



**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**

| | |
|---------------------------------|---|
| OBJETO: | <i>Prestación de servicios en la gestión administrativa para la orientación, ejecución y seguimiento de actividades relacionadas con la estrategia de Contrato de Aprendizaje.</i> |
| EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN | <i>Opción 1: Título de tecnólogo en áreas afines a ciencias administrativas, económicas, sociales y humanas e Ingenierías y afines. Opción 2: aprobación de cuatro (4) años de educación superior y/o profesionales en áreas afines a ciencias administrativas, económicas, sociales y humanas e Ingenierías y afines. Opción 3: Título de técnico profesional + especialización en áreas afines a ciencias administrativas, económicas, sociales y humanas e Ingenierías y afines.</i> |
| EXPERIENCIA RELACIONADA: | <i>Opción 1: 25 meses de experiencia laboral relacionada. Opción 2: 12 meses de experiencia laboral relacionada. Opción 3: 6 meses de experiencia laboral relacionada.</i> |
| VALOR Y FORMA DE PAGO: | <i>Se fija como valor total de la contratación la suma de SEIS MILLONES TRESCIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS M/CTE (\$6.398.250). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente al mes de octubre de 2023 por valor de UN MILLÓN DOSCIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS CINCUENTA PESOS M/CTE (\$1.279.650). b) Dos pagos iguales por los meses de noviembre y diciembre de 2023 por valor de DOS MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS PESOS M/CTE (\$2.559.300,00) cada uno. Lo anterior, con cargo al CDP No. 6723 de 2023.</i> |
| PLAZO: | <i>2 meses y 15 días, contados a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución, sin exceder el 31 de diciembre de 2023.</i> |
| LUGAR DE EJECUCIÓN: | <i>Barranquilla, Atlántico.</i> |
| SUPERVISOR: | <i>Coordinación del Grupo de Relaciones Corporativas e Internacionales.</i> |
| ORDENADOR DEL PAGO: | <i>Jacqueline Rojas Solano, Directora Regional.</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 y artículo 3º del Decreto 371 de 2021, la Dirección Regional Atlántico del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) creado en 1957 como resultado de la iniciativa conjunta de los trabajadores organizados, los empresarios, la iglesia católica y la Organización Internacional del Trabajo, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo.

El SENA cumple 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 de las personas en actividades productivas que contribuyan al crecimiento social, económico y tecnológico del país.

Son funciones del SENA, entre otras, velar por el mantenimiento de los mecanismos que aseguren el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con el contrato de aprendizaje, en los términos del numeral 2 del artículo 4º de la Ley 119 de 1994.

Por su parte, el Decreto 249 de 2004 “*Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA*”, en su artículo 13 asignó a la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas funciones orientadas al relacionamiento directo con el sector empresarial y la interlocución entre el sector productivo y el SENA, así como el despliegue del portafolio de servicios de la entidad. De igual manera le corresponde proponer la regulación del contrato de aprendizaje y la construcción de mecanismos para la ampliación del contrato de aprendizaje a nivel nacional.

A través de los contratos de aprendizaje los empresarios apoyan la formación de los aprendices para que adquieran conocimientos prácticos en entornos laborales, contribuyendo en su desarrollo profesional y personal. Es por esto que, la Entidad fortalece continuamente alianzas entre los sectores productivos, gubernamental y académico, para que la formación sea pertinente y de acuerdo a las necesidades de los empresarios, quienes a su vez aseguran acomodación laboral; convirtiéndose estos últimos en aliados estratégicos de la Entidad.

Los empresarios pueden encontrar convocatorias de innovación para mejorar la productividad de sus empresas, además de eso el SENA ofrece un sinnúmero de servicios que logran que las empresas aumenten sus posibilidades de incrementar un fuerza laboral con el personal mejor preparado. Esto es, el SENA trabaja para que la formación impartida en los Centros de Formación y en las empresas que lo requieran, se convierta en la fuerza laboral que necesita Colombia de acuerdo con las necesidades y la productividad de la industria.

A su vez, el SENA es el ente encargado de efectuar seguimiento y control al cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias del contrato de aprendizaje. Su gestión, se ejecuta bajo la supervisión de la Coordinación Regional de Relaciones Corporativas e Internacionales, quien a su



vez recibe línea de la Coordinación Nacional de Servicio a la Empresa y Contrato de Aprendizaje adscrita a la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.

Con base en lo anterior y en cumplimiento de las actividades relacionadas con la estrategia de Relacionamiento empresarial y planes objetivos propios del área, de conformidad con los procedimientos y lineamientos institucionales, se hace necesario la contratación de tecnólogos de contratos de aprendizaje quienes apoyarán las acciones del contrato de aprendizaje derivadas en cada una de las etapas del proceso, así:

| | | | |
|-------------------------------------|-------------------------|--|--|
| Administrar | Empresas | Buscar/Ingresar como Empresa | |
| | | Consultar Empresa | |
| | | Modificar Empresa | |
| | | Cartas solicitadas empresas | |
| | Regulación | Periodo de presentación | |
| | | Requerimiento de planta | |
| | | Rues | |
| | | Regular Empresa | |
| | | Consultar Regulaciones | |
| | Estado de cuenta | Crear estado de cuenta (nuevo) | |
| | | Crear estado de cuenta monetizadoras total | |
| | | Consultar estado de cuenta (nuevo) | |
| | | Todos los Estados de Cuenta | |
| | | Consultar contratos por compensación | |
| | | Eliminar UGPP | |
| | Aprendices | Buscar/Ingresar como Aprendiz | |
| | | Consultar Aprendiz | |
| | | Consultar por ficha | |
| | | Modificar Aprendiz | |
| | | Modificar académico | |
| Consultar Contratos por aprendizaje | | | |
| Contratos | Consultar Contratos | | |
| | Modificar Contrato | | |
| | Cambios Especiales | | |
| | | | |

Fuente: Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas SENA.

Para dar alcance a este proceso, es necesario que se dé cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 que indica:

“ARTÍCULO 2.2.6.3.11. Regulación de la cuota de aprendices. La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley será determinada por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación que les asiste a los empleadores de vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.



La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se efectuará conforme al procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002”.

En ese sentido, mediante autorización No. AU-AT-100 DE 2023, la Secretaría General del SENA autorizó la contratación de seis (06) objetos iguales como tecnólogos contrato de aprendizaje, los cuales han prestado sus servicios personales para la orientación, ejecución y seguimiento de actividades relacionadas con la estrategia de Contrato de Aprendizaje.

Posteriormente, mediante radicado No. 01-9-2023-056510 del 20 de septiembre de 2023, la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas autorizó el traslado de recursos para la contratación de un tecnólogo contrato de aprendizaje, adicional a los seis contratados inicialmente, por un plazo de dos meses y quince días. Seguidamente, los recursos fueron asignados en la Resolución 1903 del 22 de septiembre de 2023 para la contratación del rol adicional que permita a la entidad ampliar la capacidad institucional en la prestación del servicio durante la vigencia 2023. Lo anterior, con base en las siguientes consideraciones:

El Tecnólogo de Contrato de Aprendizaje en Regionales, determina de acuerdo con la normatividad, qué empresas son objeto de regulación. Además, mediante sus conocimientos y experticia, atienden los requerimientos que por su competencia son presentados al área de Relacionamento Corporativo; específicamente de apoyo a la gestión para la articulación entre empresas y aprendices, ejecutando tareas de relacionamiento, así como el manejo operativo y normativo del contrato de aprendizaje.

Frente a tal obligación de Ley para la vigencia 2023, dentro de las actividades a desarrollar, para el apoyo en el cumplimiento de las metas correspondientes a Contrato de Aprendizaje, Empresas/Contratos voluntarios y Regulación, como también la actualización y depuración cuyos avances a la fecha son:

Contratos Voluntarios: Avance 81%

| CÓDIGO REGIONAL | REGIONAL | META CONTRATOS VOLUNTARIOS 2023 | EJECUTADO |
|-----------------|--------------------|---------------------------------|-----------|
| 8 | REGIONAL ATLÁNTICO | 900 | 731 |

Contratos SENA: Avance 74%

| CÓDIGO REGIONAL | REGIONAL | META APRENDICES CONTRATOS SENA 2023 | EJECUTADO |
|-----------------|--------------------|-------------------------------------|-----------|
| 8 | REGIONAL ATLÁNTICO | 16.847 | 12.502 |

Empresas Voluntarias: Avance 88%

| CÓDIGO REGIONAL | REGIONAL | META EMPRESAS CON CONTRATOS VOLUNTARIOS 2023 | EJECUTADO |
|-----------------|--------------------|--|-----------|
| 8 | REGIONAL ATLÁNTICO | 400 | 352 |

Fuente: Coordinación Grupo de Relaciones Corporativas e Internacionales Regional Atlántico.
Reporte: Sistema de Gestión Virtual de Aprendices – SGVA.



Respecto a las empresas reguladas, el Decreto 1334 de 2018 fue expedido con la finalidad de incentivar la entrega de información de trabajadores por parte del sector empresarial, para la fijación de la cuota mínima de aprendices, permitiendo así la correspondencia de la cuota regulada en las empresas que posean alta estacionalidad en el nivel de producción y en el total de empleados que contratan.

En ese sentido, se ampliaron los meses para que el empleador pueda presentar la información en la variación del número de empleados en los siguientes períodos: julio y enero o marzo y septiembre de cada año, que a la fecha de 2023 reportan:

| Periodo de Presentación | Número de Empresas |
|--------------------------------|---------------------------|
| Enero | 169 |
| Marzo | 111 |
| Julio | 230 |
| Septiembre | 88* |
| Total general | 598 |

*Periodo de presentación aún vigente

Por otro lado, teniendo en cuenta las campañas de actualización y depuración del aplicativo Sistema de Gestión Virtual de Aprendices -SGVA que se vienen adelantando desde la Coordinación Nacional de Servicio a la Empresa y Contrato de Aprendizaje, se remite a la Regional Atlántico una base de datos de 30.255 aprendices que superaron los 18 meses de finalizar la etapa lectiva, se entendería que ya no se pueden certificar, por tanto, se trata de registros que ya no deberían estar en el SGVA a menos que tengan contrato registrado.

Para dar continuidad a las campañas de actualización y depuración del aplicativo Sistema de Gestión Virtual de Aprendices -SGVA que se vienen adelantando desde la Dirección General se tuvieron en cuenta las siguientes variables:

| | |
|---|--------|
| Total aprendices Base de datos | 30.255 |
| Aprendices con inicio de productiva hasta 2019 | 25.778 |
| Aprendices con contrato de aprendizaje hasta 2019 | 2.026 |

En consecuencia, se requiere adelantar las gestiones que permitan la eliminación de los aprendices con fecha de inicio de etapa productiva hasta 2019, que no tienen contrato de aprendizaje registrado en sistema, que cumplieron 18 meses después de finalización de su etapa lectiva sin contrato de aprendizaje registrado.

A nivel Regional, la Coordinación de Relaciones Corporativas e Internacionales ha avanzado en el proceso de depuración en un 82%, depurando un número de 2,4687. Sin embargo, existe aun 5,568 registros pendientes de proceso de depuración así:



| Centro de formación | No. pendiente por depurar |
|--|----------------------------------|
| Centro de Comercio y Servicios | 2399 |
| Centro Industrial y de Aviación | 2757 |
| Centro Nacional Colombo Alemán | 101 |
| Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial | 311 |
| Total | 5568 |

Fuente: Coordinación Grupo de Relaciones Corporativas e Internacionales Regional Atlántico.

Adicional a lo anterior, es importante continuar con la depuración de los diferentes estados a través de la actualización del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices – SGVA, para facilitar a las empresas la búsqueda de aprendices y a estos la postulación efectiva en los procesos de selección. Los estados que aún persisten con cifras significativas pendientes de depuración son:

- Alumno Retirado
- Aplazado
- Aprendiz Aplica
- Aprendiz con de selección abiertos
- Aprendiz no interesado en contrato
- Aprendiz sin alternativa en SOFIA
- Bajo Rendimiento Académico
- Cancelado
- Cerrado satisfactoriamente Contratado
- Contrato No Registrado
- En Proceso de Selección
- Fallecido
- Final Contrato
- Inhabilitado por límite de tiempo (2años Inhabilitado Por actualización)
- Inhabilitado por límite de tiempo (2años)
- Manejado en opcional
- Pendiente Por Certificar

Por todo esto, la contratación de un rol de un tecnólogo contrato de aprendizaje, adicional a los seis contratados, encuentra su justificación en la necesidad de dar respuesta a los lineamientos que desde la Coordinación Nacional de Servicio a la Empresa y Contrato de Aprendizaje se emitan; particularmente, las actividades de actualización y depuración del aplicativo Sistema de Gestión Virtual de Aprendices -SGVA que demandan tiempo significativo y que requiere el apoyo de una persona.

A su vez, el SENA desempeña un papel fundamental en el desarrollo económico y social de la región, y una de nuestras responsabilidades es la gestión y regulación de los contratos de aprendizaje con las empresas locales. En el presente año, hemos enfrentado un aumento en la demanda de servicios relacionados con la regulación empresarial, la atención de solicitudes de contrato de aprendizaje, la búsqueda de empresas que contraten aprendices y la capacitación de los mismos para participar en las entrevistas de contrato de aprendizaje.

Estas actividades son esenciales para el cumplimiento de las metas y para el fortalecimiento de la formación técnica y profesional en la región. Sin embargo, la capacidad actual de recursos humanos no ha sido suficiente para atender esta creciente demanda de manera eficiente y oportuna.



Es importante destacar que la Regional Atlántico cuenta con cuatro centros de formación, cada uno con metas sólidas y robustas para este año. El éxito de estas metas depende en gran medida de la capacidad para gestionar eficazmente los contratos de aprendizaje y brindar un servicio de calidad a las empresas aliadas. Con un equipo más amplio y especializado, tendremos un impacto aún mayor en la gestión y regulación de los contratos de aprendizaje con las empresas locales y, por lo tanto, en el cumplimiento de las metas institucionales.

En concordancia con lo anterior, la Regional Atlántico con el equipo inicialmente contratado de tecnólogos de contrato de aprendizaje, sumado al rol adicional, permitirá cumplir con los plazos establecidos para la atención de solicitudes, fortaleciendo la relación con nuestras empresas colaboradoras; brindar una atención más personalizada a los aprendices, lo que mejorará su experiencia y aumentará su satisfacción; garantizar el cumplimiento de metas y objetivos de formación en cada uno de los centros de formación y fortalecer la presencia en la región, fomentando el desarrollo económico a través de la formación técnica y profesional.

En resumen, la contratación de un Tecnólogo de Contrato de Aprendizaje adicional es esencial para mantener y mejorar los estándares de calidad en la gestión de contratos de aprendizaje, fortalecer la relación con las empresas locales y cumplir con las metas regionales para el año 2023.

De acuerdo con lo anterior y una vez realizado lo determinado en el Decreto 397 del 17 de marzo de 2022; en su artículo 3 *“Las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación deben realizar una revisión previa y rigurosa de las razones que justifiquen la contratación de personal para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión”*, y la Circular SENA No. 120 del 7 de julio de 2020, firmada por el Director General en la cual se menciona que la contratación de prestación de servicios debe realizarse únicamente con relación al personal indispensable para suplir actividades donde la planta de personal es insuficiente.

En cuanto a la necesidad de contratación de objetos iguales que aquí se justifica, de conformidad con lo establecido en el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993; el literal h) del numeral 4 del artículo 2º de la Ley 1150 de 2007, el artículo 2.2.1.2.1.4.9. del Decreto 1082 de 2015; el artículo 3º del Decreto 1737 de 1998, modificado por el artículo 1º del Decreto 2209 de 1998; y el Decreto 1068 de 2015, Artículo 2.8.4.4.5 *“Condiciones para contratar la prestación de servicios”*; el cual establece en su párrafo 3º, lo siguiente: *“(…)Tampoco se podrán celebrar estos contratos cuando existan relaciones contractuales vigentes con objeto igual al del contrato que se pretende suscribir, salvo autorización expresa del jefe del respectivo órgano, ente o entidad contratante. Esta autorización estará precedida de la sustentación sobre las especiales características y necesidades técnicas de las contrataciones a realizar”.*

A nivel de la Regional Atlántico, según la Resolución No. 01016 del 17 de febrero de 2023, el Grupo Interno de Trabajo Relaciones Corporativas e Internacionales de la Regional Atlántico del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA cuenta con seis (06) cargos de planta ocupados por: 4 profesionales, 1 técnicos, y 1 auxiliar pertenecientes a la planta del despacho y los diferentes centros de formación, por lo cual no existe personal suficiente para cumplir con el proceso de atención de servicio al ciudadano para la presente vigencia. Los profesionales son abogados quienes apoyan la coordinación y los procesos de defensa judicial y coactivo. El técnico es la líder regional de contrato de aprendizaje y el auxiliar apoya procesos de archivo y atención al público.



Lo anterior significa, que el objeto requerido no puede ser suplido con el personal de planta, pues no se satisface con ellos teniendo en cuenta la especialidad de las actividades que ejecutan, la idoneidad, la carga funcional que en la actualidad ostentan los de planta y la especificidad de algunas actividades que se deben realizar. Por lo cual, no existe personal suficiente para cumplir con el proceso de gestión de contratos de aprendizaje para la presente vigencia.

Es conveniente anotar que la necesidad antes descrita se requiere hasta terminar la vigencia 2023 en atención a las metas trazadas, dado el alto flujo de actividades y a la experticia que se necesita para que sean ejecutadas de forma adecuada.

Por otro lado, mediante directiva presidencial 08 de fecha 17 de septiembre de 2022 se establecieron directrices de austeridad del gasto hacia un gasto público eficiente.

Posteriormente, el 29 de diciembre de 2022 el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de la Administración Pública emitieron la circular conjunta No. 100-005-2022 – “LINEAMIENTOS DEL PLAN DE FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD-VIGENCIA 2023”, mediante la cual se señaló, entre otros aspectos, lo siguiente:

*“(...) 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**, plazo este durante el cual los órganos, organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial deberán elaborar los estudios técnicos requeridos y establecer la planta temporal de personal necesaria y y suficiente que supla las necesidades misionales y administrativas que se requieran. (...)”.*

Que, teniendo en cuenta estos lineamientos y dadas las inquietudes generadas por las regionales a nivel nacional respecto a la duración de los contratos de prestación de servicios personales durante la vigencia 2023, se adelantó el día 11 de enero de 2023 comité de Dirección en el SENA quienes definieron las siguientes directrices respecto al particular compartidas mediante comunicación No. 8-2023-000024 de fecha 12 de enero de 2023, de la siguiente manera:

“En el año 2023 los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión se suscribirán por el término estrictamente indispensable, según las necesidades de contratación y su correspondiente justificación de cada Centro de Formación, Regional y Área u Oficina de la Dirección General. Los contratos de instructor podrán tener vigencia máxima hasta el último día del calendario académico del año 2023, y los diferentes a Instructor máximo hasta el 31 de diciembre del año 2023.”

Por lo anterior, tal como lo señala la misma Circular: “cada Dirección, Oficina, Regional o Centro debe realizar una revisión previa y rigurosa de las razones que justifiquen la contratación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión para suscribir solamente los que sean estrictamente indispensables según sus necesidades y por el tiempo necesario durante la vigencia 2023, procurando la eliminación gradual y progresiva de estos contratos, “ejecutando planes para proponer y realizar las reestructuraciones necesarias, sin afectar la prestación del servicio y el cumplimiento de los fines misionales” de la Entidad.”

Ahora bien, el lineamiento impartido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP en la Circular Conjunta No. 100-005 del 29 de diciembre de 2022, en cuanto a que “3. La contratación directa a través del contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión deberán tener un término de duración de cuatro (4)



meses”, está basado en el supuesto que las entidades públicas podrán realizar en ese tiempo los estudios técnicos y los trámites para la formalización de las plantas de personal que requieran, de forma que las actividades que realizan los contratistas sean asumidas al cabo de ese tiempo por los nuevos cargos de las plantas de personal, que de preferencia serán temporales. En el caso del SENA, esta entidad sustentó ante el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública mediante la comunicación No. 01-2-2022-000886 del 30 de diciembre de 2022 las razones técnicas, físicas, presupuestales y financieras por las cuales no es posible que el SENA realice en las condiciones señaladas en la Circular 100-005 de 2022 los estudios técnicos y de cargas de trabajo para tramitar la ampliación de la planta de personal que formalice en ese plazo los más de 32.000 contratos de prestación de servicios personales que suscribe el SENA cada año para poder cumplir las metas institucionales y prestar sus servicios en todo el territorio nacional.

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 y personal administrativo 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.

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.

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”*.

A su vez, 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”*.

Adicional, 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.”

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que el SENA se encuentra en este momento en imposibilidad física, técnica, presupuestal y financiera de ampliar su planta de personal en el 2023 en un número de cargos superior a los 1.152 que se encuentran en trámite en las entidades del Gobierno Nacional, y ante la necesidad de garantizar la adecuada prestación de sus servicios, dicha contratación se dará hasta la fecha que cubra la asignación de recursos, dada la naturaleza del servicio a prestar, esto es ligado a la importancia e inmediatez de los servicios a prestar y que a través de ello permite efectivamente la operatividad, el cumplimiento de programas, proyectos y metas trazadas dentro de la entidad; adicional a lo anterior concurren en esta contratación ambas causales para la suscripción del presente contrato de prestación de servicios profesionales, esto es, actividades en las que prima el intelecto requiriendo para su realización personal con experticia así como la insuficiencia de personal de planta.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada a la Dirección 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 idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones que se indican en este documento, lo anterior conforme al artículo 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, que establece: *“Son contratos de prestación de servicios los*



que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados. // En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable”.

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

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

2. Obligaciones:

2.1. Obligaciones Específicas:

1. Desarrollar las actividades necesarias para la ejecución del procedimiento de regulación de cuotas, según los lineamientos de la Dirección General.
2. Brindar acompañamiento en las actividades de promoción y fomento de estrategias para la consecución de nuevas empresas a regular.
3. Apoyar la atención de solicitudes de aprendices para contrato de aprendizaje de las empresas reguladas y voluntarias.
4. Brindar acompañamiento en el desarrollo y la implementación de acciones para la consecución de empresas y contratos en modalidad voluntaria, apoyando el cumplimiento de las metas institucionales.
5. Apoyar en la actualización de información en la herramienta Sistema de Gestión Virtual de Aprendices – SGVA o la que haga sus veces.
6. Acompañar los procesos de sensibilización enfocados en la promoción y divulgación de las estrategias propias de la Coordinación, que se lleven a cabo para los grupos de valor del SENA.
7. Apoyar en la gestión de respuesta y el seguimiento oportuno de las diferentes solicitudes, trámites administrativos y PQRS, que se alleguen a la Coordinación, en el marco de la estrategia de contrato de aprendizaje.
8. Atender con prontitud y efectividad las solicitudes, condiciones y o recomendaciones que dentro de los términos del contrato formule el supervisor.

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato a suscribir es de prestación de servicios profesionales y 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 Barranquilla, Atlántico.

6. Fundamentos jurídicos que soportan la modalidad de selección:

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

7. Justificación valor del contrato:

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

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

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

8. Análisis de riesgos y forma de mitigarlos:

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

9. Garantías que debe asumir el contratista:

El contratista deberá constituir a su costa y a favor del SENA, una garantía de cumplimiento sobre el 10% del valor total del contrato, en los términos señalados en la Sección 3 Subsección 1 del Decreto 1082 de 2015, la cual se mantendrá vigente durante el plazo de ejecución del contrato y cuatro (4) meses más y se ajustará a los límites, existencia y extensión de los siguientes amparos: Cumplimiento del contrato. Este amparo cubre a la entidad estatal de los perjuicios derivados de a) incumplimiento total o parcial del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista; b)



El incumplimiento tardío o defectuoso del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista c) Los daños imputables al contratista por entregas parciales de la obra, cuando el contrato no prevé entregas parciales; y d) El pago del valor de las multas y de la cláusula penal pecuniaria.

10. Supervisión:

La supervisión del contrato estará a cargo de la Coordinación de Relaciones Corporativas e Internacionales de la Regional Atlántico.

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, Directora Regional, 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 que serán allegados por los futuros contratistas, se procederá con el análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certificará y anexará al presente estudio previo el cumplimiento de su idoneidad y experiencia para la respectiva suscripción del contrato.



| IDONEIDAD | | | | | | |
|--|-------------------------------|------------------------------|---------------------|------|-------------------------|-----------|
| La siguiente verificación, se realiza atendiendo lo establecido en los estudios previos. | | | FORMACIÓN ACADÉMICA | | | |
| | | | CUMPLE | | NO CUMPLE | |
| | | | | | | |
| EXPERIENCIA | | | | | EXPERIENCIA RELACIONADA | |
| ENTIDAD | Fecha de Ingreso (DD/MM/AAAA) | Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA) | Meses | Días | SI | NO |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | CUMPLE | NO CUMPLE |
| TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA | | | | | | |

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 Regional con el apoyo del equipo de contratación establece que el futuro contratista cumple con los requisitos señalados anteriormente.



14.3 Estudio de la Demanda.

De conformidad con la información suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente, a 31 de octubre de 2020, las entidades públicas contaban con 392.468 contratistas prestadores de servicios profesionales, de los cuales cerca del 30% estaban vinculados con entidades del orden nacional y 70% con entidades del orden territorial.

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

| No. y año | Contratista | Objeto del contrato | Plazo | Valor del contrato | Modalidad de selección |
|----------------------------|------------------------------|---|---------------------|--------------------|------------------------|
| CO1.PCCNTR.3268520 de 2022 | KELLYS JOHANA MOLINA ANDRADE | Prestación de servicios de apoyo que contribuyan en el cumplimiento de actividades en el proceso de regulación de cuotas de aprendizaje y metas propias del área, de conformidad con la normativa, procedimientos y lineamientos institucionales. | 11 meses y 15 días. | \$28.714.350 | Contratación directa |
| CO1.PCCNTR.2170392-2021 | KATIA FIGUEROA GARCERAN | Prestar los servicios de apoyo a la gestión para la articulación entre empresas y aprendices, ejecutando tareas de relacionamiento, así como el manejo operativo y normativo del contrato de aprendizaje. | 11 meses y 6 días. | \$ 27.283.200 | 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 Barranquilla, a los veintisiete (27) días del mes de septiembre de 2023.

JACQUELINE ROJAS SOLANO
Directora Regional Atlántico

Proyectó: Adriana Martínez Cury. -Apoyo jurídico.
Revisó: Natali Pantano Pinzón. -Abogado Despacho
Vo.Bo.: Yanina Tellez Dau. -Coordinadora Grupo Relaciones Corporativas e Internacionales