



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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:	<i>Prestar servicios personales desarrollando acciones de seguimiento y acompañamiento a los Centros de Formación de la Regional Meta, derivadas del proceso de Gestión de la Formación Profesional Integral, en las áreas Administración Educativa, Aseguramiento de la Calidad y Diseño Curricular.</i>
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Profesional en áreas de Economía, Administración, Contaduría, o afines.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	Un (1) año de experiencia en áreas relacionadas.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	<i>Se fija como valor total para el contrato la suma de Veintiún Millones Seiscientos Mil Pesos (\$21.600.000), con cargo al CDP No. 123 del 6 de enero de 2023, posición catálogo de gasto C-3603-1300- 14-0-3603025-02 Adquisición de bienes y servicios - servicio de formación profesional integral - mejoramiento del servicio de formación profesional del Sena nacional</i> <i>Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: Seis (06) pagos iguales por los meses de julio a diciembre de 2023, por valor de Tres Millones Seiscientos Mil Pesos M/cte, (\$3.600.000)</i>
PLAZO:	Seis (06) meses días sin exceder el 31 de diciembre de 2023
LUGAR DE EJECUCIÓN:	<i>Villavicencio, Meta</i>
SUPERVISOR:	<i>Coordinadora Grupo de Formación, Empleo y SNFT</i>
ORDENADOR DEL PAGO:	<i>Stella Loba Vasquez</i> <i>Subdirectora (e) del Centro Industria y Servicios del Meta.</i>

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, artículo 3º del Decreto 371 de 2021 y el artículo 3º del Decreto 397 de 2022; el Centro de Industria y Servicios del Meta del SENA Regional Meta, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:

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 costo 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.”

Conforme a los lineamientos operativos del plan de Acción 2023, expedido por la Dirección General de la Entidad, cuyas acciones se concentran en establecer, ejecutar y adoptar las estrategias para la implementación de SECOP II, siendo ésta una plataforma transaccional en la cual todas las Entidades Estatales deben hacer todo el Proceso de Contratación en línea; SECOP II garantiza trazabilidad y permite el seguimiento a todos los interesados de la contratación de la Entidad así como implementación de los principios de planeación, eficacia y transparencia a la hora de llevar a cabo cada uno de los procesos de contratación que se lleven a cabo 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 al Despacho Regional 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 experticia o conocimiento especializado, conforme a las especificaciones que se indican en este documento, lo anterior conforme al artículo 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, que establece: “Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados.

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.

El SENA como entidad encargada de cumplir la función que le 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” (Ley 119, 1994).

Desde este punto de vista, la formación se convierte en el principal proceso misional al que, cuyo objetivo es “Diseñar, administrar y orientar la formación profesional integral a través de estrategias y Programas de formación por competencias, asegurando el acceso, pertinencia y calidad para incrementar la empleabilidad, la inclusión social y la competitividad de las empresas y del país” , siendo responsables del proceso: Director de Formación Profesional, Coordinadores de Grupo de la Dirección de Formación Profesional, Directores Regionales, Subdirectores de Centro, Coordinadores Misionales, Coordinadores Académicos, Coordinadores de Administración Educativa, Instructores, Responsables de Bienestar al Aprendiz en los Centros de Formación.

El proceso requiere la realización de diversas actividades como son: Planear el catálogo de programas a ofertar, planear la oferta educativa, publicar y divulgar la oferta educativa, Formular y ejecutar las acciones de la Escuela Nacional de Instructores ENI en cada uno de sus ejes : Formación, Desarrollo Profesional, Retención, Investigación Pedagógica, Promoción y Acompañamiento Técnico Pedagógico, Realizar la certificación académica a los Aprendices, Realizar seguimiento y evaluación de la gestión de la formación profesional integral , Actualizar diseño y desarrollo curricular.

El Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2025, en el Capítulo 2, denominado “Seguridad Humana y Justicia Social, respecto a la educación para reducir la desigualdad contempla, fortalecer la educación media para la construcción de proyectos de vida, para ello: “Se hará una transformación curricular de la educación media para una formación integral, que tendrá en cuenta los intereses y necesidades de los jóvenes. Se incentivarán mecanismos de articulación de la media – en estrategia de multicampus regionales - con la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), y la educación superior. En este proceso participará el SENA. Se ampliarán las apuestas de la orientación socio–ocupacional y se fomentarán las competencias socioemocionales, la educación económica y financiera, así como la educación ciudadana y para la reconciliación.”

Así mismo, en el aparte de “Superación de privaciones como fundamento de la dignidad humana y condiciones básicas para el bienestar”, contempla que la educación es un medio fundamental para superar la desigualdad y para hacer de nuestro país una sociedad del conocimiento y de los saberes propios. En tal sentido, el SENA juega un papel relevante en la formación en los niveles de complementaria, técnicos y tecnólogos, así como también en el tema de bilingüismo, en la educación media para la construcción de proyectos de vida, en la alfabetización y apropiación digital como motor de oportunidades para la igualdad.

Con relación al Trabajo decente y empleo rural colombiano, el Plan de Desarrollo establece lo siguiente: “Para mejorar la calidad de vida y responder a sus particularidades productivas, se desarrollarán lineamientos para el trabajo en las zonas rurales en coordinación con las autoridades territoriales, que se ajusten a la oferta de formación para el trabajo y el emprendimiento y se diseñará un modelo de aseguramiento y protección de riesgos laborales. Se buscará que las y los trabajadores del campo accedan a los bienes y servicios del sistema de subsidio familiar, y se



fomentará el acceso al subsidio de vivienda. Se fortalecerán el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores Rurales y el Plan Nacional de Fomento a la Economía solidaria y Cooperativa rural.

A través de la estrategia CampeSENA, se crearán mecanismos de caracterización o autorreconocimiento y atención diferencial, integral e incluyente para las campesinas y campesinos. Se reconocerán y certificarán los conocimientos, aprendizajes, habilidades y destrezas adquiridos a lo largo de la vida campesina, y se ofrecerá formación pertinente y flexible. Se estimularán emprendimientos productivos y se adoptará una línea de formación continua y especializada para el fomento de la economía campesina y las organizaciones que la integran. En este proceso de inclusión se le dará prioridad a las zonas aledañas a los Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación.”

Con relación a la economía popular, el PND dice “Se promoverá la capacitación de los trabajadores de la EP a través del SENA y de otras entidades de formación.”

En economía campesina: “La dimensión productiva del campesinado se fortalecerá con la promoción de la economía popular y comunitaria a través de la Reforma Rural Integral que impulsa la Economía Campesina, Familiar y Comunitaria. Se implementarán los lineamientos de la política pública de trabajo digno y decente en el campo y la estrategia CampeSENA. Se incentivará la práctica de la agroecología con base en los saberes tradicionales y en articulación con el Servicio Público de Extensión Agropecuaria; así como la pesca y acuicultura, como fuente de desarrollo y empleo digno. Se busca transitar hacia una economía productiva con un enfoque ecosistémico, social y de aprovechamiento sostenible de los recursos pesqueros y acuícolas en el marco de la Ley 2268 de 2022, que procura mayores beneficios sociales para los pescadores artesanales comerciales y de subsistencia.”

Por otra parte, la Resolución 1427 de 2004 “Por la cual se crean los Grupos de Formación Profesional Integral, Empleo y Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y los Grupos de Promoción y Relaciones Corporativas en las Regionales del SENA”, atribuye a la Coordinación de Formación regional, entre otras las siguientes funciones:

1. Garantizar la implementación de las orientaciones, pautas, mecanismos, estrategias y procedimientos definidos para los procesos de Formación Profesional Integral, en los Centros de la regional garantizando su cumplimiento.
2. Controlar y evaluar la implementación de las estrategias y planes institucionales en la regional, con el propósito de prestar servicios integrales a los sectores productivo y social.
3. Concertar la respuesta institucional con las entidades territoriales, gremios, asociaciones, empresas y comunidades y demás entes que lo requieren y coordinar los programas y servicios de acuerdo con la demanda y características específicas.
4. Estructurar los planes operativos de la oferta institucional en la regional, en coherencia con los planes de desarrollo departamentales y municipales, los planes regionales de educación y empleo, y el plan estratégico institucional.
5. Realizar el seguimiento a los proyectos especiales en la regional, en coordinación con la Dirección General.
6. Garantizar en la Regional la gestión, la articulación y la transferencia de los proyectos apalancados con recursos de la Ley 344, Fondo Emprender, alianzas, convenios, programas de empleabilidad y contratos institucionales, en coordinación con la Dirección General.
10. Coordinar la conformación de redes departamentales de entidades de formación para el



trabajo, redes de información del mercado laboral y ocupacional regional, con el fin de ejecutar procesos de Formación Profesional y Emprendimiento, garantizando pertinencia, calidad, flexibilidad y cobertura en los servicios.

11. Garantizar la articulación de la oferta de Formación Profesional Integral con la educación media técnica y con los demás actores del sistema educativo en condiciones de calidad, pertinencia y flexibilidad, facilitando la cadena de formación y la movilidad educativa.

12. Asesorar a los Centros de formación en la implementación de objetivos, contenidos y procesos relacionados con la integralidad de la Formación Profesional, la formación para el emprendimiento y empresarismo, la gestión del empleo y el trabajo y la promoción de eventos que propicien los valores éticos, culturales y ambientales, con equidad social en las regiones.

13. Realizar la articulación y aprovechamiento de recursos y sinergias para implementar los procesos de diseño curricular para el desarrollo de competencias, la formación y mejoramiento continuo de los docentes y de agentes educativos del sistema de formación para el trabajo.

14. Apoyar la transferencia de los diseños elaborados y su puesta en marcha a nivel de los Centros de Formación Profesional, realizando el seguimiento, control y evaluación en la ejecución de la Formación Profesional Integral.

15. Orientar la conformación y consolidación de los equipos pedagógicos en los centros de formación para el desarrollo de los procesos inherentes a la gestión educativa y al desarrollo tecnológico y pedagógico de los mismos y de la Formación Profesional.

16. Acompañar y dinamizar en la regional la consolidación de los sistemas de gestión en los centros de formación y los procesos de cambio institucional, para la ejecución de la Formación Profesional Integral con criterios de flexibilidad, pertinencia, calidad y cobertura poblacional.

16. Hacer seguimiento al plan de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales y de articulación con el sistema educativo que lidere la regional.

17. Realizar el diagnóstico de necesidades de normalización, y de evaluación y certificación de competencias laborales en los sectores económicos, cadenas productivas y clusters dinámicos de la región.

19. Gestionar el sistema de información relacionado con los procesos de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales y de formación para el trabajo de la región con el fin de desarrollar planes operativos en la red departamental de entidades de formación para el trabajo incluyendo los centros de formación del SENA.

21. Coordinar el proceso de reconocimiento y autorización de programas de Formación Profesional en la región, para que las empresas y establecimientos especializados impartan directamente programas de formación para el trabajo con calidad y pertinencia.

22. Gestionar en coordinación con los Centros de Formación, la promoción y asesoría a empresas, gremios, asociaciones y organizaciones de trabajadores para la formulación, gestión, evaluación y seguimiento de proyectos de formación continua.

23. Realizar en coordinación con los Centros de Formación o Complejos, la participación de los funcionarios de la Entidad en los eventos de capacitación derivados del programa de formación continua, para garantizar la transferencia de conocimiento del sector productivo al Sena.

24. Gestionar el sistema de información de los procesos de Formación Profesional Integral relacionados con la administración educativa, formación y mejoramiento continuo de docentes, diseño curricular, medios didácticos y recursos educativos y unidades de información técnica, así como la producción técnico pedagógica regional.

25. Coordinar el registro en el sistema de información de las cuotas de aprendizaje, aprendices y banco de instructores que prestarán servicios a los Centros de Formación Profesional.

26. Gestionar la implementación y el seguimiento al sistema de gestión de calidad de los Centros y de la Regional mediante el comité regional de calidad y el plan de auditorías.

27. Gestionar la conformación de Alianzas Estratégicas y la celebración de Convenios para



fortalecer los procesos de gestión e Intermediación pública y gratuita de empleo y la orientación ocupacional.

28. Participar en la operación de los Observatorios del Mercado Laboral en las regiones, como en los diagnósticos que permitan la caracterización ocupacional y laboral para facilitar políticas de Empleo y de Formación Profesional.

29. Ejecutar la gestión de intermediación pública y gratuita del Servicio Público de Empleo en las regionales, la ejecución de los programas de empleabilidad y demás actividades del los Centros del Servicio Público de Empleo.

30. Promover y participar en las actividades de actualización, incremento de cobertura y mejoramiento del Servicio Público de Empleo.

31. Gestionar la estructuración de Planes Operativos del Servicio Público de Empleo, en concordancia con las políticas de empleo del Gobierno Nacional (p.e. Subsidio al Empleo)

32. Supervisar el funcionamiento del Servicio Público de Empleo, para garantizar su efectividad y rendir informes de resultados sobre la gestión.

33. Gestionar la elaboración de proyectos para la actualización y capacitación de la población vulnerable.

34. Hacer seguimiento y evaluación a los programas de formación ocupacional, dirigidos a recalificar población desempleada y/o vulnerable, de acuerdo con los compromisos legales que tiene el Sena.

35. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de la Dirección Regional

Sumado a lo anterior, la Dirección de Formación Profesional Integral a través de la Coordinación de Gestión Administrativa, Registro y Control Académico, asignó a las Regionales a través de la Coordinación de Formación Profesional Integral y SNFT, la realización de algunas actividades, que antes eran propias de la Dirección General como son:

Inscripción / Inscribir Aspirantes.

SGS / Activar Fichas de Caracterización.

SGS / Cambiar Estado de Aprendices.

SGS / Cancelar Fichas de Caracterización.

SGS / Habilitar Asistencia EDT.

SGS / Modificar Juicios de Evaluación.

SGS / Modificar Juicios de Evaluación Masivo.

SGS / Consultar Registro / Generación de Contraseña de Usuarios SENA.

Con relación al tema de aseguramiento de la calidad y registro calificado:

El SENA responde al compromiso de la calidad con una formación permeada por procesos de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento continuo, soportados en el modelo operativo del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad de la Formación – SIACF- y con el desarrollo de las funciones asignadas al Grupo de Aseguramiento de la Calidad de la Formación Profesional Integral.

El SENA, como entidad del gobierno nacional se encuentra inmersa, legal y normativamente, en dos grandes espacios, el de la Formación Profesional Integral y el de la Educación Superior colombiana, lo cual le exige a la institución una permanente reflexión sobre su quehacer misional, en procura de la excelencia en la Calidad de la Formación a través de los procesos de mejora continua. De ahí, que la cultura de la calidad en el SENA se encuentra reflejada en las políticas y



estrategias de acción institucional que por años le ha permitido comprobar la eficiencia y eficacia de su funcionamiento interno para cumplir cabalmente con sus funciones misionales.

El Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad de la Formación–SIACF, ubicado dentro del módulo de documentos institucionales bajo el código GFPI-M-009, se soporta en la estructura organizacional definida en el Decreto 249 de 2004 y se articula con los diferentes sistemas institucionales (Sistemas de Información, SIGA, MIPG), con el fin de garantizar los momentos de planeación, implementación, seguimiento, evaluación, ejecución y mejoramiento de las labores académicas, formativas, docentes, culturales, científicas y de extensión, impactando positivamente en el desempeño de la comunidad institucional. Con el Sistema propuesto, se pretende evidenciar el nivel de madurez de la cultura de la calidad de los actores que convergen en la formación, de manera tal que toda la Institución, desde sus diferentes niveles organizacionales, interioricen el horizonte de la calidad de la formación como el compromiso social establecido en los propósitos de formación, reflejándose en el impacto de los egresados en el sector productivo y social.

En virtud de lo anterior, se requieren los servicios de un profesional idóneo, para que apoye las gestiones de Administración Educativa, Registro Calificado y Aseguramiento de la calidad, articulando acciones con los centros de formación, en procura del cumplimiento de las directrices anteriormente expuestas.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y no existiendo en la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 250 de 2004 ni personal suficiente, 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, 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". Por lo anterior, la mejor opción legal con que se cuenta para suplir en este momento la necesidad temporal es mediante la suscripción de un contrato de prestación de servicios 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 posteriormente en este documento.

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:

1. Realizar seguimiento periódico y acompañamiento a los indicadores de formación en todas las modalidades y programas.
2. Realizar seguimiento periódico a la programación de instructores de los centros de formación tanto de planta como de contrato.
3. Realizar seguimiento periódico y acompañamiento al estado de los programas de formación y generar las respectivas alertas y recomendaciones.
4. Apoyar a la Coordinación Misional en la atención de solicitudes de los centros de formación



en lo que respecta al rol regional de administración educativa, verificando documentación y requisitos para: inscripción de aspirantes, activación de fichas de caracterización, cambio de estado de aprendices, cancelación de fichas, habilitación de asistencias a EDT, modificación de juicios de evaluación. y generación contraseña.

5. Realizar seguimiento y acompañamiento al proceso de certificación de la formación, atendiendo los lineamientos de la Dirección de Formación y el cumplimiento de indicadores.
6. Apoyar las acciones contempladas en el Calendario Académico, relacionadas con: la planeación; revisión y verificación de la caracterización; plan de publicidad; control y seguimiento a charlas informativas y demás acciones relacionadas con la oferta educativa.
7. Realizar seguimiento y acompañamiento a los centros de formación, en las acciones relacionadas con el Plan Nacional de Integralidad y Bienestar al Aprendiz.
8. Acompañar el proceso de autoevaluación de los Centros de Formación gestionando los requerimientos de estos para la implementación de la autoevaluación.
9. Realizar el seguimiento a los planes de mejoramiento de la autoevaluación de los centros.
10. Consolidar los resultados de la autoevaluación y elaborar el informe de autoevaluación regional.
11. Consolidar y trasladar, las oportunidades de mejora que son competencia de la Dirección General y que son reportadas por los Centros en los planes de mejoramiento.
12. Articular acciones con los profesionales de diseño curricular de los centros de formación, atendiendo los lineamientos de la Dirección de Formación y consolidar la información regional de programas de formación.
13. Consolidar la información regional de programas con registro calificado.
14. Participar en reuniones y comités relacionados con el objeto contractual.
15. Generar informes mensuales de las acciones a cargo, de manera organizada con el fin de que sirvan de insumo para la rendición de cuentas y la información que requieran las diferentes entidades.
16. Atender con oportunidad las PQR`S relacionadas con el objeto contractual.

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 Villavicencio Meta.

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 Profesional que ejerza las funciones de Coordinador del Grupo de Formación, Empleo y SNFT o quien designe el Ordenador del Gasto correspondiente.

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 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 el (la) señor (a) **SANDRA GUZMAN NAVIA**, 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
ARQUITECTO JAVIER CASTILLO PULIDO	01/01/2020	31/12/2020	12		x	
LA CORPORACION UNIVERSITARIA REMINGTON. C.A.T. VILLAVICENCIO.	05/08/2019	16/06/2020	7		X	
E.A.A.V.	25/02/2019	05/04/2019	1	15	X	
ALCALDIA MUNICIPAL DE VILLAVICENCIO	15/01/2016	20/02/2019	3	5	x	
LA UNION TEMPORAL CIENCIA Y TECNOLOGIA DEL	01/09/2015	04/12/2015	3		X	



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
META						
SENA AGROINDUSTRIAL	29/06/2012	19/09/2012	3		X	
SENA AGROINDUSTRIAL	01/02/2014	30/07/2014	6		X	
SENA AGROINDUSTRIAL	27/08/2014	27/11/2014	3	17	X	
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA			38	37	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 Ordenador del Gasto 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 Republica 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.	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor contrato y forma de pago	Modalidad de selección
3206892 del 2022	OSCAR EDUARDO QUINTANA TABARES	Prestar servicios profesionales como apoyo a los trámites administrativos y de gestión contractual en el Despacho de la Dirección Regional, durante la vigencia 2022	11 meses y 15 días	Se fija como valor total para el contrato la suma de Treinta y Cuatro Millones Quinientos Mil Pesos M/CTE (\$34.500.000), Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente a Quince (15) días del mes de Enero de 2022 por valor de Un Millón Quinientos Mil Pesos M/CTE. (\$1.500.000), b) Once pagos iguales por los meses de Febrero a Diciembre, por valor de TRES MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$3.000.000).	Contratación Directa (Ley 80 de 1993, 1150 de 2007 y Decreto 1082 de 2015)
3224855 del 2022	GERMAN ALBERTO SOLANO BAQUERO	PRESTAR SERVICIOS PERSONALES DE CARÁCTER TEMPORAL DE UN APOYO ADMINISTRATIVO PARA EL DESARROLLO DE LA ETAPA PREPARATORIA Y PRECONTRACTUAL DE LOS PROCESOS QUE SE TRAMITEN EN EL CENTRO DE INDUSTRIA	11 meses y 15 días	Se fija como valor total para el contrato la suma de TREINTA Y CUATRO MILLONES NOVECIENTOS MIL PESOS (\$34.900.000), A) Un primer pago correspondiente a los diecinueve (19) días del mes de enero de 2022 por valor de UN MILLÓN NOVECIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$1.900.000). b) Once (11) pagos iguales por los meses de febrero a diciembre de 2022, por valor de TRES MILLONES PESOS M/CTE, (\$3.000.000).	Contratación Directa (Ley 80 de 1993, 1150 de 2007 y Decreto 1082 de 2015)

15. Recomendación al Ordenador del Gasto:

Que el Grupo de contratación del CISM, reviso y valido 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 tope, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en la ciudad de Villavicencio, (Meta) a los veintiocho (28) días de junio de 2023.

Stella Loba Vasquez
Subdirector (E) del Centro de Industria y Servicios del Meta

Vo.Bo: Rosa Maria Villamarin Garcia, Cargo: Coordinadora Misional Regional Meta 

Vo.Bo: Rafael Antonio Galarza Mojica, Cargo: Coordinador Grupo de Apoyo Administrativo Mixto Regional Meta

Revisó : Marian Johanna Cuyares Rojas – Abogada de Contratación de CISM 

Proyecto: Nelson Andres Suta Muñoz – Apoyo Profesional CISM 