuales 42.111 se encuentran activos en la formación y 4.413 se registran como certificados. Así mismo, durante la vigencia, se adelantaron 35 giras técnicas solicitadas por los centros de formación, beneficiando a 778 aprendices a través de esta estrategia.
12. A través de la estrategia AgroSENA, se tuvo formación de más de 6.900 extensionistas. permitido atender un total de 784 municipios del país. Así mismo, se resalta que de los 170 municipios caracterizados como PDET (Proyectos de desarrollo con enfoque territorial), la estrategia AgroSENA ha atendido con actividades de formación a 58 municipios.
13. En cuanto a la inclusión de género en las formaciones generales desarrolladas por la estrategia participaron en formación (20552) mujeres y (20463) hombres.
14. En la estrategia de formación de Giras técnicas que hace parte del proceso formativo, que permite a los aprendices en acompañamiento permanente del Instructor (a) del Centro de Formación de origen, el desplazamiento a los diferentes Centros de Formación con que cuenta la Entidad, con el fin de complementar, fortalecer y cumplir los resultados de aprendizaje, en actividades prácticas del mundo laboral relacionadas directamente con las competencias Técnicas del Programa de Formación; se aprobaron 239 giras técnicas, logrando que 3.965 aprendices de los programas técnicos y tecnológicos.



15. En la estrategia Cine al SENA se impacta a través de convenios, alianzas y contratos con entidades aliadas a más de 2.700 aprendices de 9 programas de formación a nivel técnico y 12 del nivel tecnológico
16. Se avanza en la construcción de la estrategia de “Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de Programas de formación del SENA”, que permita aportar nuevos elementos para el fortalecimiento de la ejecución de la formación
17. En la Política de atención con enfoque pluralista y diferencial – PAEPD, el SENA ha brindado acceso de igualdad de oportunidades para los aprendices brindando formación en los diferentes servicios de la entidad para la productividad y mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad garantizado progresivamente el acceso efectivo a la Formación Profesional Integral, de jóvenes, adultos y personas mayores, con discapacidad, de acuerdo con sus rangos etarios, perfil ocupacional e intereses, proporcionando los apoyos necesarios para su formación.
18. Respecto a la Gestión de Indicadores SINERGIA y Compromisos CONPES, la entidad ha adelantado diferentes estrategias para el cumplimiento de los mismos con calidad, oportunidad y pertinencia.

Para continuar con el cumplimiento de los propósitos, 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 así, 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.

Para el cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos por el área, la Dirección de Formación Profesional implementará proyectos, Planes, estrategias, procedimientos y medios de control, que permitan garantizar la ejecución de los programas de formación con criterios de oportunidad, calidad y pertinencia de acuerdo con las necesidades de los sectores productivos y a las dinámicas socio-económicas de los contextos nacionales e internacionales.

Cabe resaltar que para el 2023, la Dirección de Formación Profesional asume retos relacionados con brindar más de 8 millones de cupos, para formación complementaria y titulada en diferentes ocupaciones y oficios con oportunidad, calidad y pertinencia a través de los diferentes tipos de ofertas, modalidades y niveles de formación, certificar más de 4,5 millones de aprendices, apoyar las acciones de formación que requieran las poblaciones de especial atención por parte del Estado (Campesinos, mujeres rurales, comunidades étnicas, víctimas del conflicto, entre otras), favoreciendo su participación efectiva, inclusiva y diferencial; orientar y acompañar a los 117 centros de formación para que adelanten los procesos misionales relacionados con la Formación. Ahora bien, el SENA también se apoyarán los ejes temáticos del plan nacional de desarrollo: El cambio es con las mujeres, economía para la vida, sociedad para la vida y el plan tic para la vida, donde a través de acciones de formación desde el SENA se aportará para el fortalecimiento de estas iniciativas, contribuyendo a la construcción de la paz total.



Por ende, la Entidad se encuentra enfocada en aportar formación pertinente y relacionada con las estrategias anteriormente mencionadas a través de programas de formación actualizados y pertinentes a las demandas del sector productivo con la formación para el trabajo en los diferentes niveles de formación auxiliar, operario, técnicos tecnológicos en la formación titulada, así como en programas de formación continua o programas complementarios.

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta las funciones de los grupos internos de trabajo denominados: Gestión curricular, Ejecución de la Formación Presencial y a distancia y, ejecución de la formación virtual; se implementarán Planes, estrategias, procedimientos y medios de control, para identificar, proponer, realizar, revisar y actualizar el diseño y desarrollo curricular de programas de formación, así como garantizar su ejecución y seguimiento en los diferentes niveles, modalidades (presencial, virtual y a distancia) y formas de atención a poblaciones especiales, que permitan desarrollar en los aprendices matriculados, las competencias definidas en bajo las condiciones de oportunidad, calidad y pertinencia, para su desempeño en el mundo del trabajo y de la vida.

Dentro de las funciones principales se encuentran la de proponer lineamientos técnicos, pedagógicos, metodológicos y didácticos para el desarrollo de la formación profesional integral acorde con condiciones de pertinencia y calidad, determinar los lineamientos para la elaboración del plan de diseño y desarrollo curricular, así como su ejecución, conforme con los procedimientos y guías establecidas, por medio de acciones de creación, actualización y depuración de los currículos, para los diferentes niveles y modalidades (presencial, virtual, a distancia, dual) de formación que imparte el SENA con enfoque pluralista y diferencial, propendiendo por la calidad y pertinencia del proceso formativo.

Así las cosas, es importante resaltar que desde la Dirección se realizará acompañamiento y monitoreo al proceso con el fin de generar alertas a ser tenidas en cuenta durante el proceso formativo a realizar en los centros de formación, cumpliendo con los indicadores institucionales de cobertura y calidad. Por lo tanto, se deben realizar todas las acciones que se deben desarrollar desde el momento del ingreso a la institución hasta que finaliza, por lo que intervienen en distintos aspectos de la propia formación, los ambientes, proyectos, las actividades y estrategias necesarias para que se incluyan de manera pertinente en la ruta de aprendizaje, lo anterior relacionado con el programa de formación escogido por el aprendiz.

Para el cumplimiento de las funciones a cargo de la Dirección se definieron cuatro grandes objetivos:

- a) Generar directrices para el desarrollo de la política técnico-pedagógica del SENA con el objetivo de garantizar una oferta de programas de formación profesional integral pertinente, oportuna y de calidad.
- b) Actualizar y elaborar los diseños y desarrollos curriculares de los programas de formación del SENA para los diferentes niveles y modalidades de formación.



- c) Generar directrices para la ejecución de programas de formación del SENA, con criterios diferenciales para la población de aprendices, y teniendo en cuenta todos los niveles de la formación y las modalidades presencial, virtual y a distancia.
- d) Controlar que los programas de formación en su ejecución, cuentan con los elementos requeridos para que los aprendices en formación desarrollen las competencias del programa de formación con calidad, pertinencia, flexibilidad, oportunidad.

Conforme a lo expuesto, y con el fin de cumplir de manera adecuada las funciones a cargo de la Dirección de Formación Profesional, se requiere contratar los servicios de un profesional para apoyar los lineamientos y procedimientos definidos de la estrategia de ejecución de formación en especial en la atención a la población de especial atención, se espera que desde su experticia de administración de empresas pueda controlar el alcance de las funciones definidas por el grupo.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado, así como la no existencia 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, el cumplimiento de obligaciones contractuales 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”.

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, está 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 sólo 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 resultan 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.””

En el presente caso, y como se describió en esta justificación es viable adelantar el proceso de contratación durante el término definido en el “plazo del contrato” y bajo la circunstancia justificada en este estudio previo, la dependencia requiere que el profesional realice seguimiento a las estrategias implementadas a la población de especial atención de la entidad, situación que genera el constante seguimiento de las políticas creadas para ello, se espera que el acompañamiento profesional a las estrategias duren desde el mes de febrero hasta diciembre de la presente anualidad.

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 Secretaría 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 formulación y actualización de lineamientos y procedimientos que orienten la implementación de estrategias de formación a poblaciones de especial atención o programas especiales (formación dual, articulación con la media, ampliación de cobertura, agrosena, bilingüismo) que estén en el alcance de las funciones del grupo.
- B. Acompañar los procesos de implementación, seguimiento y mejora de las estrategias o programas especiales, velando que en su ejecución se atiendan las normativas que apliquen, así como las políticas institucionales de poblaciones de especial atención.
- C. Apoyar la proyección de respuestas, conceptos técnicos, informes y documentos orientadores que se relacionen con las estrategias de formación a poblaciones o programas especiales.
- D. Apoyar las acciones de relacionamiento interno y externo que se relacionen con las estrategias de formación que estén al alcance del grupo.
- E. Acompañar a los diferentes roles de Centros y Regionales, que estén relacionados con la implementación de las estrategias de formación a poblaciones de especial atención o programas especiales.
- F. Ejercer como apoyo a la supervisión, o como delegado técnico a comités, en contratos o convenios, a los que sea designado y que se encuentren en el marco del objeto
- G. Para el mes de febrero, estructurar el plan de trabajo anual y cronograma de acuerdo con las actividades propias de las obligaciones contractuales.
- H. Apoyar la gestión y seguimiento a los programas de formación del SENA.

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

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 del Coordinador (a) Grupo de Ejecución de la Formación Profesional o quien 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 ordenador del pago, 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 2.2.1.1.1.6.1. 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 la señora Linda Fernanda Tapia Zambrano, 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 (DD/MM/AAAA)	Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)	Meses	Días	SI	NO
ALDESARROLLO TECNOLOGÍA- CIENCIA- INNOVACIÓN	22/6/2022	31/12/2022	6	9		
CORPROES	26/6/2021	30/6/2022	12	4		
			18	13	CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA					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.

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 de Formación Profesional 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 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 del contrato	Modalidad de selección
2231721-2021	Maria Camila Garcia Santamaria	Prestar servicios profesionales de caracter temporal para realizar el acompañamiento al proceso de producción de recursos para los programas de formación virtual	31/12/2021	\$73,700,000	Contratacion Directa
2179134-2021	Adriana Rincón Avendaño	Prestar servicios profesionales de caracter temporal con el proposito de realizar el acompañamiento y seguimiento a las estrategias de certificaciones, concursos y competencias que benefician a los aprendices e instructores de formación titulada y complementaria virtual	31/12/2021	\$70,556,860	Contratacion 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 toques, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en la ciudad de Bogotá

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. 