



**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:	Prestación de servicios profesionales para apoyar a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, en el mantenimiento y soporte técnico para el cumplimiento de las Políticas de Seguridad y Gobierno Digital.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Profesional en Ingenierías, o Administración pública, Administración de Empresas o Áreas 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 CUARENTA Y NUEVE MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$49.000.000). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: (08) ocho pagos iguales por los meses de mayo a diciembre de 2023, por valor de SEIS MILLONES CIENTO VEINTICINCO MIL DE PESOS M/CTE. (\$6.125.000) cada uno.
PLAZO:	Hasta el 31 de diciembre de 2023.
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Bogotá D.C.
SUPERVISOR:	El (la) Coordinador (a) del Grupo de Planeación Estratégica y Mejoramiento Organizacional de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo o quien designe el Ordenador del Gasto.
ORDENADOR DEL PAGO:	Director (a) de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

De conformidad con lo establecido en los numerales 7º y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 el cual se encuentra 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 4º del artículo 2º 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 Planeación y Direccionamiento Corporativo 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 SENA es un establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio del Trabajo, encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de 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 que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país, como lo establece la Ley 119 de 1994.



De conformidad con la Ley 119 de 1994, son objetivos del SENA, entre otros, los siguientes:

- “1. Dar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes, sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva.*
- 2. Fortalecer los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural, para su vinculación o promoción en actividades productivas de interés social y económico.*
- 3. Apropiar métodos, medios y estrategias dirigidos a la maximización de la cobertura y la calidad de la formación profesional integral.*
- 4. Participar en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, ocupacional y social, que contribuyan a la actualización y mejoramiento de la formación profesional integral.”¹*

Mediante la expedición del Decreto 249 de 2004 *“Por el cual se modifica la estructura del Servicios Nacional de Aprendizaje, SENA”*, se estableció que para el desarrollo de sus funciones el SENA, tendría una Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, cuyas funciones estratégicas con respecto a la entidad, entre otras corresponden a las siguientes:

- 1. Asesorar y asistir a todas las dependencias de la entidad, en la formulación, diseño y determinación de las políticas, orientaciones estratégicas, planes, programas y proyectos de la entidad, promoviendo y apoyando la implementación en el SENA de una cultura de la gestión orientada por resultados;*
- 2. Implementar el modelo de inteligencia corporativa del SENA;*
- 3. Asistir y asesorar a todas las áreas para que a partir de la información de inteligencia corporativa y de mercado se garantice la pertinencia de la oferta de formación profesional para anticiparse a las necesidades de formación de los sectores económicos;*
- 4. Concertar y proponer líneas de política y objetivos de los programas de Innovación y Desarrollo Tecnológico de manera articulada con las áreas competentes del SENA, con el Sistema Nacional de Innovación, Ciencia y Tecnología y con el Sistema Nacional de Normalización, Certificación y Metrología;*
- 5. Dirigir y gestionar el Banco de Proyectos de la entidad;*
- 6. Realizar, de acuerdo con los lineamientos del Gobierno Nacional, la evaluación previa de los proyectos de inversión del SENA que deban ser inscritos en el Banco de Proyectos de Inversión del Departamento Nacional de Planeación, presentarlos ante las instancias competentes y gestionar su inclusión en el mismo;*
- 7. Elaborar el anteproyecto de presupuesto de la entidad para cada vigencia y los proyectos de modificación presupuestal, para presentarlos a consideración del Director General y del Consejo Directivo Nacional y tramitarlos ante las autoridades competentes;*
- 8. Diseñar el modelo de costos y de presupuestación del SENA en el marco de las políticas de vigilancia de la gestión fiscal y asesorar la implementación del sistema de costos de la formación profesional, en*

¹ Ley 119 de 1994. Artículo 3. Consultada en http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0119_1994.html



coordinación con la Dirección Administrativa y Financiera de la entidad.

9. *Asistir a las dependencias del SENA en la implementación del Sistema de Gestión de Calidad Institucional y coordinar la implementación y actualización del modelo de información y documentación de los procesos y procedimientos.*
10. *Diseñar y actualizar en coordinación con las dependencias, los procesos, procedimientos y manuales de funciones de la entidad*
11. *Evaluar en forma permanente los modelos de operación de todas las áreas de la entidad y proponer al Director General esquemas de mejoramiento de los mismos, en coordinación con las diferentes dependencias;*
12. *Coordinar la implementación de los sistemas de información de planeación, gestión de proyectos, indicadores de gestión y evaluación de resultados del SENA y diseñar e implementar el modelo de información para la toma de decisiones de carácter estratégico;*
13. *Diseñar las metodologías y poner en funcionamiento el Sistema de Información Estadístico del SENA,*
14. *Dirigir y gestionar el Sistema de Evaluación de Gestión, resultados e impacto de la entidad, en articulación con el Sistema de Evaluación de la Dirección General de Presupuesto del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con todas las áreas del SENA y de manera particular con la Oficina de Control Interno. “*

Por medio del Decreto 250 de 2004 y sus modificaciones, el Gobierno Nacional adoptó la actual planta global de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA. En virtud de lo dispuesto en el artículo 8º del Decreto 2489 de 2006 *“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden nacional y se dictan otras disposiciones”, del siguiente tenor: “Grupos Internos de trabajo. Cuando de conformidad con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes se les aplica el presente decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de los mismos no podrán ser inferior a (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, los cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente”.*

La Resolución 1-01982 de 2021 estableció la conformación de los grupos internos de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo en el desarrollo de las funciones anteriormente mencionadas está conformada por cinco (5) grupos internos de trabajo, , denominados: 1) Gestión de proyectos; 2) Planeación Estratégica y Mejoramiento Organizacional; 3) Gestión de la Información y Evaluación de Resultados; 4) Planeación Operativa, y 5) Gestión de Costos, los cuales desarrollarían las funciones anteriormente mencionadas.

A su vez, la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo dentro de su misionalidad asesora y orienta de manera estratégica y presupuestal a las diferentes dependencias de la Dirección General.

Por lo anterior, frente al fortalecimiento en la transformación organizacional y el incremento en el número de proyectos estratégicos a nivel nacional y con el propósito de generar gobernanza integral de los mismos a través de su ciclo de vida el Despacho de la Dirección de Planeación, emite la línea estratégica y la articulación para la gestión de los grupos internos de trabajo.



Ahora bien, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, participa dentro los objetivos sectoriales del Ministerio de Trabajo, para lo cual la entidad está inmersa en el plan: *“Propender por el bienestar social, de los colombianos a través del acceso a empleos dignos y ampliación de esquemas de protección y seguridad social en los temas de trabajo y empleo.”*

De las oficinas de Planeación en las entidades del Estado:

Las Oficinas de Planeación de las Entidades tienen la responsabilidad de acompañar la formulación y hacer el seguimiento a los indicadores de gestión de la entidad asumiendo, en primera instancia, dentro del Modelo de Gestión *“líneas de defensa”*, ubicando a la *Planeación y por ende a su Oficina* como 2ª Línea de Defensa, atendiendo su acompañamiento y asesoría a los procesos en la formulación de los indicadores de gestión y los lineamientos de la línea estratégica pues, de lo contrario, se tiende a definir indicadores que no agregan valor frente a la consecución de las metas y objetivos institucionales.

Así mismo, como parte de esta 2ª línea le corresponde a las Oficinas de Planeación, consolidar la información y definir la estructura global para los análisis de la gestión, porque, en su conjunto los indicadores deberían estar alimentando tableros de control que den cuenta del desempeño de la Entidad, lo que permitirá tomar acciones a tiempo acorde con sus resultados.

Las Oficinas de Planeación formulan y plantean *la estrategia de la entidad* y conforme a este rol, tienen constante articulación con las Oficinas de Control Interno, las cuales en su rol de Evaluación y Seguimiento con la aplicación de técnicas y normas de auditoría generalmente aceptadas evalúan y determinan la idoneidad de los controles que se han establecido a lo largo de la entidad, los cuales permiten garantizar de manera razonable que se alcanzarán los objetivos y metas trazadas, es decir, que se trata de un análisis global de la gestión cuya estrategia está en manos de Planeación que, puede incluir pruebas y muestras de auditoría para los indicadores y sus resultados frente a la gestión de la entidad.

El Direccionamiento estratégico que cumplen, particularmente las Oficinas de Planeación se encuentran relacionadas con los siguientes aspectos a saber:

- El orientado al propósito fundamental para el cual fue creada la entidad y a la generación de valor público.
- El que responde al análisis del contexto externo e interno y a su capacidad para lograr los resultados.
- El comunicado e interiorizado por todos los servidores y contratistas.
- Con clara definición de roles y responsabilidades.
- El que permite la articulación interinstitucional y alianzas estratégicas, así como la inclusión de mejores prácticas.

Conforme con lo anterior, y considerando los atributos de calidad para la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación, tal como lo ha señalado el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, se les otorga a las áreas de Planeación Institucional como línea de defensa en materia de riesgos, un ejercicio continuo y periódico de auditoría en articulación con el área de seguimiento y control, la cual es cumplida por las oficinas de Control Interno.



En su debida proporción y atendiendo el rol de la Áreas u Oficinas de Planeación, en desarrollo del direccionamiento estratégico y como línea de defensa en su ejercicio funcional y según los lineamientos del sector y los señalados por la ley, este está amparado en planes, métodos, principios, normas, procedimientos que generen los resultados de mitigación del riesgo y los resultados para que posteriormente sean seguidos o evaluados por las Oficinas de Control Interno conforme a las funciones que de ellas se predicen de acuerdo con lo señalado en la Ley 87 de 1993.

De acuerdo con esto, las Áreas de Planeación Institucional, en su papel de gestión del riesgo, con las actividades que se desarrollan y desde el ámbito de sus funciones y competencia indudablemente deben asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente, conforme a las observaciones y hallazgos entre otras de la 3ª línea de defensa (Control Interno), y supervisando la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces. Es decir, las Áreas de Planeación dentro de las líneas de defensa desarrollan las gestiones propias de la “Autoevaluación” y conforme a dicho enfoque, por ejemplo, propende por:

- a. Proteger los recursos de la organización, buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que lo afecten.
- b. Velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la entidad.
- c. Definir y aplicar medidas para prevenir los riesgos, detectar y corregir las desviaciones que se presenten en la organización y que puedan afectar el logro de sus objetivos.

Sobre la necesidad:

En virtud del programa de gobierno de la actual administración y en consideración de las bases del Plan Nacional de Desarrollo, cobijados en el Plan Estratégico Sectorial, en el Plan Estratégico Institucional y en el Planes de Acción de la entidad, y en consonancia con lo anteriormente señalado, se observa que a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo le corresponde el asesoramiento y orientación en el cumplimiento a mediano y largo plazo de los siguientes objetivos, asociados a las siguientes actividades:

- 1) Promover el trabajo decente a través de la formulación y fortalecimiento de políticas y estrategias orientadas a la generación de ingresos y de empleo productivo:

Actividades:

- Incrementar la vinculación laboral de los egresados de formación titulada.
- Contribuir a la creación y fortalecimiento de empresas formales y la generación de empleo decente.
- Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial.
- Contribuir a la movilidad educativa y laboral de las personas, aportando técnicamente desde el SENA a la construcción e implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones
- Fomentar la cualificación de las personas basada en competencias laborales.
- Formar el talento humano pertinente que demanda el sector empresarial del país.
- Fortalecer la intermediación laboral para cubrir las necesidades de talento humano requerido por las empresas.



- Desarrollar capacidades de investigación aplicada e innovación en el capital humano y el tejido empresarial del país.

2) Mejorar la gestión institucional del sector trabajo, con una eficiente gestión orientada a resultados.

Actividades:

- Promover el desarrollo integral del talento humano SENA
- Consolidar una cultura SENA humanista, responsable y competitiva
- Transformar digitalmente la provisión y prestación de los servicios institucionales.
- Potenciar el uso de las TIC para soportar la estrategia institucional.
- Actualizar los modelos y sistemas de gestión de la entidad.
- Optimizar el uso de los recursos institucionales.
- Robustecer las alianzas estratégicas con entidades nacionales e internacionales

Efectivamente en el programa de gobierno y en las bases del PND, se observan las siguientes transformaciones en la que el SENA participará conforme a su estructura, recursos humanos y presupuestales, y sobre los cuales ha venido estructurando su Plan Estratégico Institucional - PEI:

- Ordenamiento del territorio alrededor del agua
- Seguridad Humana y Justicia Social
- Derecho Humano a la Alimentación
- Internacionalización, Economía Productiva para la Vida y Acción Climática
- Convergencia Regional.

Para el desarrollo de las transformaciones perseguidas, se han atendido los siguientes catalizadores, señalados en las bases del PND:

Catalizadores:

- a) Rediseñar el sistema de protección social con el fin de lograr una cobertura universal de riesgos y la inclusión del cuidado como pilar del bienestar.
- Cobertura de ingresos y servicios a los desempleados, apoyo a la inserción laboral productiva de quienes no cuentan con un empleo formal o bien se desempeñan en actividades informales e implementación de políticas activas de mercados de trabajo que apoyen la reinserción, colocación laboral y emprendimiento.
 - Impulso al trabajo decente a través de mecanismos de formalización laboral para promover el acceso a la seguridad social de la población cuidadora directa remunerada y trabajadores domésticas o remuneradas del hogar, según convenio 189 de la OIT 2011.
 - Trabajar en el restablecimiento de la capacidad económica y la reconstrucción de las redes sociales y culturales de esta población, bajo estrategias que permitan contribuir de forma efectiva al mejoramiento de sus condiciones de vida y su estabilización socioeconómica.



b) Políticas de inclusión productiva con trabajo decente y apoyo al Emprendimiento.

- Promover la formación de los trabajadores de la Economía Popular y Comunitaria - EPC a través del SENA, así como el reconocimiento de sus oficios que se encuentren dentro de la Clasificación Única de Ocupaciones (CUOC).
- Promover la formación y asistencia técnica para fortalecer la capacidad organizativa, técnica y productiva y se creará un instrumento de financiación con requisitos y garantías flexibles. (Fondo Emprender)
- Facilitar los medios para la formación en el trabajo, la certificación de competencias y el acceso a la educación en todos los niveles; y la promoción de pactos por el empleo con el sector privado.
- Lograr un talento humano suficiente y adecuado a las necesidades presentes y futuras de los empleadores, incrementando los niveles de empleabilidad de las personas, generando oportunidades de trabajo digno y facilitando la movilidad laboral.
- Identificar los sectores económicos con potencial de transición y aquellos con ventajas comparativas para estimar la demanda de competencias y cualificaciones.
- Dar prioridad a las poblaciones más afectadas por el desempleo e informalidad (mujeres, jóvenes y las personas de la EPC), promoviendo la formación en entornos laborales, prácticas laborales, contrato de aprendizaje y la formación dual.
- Desarrollar, conforme a lo que señala el Gobierno Nacional, los lineamientos para el trabajo en el sector rural, ajustando la oferta de formación para el trabajo y emprendimiento para fortalecer la economía campesina.

c) Garantía de derechos fundamentales y la accesibilidad a bienes y servicios como fundamentos de la dignidad humana y condiciones para el bienestar y la calidad de vida.

- Desarrollar transformaciones curriculares pertinentes con las realidades de los territorios y las necesidades y sueños de los jóvenes.
- Fortalecer los mecanismos de articulación de la media en estrategia de multicampus regionales con ETDH, IES y SENA.
- Ampliar las apuestas de la orientación socio ocupacional fortaleciendo competencias socioemocionales, de educación financiera y de emprendimiento.
- Impulsar la ciencia abierta, la comunicación de la ciencia y la participación de la ciudadanía en los procesos de construcción de conocimiento.
- Participar mediante la formación en la justicia restaurativa.

Por otro lado, de acuerdo con la Constitución Política de Colombia, lo dispuesto en los artículos 26 y 29 de la Ley 152 de 1994, y teniendo en cuenta que la entidad atiende las orientaciones dadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Plan de Acción 2023 establece las acciones institucionales del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA – para la vigencia 2023, las cuales se encuentran articuladas con la propuesta y bases del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022 - 2026, *“Colombia Potencia Mundial de la Vida”*.

En la vigencia 2023, en el plan de acción del SENA se contemplan las acciones y lineamientos para cumplir las iniciativas del gobierno nacional, los Planes institucionales definidos en el Decreto 612 de 2018 y los



documentos CONPES en los que tiene compromisos la entidad, dando cuenta de las principales orientaciones para lograr la articulación entre la estrategia y la operación del SENA como Entidad líder de formación para el trabajo.

Los esfuerzos de la entidad estarán orientados a garantizar que todas las acciones y recursos estén alineados con el programa de gobierno, el PND y el plan estratégico institucional, todos ellos enfocados a cumplir la misionalidad.

Conjuntamente entre la Dirección General, las Direcciones Regionales, los Centros de Formación con nuestros grupos de interés y de valor, abordando los retos alineados con el Programa del Gobierno *“Colombia potencia mundial de la vida”*, el cual está cimentado en tres pilares como son: la Justicia Económica, la Justicia Social y la Justicia Ambiental, las cuales están alrededor de la *“Paz Total”* y *“el cambio es con las mujeres”*, estaremos vinculados a la transformación nacional ligada al cambio *“DE UNA ECONOMÍA EXTRACTIVISTA HACIA UNA ECONOMÍA PRODUCTIVA”*.

Es de recordarse que la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, participa en los siguientes procesos estratégicos:

- Plan Estratégico Institucional: La entidad se encuentra en el proceso de diagnóstico y diseño del Plan Estratégico 2023 – 2026 teniendo como principales elementos de direccionamiento el Programa de Gobierno y el Plan Nacional de Desarrollo.

Actualmente se lleva a cabo el diagnóstico de factores internos y externos, con la participación de los grupos de valor para articular la estrategia y operación. Las áreas a nivel nacional apoyarán la construcción del PEI y posteriormente participarán como actores en la socialización.

- Gestión de proyectos institucionales: Se establece a nivel institucional el procedimiento DE-P-023 a partir del cual se establecen las actividades para la gestión de proyectos desde la formulación de iniciativas, formulación de proyectos, generación de viabilidades integrales con la participación de las áreas de la Dirección General, actividades de seguimiento técnico y presupuestal, así como la gestión del conocimiento que permite la capitalización de lecciones aprendidas.
- Anteproyecto de presupuesto: Se establece a partir de identificar necesidades y particularidades en el gasto de inversión y funcionamiento para el 2024, por lo que las áreas de la Dirección General presentarán en enero y febrero las necesidades estratégicas que apunten al cumplimiento de objetivos y compromisos de la Entidad con el gobierno nacional para esa vigencia y que deban considerarse dentro de la formulación de ese anteproyecto, para aprobación inicial ante el comité directivo.
- Plan de Acción: Para dar cumplimiento al principio de planeación institucional y articular la estrategia y operación, se espera fortalecer las acciones de programación presupuestal a través del diseño de lineamientos, metas y presupuesto a nivel nacional.
- Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público: Se llevarán a cabo acciones para propender por el mejoramiento de la calidad y el nivel de ejecución presupuestal en todos los niveles de la entidad. Así



mismo se fortalecerá el acompañamiento y análisis de iniciativas con incidencia presupuestal para beneficiar la sostenibilidad institucional.

- Seguimiento y evaluación del desempeño institucional: en el marco de esta política de MIPG, la entidad busca fortalecer la calidad y confiabilidad de la información fuente del Sistema de Información Nacional de Costos de Gestión, así como fortalecer la cultura de toma de decisiones basadas en los informes aportados desde la Dirección de Planeación con el propósito de mejorar el desempeño misional de la entidad.

De igual forma dentro del desarrollo organizacional, la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo se encuentra inmersa en lo siguiente:

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG: La entidad busca establecer la ruta de sostenibilidad del MIPG para la mejora continua del índice de desempeño institucional.

En consecuencia, se definirá la "*Ruta para el fortalecimiento del MIPG*" en la vigencia 2023, promoviendo su desarrollo, aplicación y ejecución a nivel nacional, definiendo las instancias que permitan la articulación y ejecución de las acciones y estrategias para su correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento.

- Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol - SIGA: La entidad propende por realizar acciones que permitan el mantenimiento y mejora del SIGA, para lo cual se cuenta con un equipo nacional encargado de elaborar el plan de trabajo con especial énfasis en el seguimiento, monitoreo y evaluación para la mejora continua.

Como se indicó anteriormente las funciones de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo fueron establecidas en el artículo 10º del Decreto 249 de 2004 y para su desarrollo dicha Dirección se encuentra organizada en (5) grupos de trabajo así;

- a) Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de resultados, creado a través de la Resolución No 2711 de 2005 y reorganizado mediante el artículo 7 de la Resolución No 1589 de 2019.
- b) Grupo de Planeación Operativa, creado a través de la Resolución No 00121 de 2012 y reorganizado mediante el artículo 10 de la Resolución No 1589 de 2019.
- c) Grupo Gestión de Costos, creado a través de la Resolución No 1239 de 2013 y reorganizado mediante el artículo 13 de la Resolución 1589 de 2019.
- d) Grupo Planeación Estratégica y Mejoramiento organizacional, creado y conformado por los artículos 2 y 3 de la Resolución 1589 de 2019.
- e) Grupo de Gestión de Proyectos, creado y conformado por los artículos 1 y 4 de la Resolución 1982 de 2021.

Es de resaltar que el Grupo de Planeación Estratégica y Mejoramiento Organizacional – PEMO sirve de apoyo a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo en el procesamiento de la información que le permita a la dirección tomar decisiones estratégicas de alto impacto a nivel nacional.



En virtud de lo anterior al citado grupo PEMO, detenta como funciones las señaladas en el artículo 7º de la Resolución 1-01982 de 2021, por medio de la cual se establece la conformación de los grupos internos de trabajo de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo de la Dirección General. De acuerdo con la citada resolución, como funciones estratégicas del Grupo PEMO, se consideran las siguientes, para los fines del presente Estudio Previo:

- “1. Recomendar e implantar metodologías de Planeación Estratégica que permitan formular, ejecutar y articularla planeación institucional.*
- 2. Liderar la construcción y seguimiento del Plan Estratégico Institucional, en correspondencia con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Sectorial y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión;.*
- 3. Implementar el modelo de inteligencia corporativa del SENA. (...).*
- 4. Gestionar el desarrollo de capacidades y la implementación del Sistema de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional, para mejorar la toma de decisiones estratégicas en el SENA; (...)*
- 7. Gestionar el desarrollo de evaluaciones de proceso, resultados e impacto de las políticas, programas y/o proyectos del SENA, para obtener información que permita tomar decisiones al interior de la entidad.*
- 8. Coordinar con las dependencias de la entidad las actividades necesarias para la implementación y mantenimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. (...)*
- 11. Coordinar y orientar a las dependencias de la entidad en la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.*
- 12. Orientar a las dependencias de la entidad en la gestión de los riesgos de corrupción y realizar el seguimiento de las acciones tomadas para su mitigación.*
- 13. Elaborar junto con las dependencias de la entidad la estrategia de participación ciudadana. (...)*
- 14. Elaborar y liderar la implementación de la estrategia de rendición de cuentas. (...)*
- 16. Proponer al Representante de la Alta Dirección y al Comité Nacional del SIGA, y a los Coordinadores de Subsistema, políticas, planes, programas y lineamientos generales para mejorar continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol (...)*
- 17. Coordinar los subsistemas de Gestión de la Calidad y Gestión Ambiental en la formulación y ejecución del Plan Anual de Mantenimiento y Mejora del SIGA - PAM - de carácter nacional,(...)*
- 27. Coordinar con los directivos de las áreas, las actividades que se requieren para el mantenimiento del Modelo Estándar de Control Interno – MECI.”*

Por otro lado, es de observarse que el SENA, contando con la participación activa de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, mantendrá su funcionamiento en permanente alianza entre el Gobierno, los empresarios y los trabajadores y demás grupos de interés y de valor, con el propósito de incrementar la productividad en las regiones, sin dejar de lado la inclusión social, la atención a la población de la economía popular, el fortalecimiento de la economía campesina, el cumplimiento de las directrices en materia de enfoque de género así como sostenibilidad y protección de los recursos naturales y en general el medio ambiente, alineados con las estrategias que trae el Programa de Gobierno y el PND.

Por tal razón, se generarán continuamente programas y proyectos de responsabilidad social y empresarial, formación, innovación, internacionalización y transferencia de conocimientos y tecnologías con perspectiva de mediano y largo plazo y acordes con la misión institucional.



En ese sentido, estas acciones y los procedimientos y mecanismos generales para lograrlos se encuentran incluidos en las inversiones que programa la entidad. Para el año 2023, se distribuyen en 10 proyectos de alcance nacional que se encuentran registrados y viabilizados en el Banco de Programas y Proyectos de Inversión Nacional – BPIN.

Con base en los lineamientos con los que se construye el Plan Estratégico Sectorial, el SENA está elaborando su Plan Estratégico Institucional – PEI el cual de igual forma debe ejecutarse y desarrollarse a través de las diferentes actividades en consonancia con las necesidades de las diferentes regionales y de los diferentes grupos de valor.

Conforme a lo señalado, con intervención de la Dirección de Planeación, el SENA está planeado las acciones necesarias para fortalecer la implementación de las políticas de gestión y desempeño, basadas en el resultado de la medición del instrumento FURAG, de la aplicación de herramientas de autodiagnóstico, y de otras fuentes de información y auditorias de los organismos de control y oficinas de control interno.

Ahora bien, de conformidad con lo señalado en el Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, el SENA de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, integrará los siguientes planes institucionales y estratégicos, además de proceder con su publicación:

- a. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
- b. Plan Anual de Adquisiciones
- c. Plan Anual de Vacantes
- d. Plan de Previsión de Recursos Humanos
- e. Plan Estratégico de Talento Humano
- f. Plan Institucional de Capacitación
- g. Plan de Incentivos Institucionales
- h. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
- i. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
- j. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI
- k. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
- l. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Lo anterior, en consonancia con la misionalidad y funciones institucionales referidas al encargo que le otorgó la ley en el sentido de “cumplir la función que corresponde al Estado de 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 que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país”.²

² Ley 119 de 1994. Artículo 2. Consultada en http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0119_1994.html



Objetivo contratación:

Para la efectiva ejecución de las obligaciones expuestas, se hace necesario asistir a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, más exactamente al Grupo Interno de Trabajo de Planeación Estratégica y Mejoramiento Organizacional – PEMO, cuente con un profesional en Ingeniería, o Administración pública, o Administración de Empresas en el desarrollo de actividades que son competencia del grupo, en la cuales se apoya la elaboración e implementación de las políticas, procedimientos, estándares y documentos que sean de su competencia para la operación del MSPI, articulado con la política de gobierno digital y al Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol- SIGA, ejecución de estrategias de sensibilización y políticas de seguridad y privacidad de la información para servidores públicos y contratistas, el mantenimiento y seguimiento de la Arquitectura de Negocio en la entidad, apoyando la toma de decisiones en las iniciativas para transformar en proyectos las soluciones potenciales que se generen en el desarrollo de la Arquitectura Empresarial, la identificación de activos de información, riesgos y controles en materia de seguridad y privacidad de la información, el seguimiento y la medición de los Incidentes e indicadores del sistemas de seguridad de la información en la entidad.

Por lo anteriormente mencionado y toda vez que la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, no cuenta con el personal de planta suficiente para asumir todas las funciones asignadas, se requiere estricta, necesaria y temporalmente de un profesional, con la capacidad e idoneidad para que desde su rol apoye lo anteriormente expuesto.

Es de anotarse que el Grupo Interno de Trabajo de Planeación Estratégica y Mejoramiento Organizacional – PEMO conforme a lo señalado en la Resolución Nro. 1-01384 de 2022 por la cual se modifica la Resolución 1-01982 de 2021, esta conformado tan solo por cuatro profesionales y, de acuerdo con las funciones señaladas en el artículo 7° de la Resolución 1-01982 de 2021, el personal designado de planta no es suficiente para dar cumplimiento a las funciones propias del grupo.

Tiempo para cubrir la necesidad:

La necesidad planteada en el presente Estudio Previo, requiere de un acompañamiento en la elaboración e implementación de las políticas y los procedimientos necesarios que se armonicen con la política de gobierno digital y el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol- SIGA así como la ejecución de estrategias de sensibilización y políticas de seguridad y privacidad de la información que vayan encaminadas a los servidores públicos y contratistas de la entidad así como el mantenimiento y seguimiento de la Arquitectura de Negocios el cual se requiere que cuente con mayor atención en los meses faltantes de la vigencia. Así las cosas, esta necesidad requiere ser cubierta durante el período de mayo a diciembre de 2023, plazo que se considera el estrictamente indispensable, en virtud a las diferentes respuestas que tiene que brindar la dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo durante toda la vigencia y más aún con la implementación del Plan Estratégico Institucional conforme al Plan Estratégico Sectorial y el desarrollo de los diferentes Planes de Acción, atendiendo el Plan Nacional de Desarrollo, cuya bases se exponen en el presente documento.

En cuanto a la duración del contrato se ha 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 sustento 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.”*

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 profesional de un Ingeniero, o Administrador público, Administrador de Empresas para el desarrollo de actividades que son competencia del grupo, en la cuales se apoya la elaboración e implementación de las políticas, procedimientos, estándares y documentos que sean de su competencia para la operación del MSPI, articulado con la política de gobierno digital y al Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol- SIGA, ejecución de estrategias de sensibilización y políticas de seguridad y privacidad de la información para servidores públicos y contratistas, el mantenimiento y seguimiento de la Arquitectura de Negocio en la entidad, apoyando la toma de decisiones en las iniciativas para transformar en proyectos las soluciones potenciales que se generen en el desarrollo de la Arquitectura Empresarial, la identificación de activos de información, riesgos y controles en materia de seguridad y privacidad de la información, el seguimiento y la medición de los Incidentes e indicadores del sistemas de seguridad de la información en la entidad.



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 3º 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”*.

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 ejerciera 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:

De conformidad con lo expuesto, las obligaciones específicas corresponden a las siguientes:

- 1).** Apoyar la elaboración e implementación de las políticas, procedimientos, estándares y documentos que sean de su competencia para la operación del MSPI, articulado con la política de gobierno digital y el Sistema Integrado de Gestión y autocontrol - SIGA.
- 2).** Apoyar a las dependencias de la entidad, en las estrategias de sensibilización en políticas de seguridad y privacidad de la información para servidores públicos y contratistas.
- 3).** Apoyar el mantenimiento y hacer seguimiento de la Arquitectura de Negocio en la entidad, apoyando la toma de decisiones en las iniciativas para transformar en proyectos las soluciones potenciales que se generen en el desarrollo de la AE.
- 4).** Acompañar la identificación de activos de información, riesgos y controles en materia de seguridad y privacidad de la información
- 5).** Colaborar con el seguimiento y la medición de los Incidentes e indicadores del sistemas de seguridad de la información en la entidad



- 6). Apoyar a las dependencias con competencia funcional cuando se detecten irregularidades, incidentes o prácticas que atente contra la seguridad y privacidad de la información de acuerdo con la normativa vigente.

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 del coordinador (a) del Grupo Interno de Trabajo de Planeación Estratégica y Mejoramiento Organizacional – PEMO.

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 – Director (a) de Planeación y Direccionamiento Corporativo designará uno 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 el señor Edgar Andrés Márquez Álvarez, 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 ACADEMICA	
	CUMPLE	NO CUMPLE
	X	

EXPERIENCIA					EXPERIENCIA RELACIONADA	
ENTIDAD	Fecha de Ingreso	Fecha de Retiro	Meses	Días	SI	NO
	(DD/MM/AAAA)	(DD/MM/AAAA)				
Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	24/01/2022	1/06/2022	4,3	128,0	X	
Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	29/01/2021	30/12/2021	11,2	335,0	X	
Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	03/02/2020	30/12/2020	11,0	331,0	X	
Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	17/10/2019	31/12/2019	2,5	75,0	X	
Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	24/04/2019	16/10/2019	5,8	175,0	X	
INDRA SISTEMAS S.A	25/01/2018	23/04/2019	15,1	453,0	X	
Tecnicchem de Colombia LTDA (Prevía al grado)	04/04/2017	24/01/2018	9,8	295,0	X	
			0,0	0,0		
			0,0	0,0	CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA			59,7	1792,0	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, la Directora de Planeación y Direccionamiento Corporativo 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 2022 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 contrato y forma de pago	Modalidad de selección
2360075 del 2021	DIANA MARIA TORO GIRALDO	PRESTAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES DE APOYO AL DESPACHO DE LA	31/12/2021	\$ 76.000.000	Contratación Directa



		DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO CORPORATIVO EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD DIGITAL			
2437103 de 2021	DAYANA CARBONO CARBONO	PRESTAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES APOYANDO A LA DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO CORPORATIVO, EN LA ESTRATEGIA DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN Y LAS POLÍTICAS DE GOBIERNO DIGITAL	31/12/2021	\$ 54.166.667	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.,

NANCY AZUCENA PÉREZ LIZARAZO

Directora de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Revisó: Vivian Padilla Díaz – Contratista DPDC *Vivian Padilla Díaz*