



PROCESO		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
NOMBRE DEL FORMATO		
FORMATO ESTUDIOS PREVIOS		
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN		
Pública	<input checked="" type="checkbox"/>	Pública Clasificada
		<input type="checkbox"/>
		Pública Reservada
		<input type="checkbox"/>

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

<b>OBJETO:</b>	<i>1-7071-40-2025 Prestar servicios profesionales para contribuir en el diseño de estrategias e iniciativas, gestión y ejecución del plan de acción y del proyecto anual de normalización/estandarización de competencias laborales de la Mesa Sectorial de Economía Campesina, así como de los planes de acción de las Mesas Sectoriales vinculadas a la estrategia campeSENA que le sean asignadas.</i>
<b>EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN</b>	<i>Título profesional universitario en ciencias sociales y humanas, economía, administración, Contaduría, agronomía, ingeniería + especialización en áreas afines.</i>
<b>EXPERIENCIA RELACIONADA:</b>	<i>25 meses de experiencia profesional relacionada</i>
<b>VALOR Y FORMA DE PAGO:</b>	<i>Se fija como valor total para el contrato la suma de SESENTA Y TRES MILLONES QUINIENTOS VEINTITRÉS MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS M/CTE. (\$63.523.333). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente al mes de febrero de 2025 por valor de CUATRO MILLONES QUINIENTOS VEINTITRÉS MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS M/CTE. (\$4.523.333), b) (10) pagos iguales por los meses de marzo a diciembre de 2025, por valor de CINCO MILLONES NOVECIENTOS MIL PESOS M/CTE. (\$5.900.000) cada uno.</i>
<b>PLAZO:</b>	<i>Hasta el 31 de diciembre de 2025</i>
<b>LUGAR DE EJECUCIÓN:</b>	<i>Bogotá D.C.</i>
<b>SUPERVISOR:</b>	<i>Coordinador(a) del Grupo Gestión de Competencias Laborales o quien designe el ordenador del gasto.</i>



<b>ORDENADOR DEL GASTO:</b> Director(a) Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.
--

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 de la Ley 2013 de 2019 entorno a la integralidad de la entidad, la, Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo del SENA, requiere contratar los servicios para atender la necesidad que a continuación se describe:

#### **1. Justificación de la necesidad de la contratación:**

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, es un establecimiento público de orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo, de conformidad con el artículo 1º de la Ley 119 del 9 de febrero de 1994. Dentro de su misión “... está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos...”

Ahora bien, la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo -DSNFT del SENA fue creada en 1996 con el propósito de brindar apoyo permanente al Gobierno nacional en la definición de lineamientos de políticas, directrices y estrategias para el desarrollo y mejoramiento de la cualificación del recurso humano. Sus funciones se encuentran descritas en el artículo 12 del Decreto 249 del 28 de enero de 2004, dentro de las cuales se destacan: “1. Dirigir la implementación en el país del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y proponer las políticas para la ejecución de los procesos de normalización, evaluación y certificación, reconocimiento y articulación de programas de formación que de él se derivan para el desarrollo del talento humano, su empleabilidad y el aprendizaje permanente. //(...)// 3. Investigar, priorizar y aprobar metodologías y planes de normalización y certificación de las competencias laborales y formación para el Trabajo, 4. Dirigir, controlar y evaluar la ejecución de los planes que presentan las Mesas Sectoriales a través de los Centros de Formación; //(...)// 12. Planear, dirigir, coordinar y evaluar, de conformidad con las políticas adoptadas, el Programa de Formación Continua a nivel nacional. //(...)// 17. Contribuir al diseño de un marco nacional de cualificaciones que facilite la formación y el aprendizaje permanente, ayude a las empresas y los servicios de empleo a conciliar la demanda con la oferta de calificaciones, oriente a las personas en sus opciones de formación, y facilite el reconocimiento de la formación, las competencias y las experiencias previas.

Teniendo en cuenta lo anterior, la DSNFT se encuentra conformada por los siguientes grupos internos de trabajo para el desarrollo de sus funciones: i. Evaluación y Certificación de Competencias Laborales; ii. Gestión para la productividad y la Competitividad; iii. Gestión de Competencias Laborales y iv. Cualificaciones; v. Grupo Nacional de Atención Integral, Diferencial e Incluyente a la Economía Campesina- CampeSENA.



El “Grupo de Gestión de Competencias Laborales” – GGCL, lidera el proceso relacionado con la gestión de instancias de concertación y competencias laborales y de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de la Resolución 1-0925 de 2020 tiene a su cargo las siguientes funciones:

*1. Apoyar el funcionamiento del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y proponer estrategias para la gestión del proceso de instancias de concertación y competencias laborales, que contribuyan al desarrollo del talento humano, su empleabilidad y el aprendizaje permanente. 2. Investigar, proponer y divulgar, reglamentación y metodologías para la gestión de instancias de concertación y competencias laborales. 3. Orientar, controlar y evaluar la ejecución de los planes de acción de las instancias de concertación y las competencias laborales. 4. Coordinar con otras áreas del SENA y a nivel externo ejercicios para el fortalecimiento y dinamización de las instancias de concertación y acciones que faciliten y contribuyan en la elaboración/actualización de productos resultado de la gestión de competencias laborales, como promover el uso de los mismos. 5. Mantener actualizada la documentación del proceso de gestión de instancias de concertación y competencias laborales en el Sistema de Gestión de Calidad y velar por la mejora continua del proceso. 6. Gestionar y coordinar el desarrollo de acciones de capacitación y formación que contribuyan a cualificar el talento humano involucrado en la gestión de instancias de concertación y competencias laborales. 7. Mantener actualizado el sistema de información que soporta la gestión y trazabilidad del proceso de gestión de instancias de concertación y competencias laborales, de acuerdo con las necesidades y cambios tecnológicos que se requiera, en coordinación con la oficina de sistemas, asimismo, velar por el aseguramiento de la calidad de la información registrada y cargada en el mismo. 8. Realizar la gestión como unidad de normalización de competencias laborales, de acuerdo con la reglamentación vigente. 9. Atender oportunamente los requerimientos internos y externos relacionados con el proceso de gestión de instancias de concertación y competencias laborales. 10. Coordinar con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, la definición y aplicación de indicadores de gestión para los procedimientos de la dependencia y responder por las metas y los indicadores de gestión contemplados en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de la dependencia. 11. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza del Grupo.*

El SENA como entidad pública y a través de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (DSNFT), cuenta desde 1998, con un espacio de diálogo social denominado Mesas Sectoriales. Esta estrategia de diálogo tripartito reúne a representantes del gobierno, la academia y sector productivo, con el objetivo de promover la colaboración en torno a la identificación de necesidades de formación, cualificación, normalización y certificación de competencias laborales, tanto actuales como futuras, teniendo en cuenta las priorizaciones establecidas por las políticas del Gobierno Nacional, características de las regiones y aporte al cierre de brechas de capital humano existentes. Además, estas instancias funcionan como un canal directo para expresar las necesidades en materia de talento humano, lo que contribuye al fortalecimiento de la pertinencia, productividad y competitividad del país.



Actualmente, existen **85 Mesas Sectoriales** que abarcan los principales sectores económicos de Colombia: 21 del Sector agropecuario, 35 del sector comercio y servicios y 29 del sector industria (agrupadas en 11 Consejos Sectoriales). En este espacio participan voluntariamente gremios, empresarios, sector público, organizaciones de trabajadores, centros de investigación y oferentes educativos.

Estas instancias, denominadas “de concertación” facilitan la colaboración y cooperación entre los actores vinculados, así mismo, promueven la convocatoria y participación de expertos técnicos para la elaboración/actualización y validación de normas/estándares de competencia laboral que den respuesta a la identificación de competencias laborales susceptibles de estandarizar, de tal manera que se establezcan también conocimientos y habilidades, así como destrezas que debe tener un trabajador para desempeñar una función laboral.

Apuntando a la pertinencia y a la mejora continua de los procesos, la DSNFT viene posicionando las Mesas Sectoriales, con el objetivo de que se conviertan en instancias que proporcionen información sobre requerimientos de servicios institucionales, promuevan y desarrollen proyectos de investigación, de normalización y certificación de competencias laborales, de legislación sobre la gestión de talento humano e inclusive tengan una mirada internacional para anticiparnos al futuro. Desde este proceso también se aporta a la cualificación del talento humano mediante la normalización de competencias laborales, estos productos soportan los programas de formación profesional y complementaria, así como los proyectos de certificación en competencias laborales.

Es así como en el CONPES 3866 de 2016 Política de Desarrollo Productivo se establece: *“...Específicamente, entre 2017 y el 2025 el SENA ofertará anualmente en promedio 15 programas de formación profesional para dar respuesta a lo formulado en dichos planes de acción. Adicionalmente, en caso de que los planes de acción mencionados identifiquen una brecha en una competencia laboral que no se encuentra normalizada, el SENA deberá garantizar, a través de la Mesa Sectorial correspondiente, la normalización de dicha competencia asociada a la estructura ocupacional de la competencia laboral en cuestión. Para el 2025, el SENA espera haber atendido el 100% de las competencias laborales que solicitaron normalizar. Este proceso facilitará que las personas interesadas se certifiquen en esta competencia, lo cual a su vez impulsa mejoras en la calidad de la formación para el trabajo.”*

A través de la estandarización/normalización de competencias laborales, el Grupo de Gestión de Competencias Laborales organiza, estructura y opera procesos para elaborar y establecer normas de Competencia Laboral para las diferentes áreas y sub áreas de desempeño laboral, que sirven como insumo en la gestión del talento humano por competencias; el desarrollo de procesos de evaluación y certificación de competencias laborales; elaboración de programas en las entidades de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano del país; actualización de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC; insumo para la elaboración de catálogos de cualificaciones, el desarrollo de proyectos de prospectiva ocupacional y el diseño curricular de los programas de formación que ofrece el SENA.



Para la vigencia 2024 el Grupo Gestión de Competencias Laborales, contó con una asignación presupuestal soportada en el Certificado de Disponibilidad Presupuestal - CDP 6524 “Servicios personales” de \$1.770.612.900 logrando una ejecución del 100%; de igual manera, se asignaron al grupo, \$73.577.654 de acuerdo con el CDP 6624 para “viáticos y gastos de viaje al interior área administrativa” cuya ejecución ascendió al 100%, así como recursos para la implementación de la Estrategia CampeSENA de \$607.140.223 millones logrando una ejecución del 96% a 31 de diciembre de 2024.

Asimismo, las Mesas Sectoriales han continuado avanzando en la gestión para incorporar nuevos representantes. Como resultado en 2024 se logró la vinculación de cerca de 900 nuevas organizaciones, así como la participación de más de 20 entidades de la academia y el sector productivo de 15 países distintos a Colombia. Esto ha fortalecido la estrategia de concertación y ha permitido globalizar los retos de las Mesas. Este enfoque también ha facilitado la obtención de información clave sobre los requerimientos del talento humano en el país, así como la transferencia de conocimientos y mejores prácticas internacionales.

Además, se afianzaron alianzas estratégicas con cerca de 10 organizaciones, entre ellas Amazon Web Services, Levapan, Camacol, Center for Affordable Water and Sanitation Technology – CAWST, Isla de Aruba, Federación Nacional de Cafeteros, AUNAP, entre otras que permitieron generar sinergias, transferencias de conocimiento, identificar necesidades en materia de capacitación y certificación.

A través de la estrategia de Consejos Sectoriales, se establecieron acciones que permitieron el fortalecimiento de estos espacios. En las reuniones de los Consejos Sectoriales, se compartieron las gestiones y acciones de cada Mesa Sectorial, con el objetivo de replicar buenas prácticas y experiencias. También se contó con la participación de entidades gubernamentales para conocer las acciones alineadas con la política pública actual y facilitar la creación de mesas de trabajo interinstitucionales. Además, se realizaron eventos para socializar programas, la oferta del SENA y otros temas de interés para el sector.

Desde la normalización de competencias laborales, a la fecha se han elaborado/actualizado alrededor 409 Normas de Competencia Laboral, trabajadas con expertos técnicos de los diferentes sectores, verificados metodológicamente por el equipo de aseguramiento de la calidad para la normalización que garantizó el cumplimiento de los requisitos metodológicos, los cuales fueron avalados por el sector productivo a través de los Consejos Ejecutivos de Mesas Sectoriales, en cumplimiento a la acreditación como Unidad Nacional de Normalización.

Como estrategia para avanzar con el cumplimiento del Proyecto Anual de Estandarización 2024, se desarrollaron 5 jornadas denominadas “Normalizar es Avanzar” enfocadas al acompañamiento y verificación metodológica, mediante modalidad presencial y virtual, en la que se atendieron alrededor de 250 normas que avanzaron en la consecución de las fases para la normalización de competencias laborales.



Bajo la estrategia de Proyecto Especial se recibieron y gestionaron cerca de 10 solicitudes para la estandarización/normalización de competencias laborales por parte de Ministerio de Salud, Agencia de Desarrollo Rural -ADR, Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, INPEC, Federación Colombiana de Ajedrez, y áreas misionales del SENA, en las que para su atención, se realizó el análisis del requerimiento, se emitieron resultados y en algunos casos, se elaboraron/actualizaron normas de competencia laboral.

Estas Normas servirán como insumo para la elaboración de diseños curriculares con la pertinencia y calidad requerida, para beneficiar a todas las personas que accedan a los programas de formación técnica y tecnológica que ofrece el SENA y las demás Entidades de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano del país. De igual forma, a través de los Normas de Competencia Laboral, se formulan y desarrollan proyectos de evaluación y certificación de competencias laborales a nivel nacional con los que se reconoce la experiencia a todas las personas que deseen acceder a este servicio voluntariamente.

Con el propósito de documentar el proceso se logró la publicación de la Guía de Instancias de Concertación V03, con sus procedimientos, anexos y formatos, logrando disponer de una herramienta fundamental para los roles involucrados en estas Instancias de Concertación (Mesas y Consejos Sectoriales).

Asimismo, a través de los Encuentros por Nodos, se logró la divulgación, socialización y transferencia de conocimientos sobre las funcionalidades del sistema de información DSNFT, así como el posicionamiento del plan de contingencia durante el proceso de migración. También se socializó la estrategia de comunicaciones, se revisaron y validaron los documentos del proceso, alcances y las ocupaciones de las Mesas Sectoriales.

Por otro lado, en línea con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Colombia Potencia Mundial de la Vida, el plan estratégico institucional del SENA y las estrategias lideradas por la entidad, desde el proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales se contribuyó al fortalecimiento e implementación de iniciativas clave para CampeSENA y Full Popular. En este contexto, durante el 2024 se desarrollaron las siguientes acciones dirigidas a apoyar esta economía:

- Socialización de la estrategia CampeSENA, full popular e invitaciones a asociaciones campesinas y de la economía popular a participar en los Consejos Ejecutivos de Mesas Sectoriales, Encuentros de Consejos Sectoriales, proyectos y eventos liderados por estas Instancias.
- Elaboración de las primeras 06 normas nuevas desde la Mesa Sectorial de Economía Campesina.
- Elaboración/actualización de 40 Normas de competencia laboral que aportaron a la estrategia de economía campesina y 15 Norma que aportaron a la estrategia de economía popular.
- Vinculación de 260 organizaciones a la Mesa Sectorial de Economía Campesina.
- Lanzamiento e instalación de la comisión de economía popular desde las Mesas Sectoriales.



- Desarrollo de encuesta de Caracterización de la Economía Popular, permitiendo recopilar información detallada sobre las condiciones socioeconómicas de sus trabajadores en diversas regiones del país.
- En el marco de proyectos especiales se normalizaron las funciones de los cargos/perfiles de promotores agroecológicos campesinos, Agroecólogos y extensionistas.

En relación con el Sistema de Información DSNFT, se logró posicionarlo antes y después del proceso de migración, donde el aplicativo DSNFT y portal de competencias pasaron de un ambiente local al ambiente en la nube. Durante el inicio a la Transición Tecnológica SENA se enfrentaron importantes desafíos para estabilizar el sistema, todo dentro del marco de la modernización de los servicios de conectividad SENA de la plataforma, donde se encuentran hospedados los sistemas y portales WEB.

Durante el proceso de migración del DSNFT, se implementó un plan de contingencia que permitió continuar con la ejecución del proceso de forma manual, asegurando así la continuidad de las operaciones, se logró dar solución a aproximadamente 2300 requerimientos, solicitudes e inquietudes tanto en el uso de funcionalidades como en la implementación del plan de contingencia a través de la herramienta <mailto:soportedsnft@sena.edu.co> de soporte DSNFT y se obtuvieron útiles sugerencias de quienes participan en el proceso en la Dirección General y a nivel nacional para la mejora continua, apropiación y manejo del sistema DSNFT.

La participación del grupo TIC del GGCL en las reuniones convocadas desde las direcciones Empleo (APE) y DSNFT (Certificación de Competencias Laborales y Cualificaciones) y mesa técnica de interoperabilidad DSNFT- SOFÍA PLUS fue crucial para fomentar la colaboración y articulación entre las diferentes áreas del SENA, así como mejorar la interoperabilidad de los sistemas y aprovechamiento de las Base de datos, estos esfuerzos han contribuido significativamente al logro de los objetivos estratégicos de la Entidad.

Por otro lado, el Grupo de Gestión de Competencias Laborales implementó su estrategia de comunicaciones, centrando sus esfuerzos en la divulgación y el posicionamiento de las Mesas Sectoriales tanto a nivel interno como externo, se priorizó la sensibilización sobre los lineamientos de comunicación y la producción de piezas visuales, como e-cards e infografías, lo que impactó positivamente a los colaboradores, se contribuyó con la organizaron de cerca de 128 eventos presenciales y virtuales, y se produjeron 464 productos audiovisuales, incluyendo piezas gráficas, cápsulas informativas y boletines de prensa. Además, se consolidaron canales digitales en plataformas como Facebook y X, lo que permitió llegar a una audiencia diversa con contenidos segmentados por macro sectores (agro, industria y comercio). Como resultado, se lograron más de 17.200 impresiones y se sumaron 3.600 nuevos seguidores.

Para el 2025 se tiene una asignación para la atención integral de la población de la economía campesina y popular por \$612.330.000 para Servicios en dirección general; dichos recursos son objeto de seguimiento por parte del Grupo de Gestión de Competencias Laborales, para la elaboración de estándares para el desempeño laboral (Normas Sectoriales de Competencia Laboral) construidos a partir de la realidad nacional, como insumos para programas de formación,



certificación de competencias y cualificaciones, así como para la atención a requerimientos y necesidades de esta población desde el proceso de GICCL.

Se espera para la vigencia 2025 elaborar/actualizar 56 Estándares de Competencia Laboral, dando respuesta a grupos de valor internos y externos.

De acuerdo con lo anterior, se contempla la atención del sector campesino a través de la gestión de la Mesa Sectorial de Economía Campesina y las demás instancias de concertación que a través de las diferentes acciones, iniciativas y estrategias aporten a esta población y la Comisión de Economía Popular en articulación con las Asociaciones de Usuarios Campesinos Nacionales, Departamentales y Municipales, con el propósito de socializar la estrategia de Mesas Sectoriales y vincularlos a estas instancias. Desde las Mesas Sectoriales, se realizarán acciones de articulación con entidades del gobierno como ministerios, entidades gubernamentales y del sector privado, con la finalidad de contar con estos aliados para trabajar en actividades para el cierre de brechas de capital humano en la economía campesina y popular y fortalecer estas instancias. Adicionalmente, se priorizará la elaboración/actualización de productos de normalización que se requieran para la oferta de programas de formación y proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, de acuerdo con las necesidades y requerimientos de la población campesina y representantes de la economía popular, de esta manera estando en línea con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Colombia Potencia Mundial de la Vida, el plan estratégico institucional del SENA y las estrategias lideradas por la entidad, continuando aportando al fortalecimiento e implementación de iniciativas clave para CampeSENA y Full Popular.

De igual manera, se continuará fortaleciendo la estrategia de trabajo por nodos y la red de metodólogos para garantizar el cumplimiento efectivo del indicador y del Proyecto Anual de Estandarización 2025. Esto incluirá la capacitación en procesos y procedimientos como parte de la Unidad Nacional de Normalización, así como el cierre de brechas en capital humano en relación con la apropiación de la metodología.

Se sensibilizará y capacitará al talento humano del proceso a nivel nacional, enfocados en el trabajo de análisis por bloque, así como en los procesos y procedimientos establecidos en la guía para la Normalización de Competencias Laborales vigente. Además, se llevarán a cabo acciones para fortalecer el banco de expertos técnicos y las alianzas estratégicas, lo que permitirá contar con los actores clave para la elaboración y actualización de los estándares de Competencia Laboral.

A través del Sistema de Información DSNFT, se realizarán para el primer trimestre de 2025 la gestión y registro del Proyecto Anual de Estandarización 2025, así como la revisión y el detalle de las notificaciones automáticas enviadas por el sistema. Esto garantizará la calidad y efectividad de dichas notificaciones durante la ejecución del Proyecto Anual.

De igual manera, se espera sincronizar automáticamente más datos e informes del proceso entre el sistema DSNFT y el portal de competencias Asimismo, el sistema continuará interoperando con otras plataformas SENA para intercambiar información y mantener la coherencia de los datos.



Desde las Mesas Sectoriales se tiene como objetivo fortalecer la participación y vinculación de actores clave, incrementar la vinculación de organizaciones internacionales mediante acuerdos de cooperación estratégica, fomentar la transferencia de conocimiento mediante webinar, charlas, seminarios virtuales y presenciales para divulgar los logros alcanzados y motivar la integración de nuevos actores, consolidar estrategias específicas para la comisión de Economía Popular y Mesa Sectorial de economía campesina ampliando su alcance mediante la vinculación de más organizaciones y la realización de eventos que promuevan su fortalecimiento.

Asimismo, se impulsará la creación de alianzas estratégicas y la transferencia de conocimientos a través de convenios de cooperación con nuevas organizaciones internacionales. Estas alianzas facilitarán el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

La estrategia de comunicaciones del Grupo para el año 2025 tiene como propósito, posicionar las Mesas Sectoriales como estrategia clave en el desarrollo del talento humano y la productividad nacional. Se trazaron líneas estratégicas por sector. Estas incluyen campañas específicas como "Industria en Movimiento" para destacar el impacto de normalización en la industria, "El Campo Avanza con el SENA" en el agro y "Habilidades Tech" para comercio y servicios. Las acciones abarcan eventos, alianzas estratégicas, producción de infografías y contenido multimedia educativo que fomenten la participación activa de empresarios, académicos y trabajadores, promoviendo un enfoque moderno y adaptado a las necesidades de un mercado laboral dinámico y competitivo; además de fortalecer el alcance digital y la interacción con la consolidación por sector de sus dos redes sociales Facebook y X.

Para la ejecución del proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales, se realizan las siguientes actividades en el año desde el mes de enero hasta diciembre de forma permanente y constante: 1. Elaboración del cronograma de actividades a desarrollar en el año. 2. Elaboración de lineamientos y orientaciones para tener en cuenta en Regionales y Centros de Formación profesional integral. 3. Socialización de acciones y reuniones para la sincronización institucional y articulación externa. 4. Desarrollo de reuniones virtuales, presenciales a nivel nacional, mediante herramientas institucionales para brindar lineamientos, socializar avances, acciones de mejora, inmersión, inducción y entrenamiento en puesto de trabajo, entre otros. 5. Realización de eventos nacionales, reuniones, jornadas con profesionales metodólogos de normalización, gestores regionales, facilitadores de Instancias de Concertación y Competencias Laborales, secretarios técnicos de Mesas Sectoriales, presidentes de Mesas Sectoriales que apoyan los procesos en regionales y centros de formación. 6. Reuniones periódicas con los grupos adscritos a la DSNFT, la Dirección de Empleo y Trabajo, Formación Profesional, Promoción y Relaciones Corporativas, Oficina de Comunicaciones, Oficina de Sistemas para establecer acciones de articulación, así como con entidades del sector productivo, académico, gubernamental y entidades internacionales con las que se ha logrado establecer alianzas, para fortalecer el proceso. 7. Seguimiento al cumplimiento del Plan de Acción y Proyecto Anual de Estandarización - PAE de las 85 Mesas Sectoriales, en este PAE se hace relación de los productos de la estandarización / normalización a elaborar o actualizar en cada vigencia con la justificación correspondiente. De igual forma dicho proyecto deberá tener como referente la CUOC de acuerdo con el Decreto 654 del 16



junio de 2021. 8. Divulgación de casos exitosos, buenas prácticas en redes sociales, boletines, página web entre otros. 9. Socialización de resultados obtenidos y logros.

En atención al dinamismo, crecimiento y desarrollo constante de los sectores productivos y las políticas gubernamentales, el SENA debe garantizar que las competencias de los futuros aprendices y de los trabajadores de estos sectores estén acorde con las necesidades productivas a nivel Nacional.

Dentro del Grupo de Gestión de Competencias Laborales existen 3 equipos de trabajo, los cuales buscan mejorar la calidad y agilidad en los procesos internos cumpliendo con las estrategias y fines establecidos por la DSNFT. Los equipos son: 1. Administrativo y Financiero, 2. Dinamizadores del proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencia Laborales y 3. Dinamizadores TIC.

A continuación, se describen las acciones que desarrolla cada equipo y para las cuales se requiere de talento humano idóneo:

**Equipo Administrativo y Financiero:** Requiere de personal para apoyar las labores administrativas transversales al grupo de Gestión de Competencias Laborales, contribuyendo al cumplimiento de la misión con eficiencia, eficacia y efectividad en su resultado bajo los principios de la Administración Pública, mediante la realización de las diferentes actividades inherentes al proceso tales como: gestión ante la Dirección de Planeación y Dirección de Corporativo y los entes respectivos, ajustes y aprobación de los Proyectos de Inversión - BPIN, proponer la distribución presupuestal necesaria a las Direcciones Regionales y Centros de Formación Integral para el cumplimiento de la misión, realizar el seguimiento a los recursos presupuestales asignados al proceso asegurando su ejecución en cada vigencia fiscal, de acuerdo con lo planeado. Generar informes que permitan el análisis de los datos y la mejora oportuna de los mismos, estructuración de los trámites precontractuales, contractuales y post contractuales de contratación de prestación de servicios, seguimiento a las PQRS asignadas para brindar respuesta oportuna al solicitante. Así mismo, a las mejoras que de ello se deriven articuladas con los demás grupos internos de trabajo, proyección y trámite para dar respuesta de fondo a los derechos de petición, derechos de información, acciones de tutela, requerimientos administrativos de entidades públicas, privadas, entes de control y vigilancia, respecto de las actuaciones que sean de competencia del grupo, análisis y seguimiento a los indicadores de responsabilidad del área, generando alertas a los correspondientes responsables del grupo y conjuntamente construir las acciones de mejora, elaboración de informes que se requiera presentar en el ejercicio de las actividades, revisar las comisiones u órdenes de viaje de integrantes del grupo fortaleciendo el uso de las herramientas tecnológicas y fomentando la austeridad del gasto, definir los indicadores e instrumentos para medición, seguimiento, control y evaluación de la percepción de los clientes y grupos de interés del proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales en articulación con los demás grupos de trabajo del área.

**Equipo de Dinamizadores de Instancias de Concertación y Competencias Laborales,** surge para dar cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo 0003 de 2018 *“Por el cual se reglamenta la*



*gestión de las Instancias de Concertación: Mesas y Consejos Sectoriales”* en el que se establecen y precisan propósitos, criterios, integrantes, funciones, derechos y tiempos para facilitar la gestión de las instancias de concertación, así como dinamizar la participación de Centros de Formación del SENA en las instancias de concertación y la constitución de Consejos Sectoriales.

En ese sentido, las 85 Mesas Sectoriales se deben fortalecer para tener representatividad a nivel nacional y convertirlas en fuente de información respecto a la realidad del sector productivo, identificando requerimientos y brechas de capital humano. En esta estrategia se debe promover el desarrollo de estudios prospectivos sobre el impacto de la tecnología y análisis de reglamentación en el talento humano.

Ahora bien, la formación profesional integral basada en Competencias Laborales se caracteriza por ser un modelo centrado en habilidades para el trabajo, desde la perspectiva de las necesidades del sector productivo, vislumbrado a través de la estrategia de articulación de la educación, el gobierno y las empresas a través de las Mesas Sectoriales como instancias que reúne y cualifica a las personas. De tal manera, el Grupo de Gestión de Competencias Laborales desarrolla el proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales - GICCL, en Colombia, con altos estándares de calidad y pertinencia para los diferentes sectores del país, servicio que presta con el apoyo de los centros de formación profesional integral, regionales de la entidad y sector productivo, académico y gubernamental.

Para poder surtir el proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales se requiere, entre otras acciones: realizar seguimiento al plan de acción de las Mesas Sectoriales que le sean asignadas y contribuir para su cumplimiento, revisión y visto bueno de boletines de las MS, revisar propuestas para su fortalecimiento y posicionamiento, apoyar la implementación de la propuesta de su renovación, realizar acciones que conlleven a vincular organizaciones a las MS y aporte de expertos técnicos, apoyar eventos, congresos, seminarios o conversatorios organizados por las MS, elaborar reuniones periódicas, cronogramas de trabajo con áreas misionales para aportar al desarrollo y gestión de las MS, estas actividades deberán realizarse con las MS que le sean asignadas por el (la) coordinador (a) del GGCL.

Por otra parte, en la *Resolución 002 de 2016* del Ministerio de Industria y Comercio, el SENA fue aprobado como Unidad Sectorial de Normalización de Competencias Laborales, por tanto debe efectuar la misionalidad de elaborar y actualizar los productos de normalización (NSCL, EFOS), la Ley 2294 de 19 de mayo de 2023, por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, en el artículo 81 el cual modifica el artículo 194 de la Ley 1955 del 2019 *créese e impleméntese el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y promover el reconocimiento de aprendizajes previos, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos la Inserción y reinserción laboral y el desarrollo productivo y empresarial del país.*



*Las vías de cualificación del SNC estarán en consonancia con la reglamentación del Marco Nacional de Cualificaciones -MNC-. Estas son: la educativa, el subsistema de la formación para el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos -RAP- con sus respectivos sistemas y subsistemas aseguramiento y garantía de calidad.*

*Son componentes del SNC: el Marco Nacional de Cualificaciones MNC-, el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias -SECC-, el Subsistema de Normalización de Competencias -SSNC-, la Plataforma de Información del SNC y el Esquema de Movilidad entre las vías de cualificación.*

*Se crea el Marco Nacional de Cualificaciones -MNC-, para clasificar y estructurar las cualificaciones en un esquema de ocho (8) niveles ordenados y expresados en términos de conocimientos, destrezas y actitudes, de acuerdo con la secuencialidad y complejidad de los aprendizajes que logran las personas en las diferentes vías de cualificación.*

*Se crea el esquema de movilidad entre las vías de cualificación del SNC, con el fin de promover las rutas de aprendizaje, las relaciones con el sector productivo, empresarial y social, así como el aprendizaje a lo largo de la vida.*

*Se crea el Subsistema de Formación para el Trabajo -SFT-, el cual se estructura en diversos niveles de complejidad de acuerdo con las necesidades del sector productivo. Los oferentes de los programas del Subsistema de la Formación para el Trabajo son: el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, las instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano -IETDH- y las Instituciones de Educación Superior IES- que cumplan los requisitos y mecanismos que para tal fin se establezcan. El Ministerio del Trabajo ejercerá la inspección y vigilancia del Subsistema de Formación para el trabajo y, para el efecto, reglamentará las condiciones de su funcionamiento, cuya implementación deberá estar sujeta a las disponibilidades presupuestales, al Marco Fiscal de Mediano Plazo y al Marco de Gasto de Mediano Plazo.*

De acuerdo con lo anterior, el SENA como Unidad Nacional de Normalización hace parte del Subsistema de Normalización y debe dar respuesta a los requerimientos que el Sistema Nacional de Cualificaciones - SNC presente, estandarizando las funciones laborales que una persona debe realizar en el desempeño de un cargo u ocupación. Por ende y para dar cumplimiento a la identificación de necesidades que hay de estandarización se debe contar con el personal idóneo que contribuya desde la Dirección General a gestionar la Unidad Nacional de Normalización de competencia laborales de acuerdo con la reglamentación vigente, desde lo técnico, metodológico y administrativo; adicionalmente debe dar cumplimiento a lo contemplado en el Decreto 945 de 2022 “Por el cual se adiciona el Capítulo 10 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC)”. **Parágrafo 1°.** La Secretaría Técnica del Subsistema de Normalización de Competencias se apoyará en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y consultará las Mesas Sectoriales y sus expertos técnicos, para apoyar los diferentes procesos asociados al Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC). **Parágrafo 2°.** La Secretaría Técnica del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC) se apoyará en las mesas



sectoriales para el relacionamiento entre las Unidades de Normalización de Competencias y el Sector Productivo. **Parágrafo 3°.** La Secretaría Técnica podrá invitar expertos técnicos de las Mesas Sectoriales o de instituciones públicas o privadas para identificar necesidades de normalización, emitir conceptos técnicos referentes a los proyectos de normalización y Normas de Competencia y su calidad, con el fin de contribuir al cierre de brechas del capital humano”.

**Equipo de Dinamizadores TIC,** Teniendo en cuenta la estrategia de transformación digital del SENA, y con el fin de impactar positivamente a nuestros clientes internos y externos en la experiencia del aprovechamiento de productos y servicios de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, incrementando procesos colaborativos, automatizando los flujos de trabajo por medio del Sistema de Información DSNFT, optimizando los tiempos de entrega de resultados y fortaleciendo las capacidades digitales del equipo de trabajo motivando así el autoaprendizaje, utilizando la tecnología y analizando la realimentación de los clientes.

Por ello, es fundamental contar con talento humano calificado para administrar, coadministrar, dar soporte y transferencia de conocimiento de las funcionalidades a los diferentes usuarios del sistema de información DSNFT, contribuyendo en la disminución de la huella ambiental, sistematización de los procesos, lograr en tiempo real la disponibilidad de la información, mejorar el seguimiento, controlar y disminuir tiempos de respuesta a requerimientos. Así mismo, disponer y entregar información confiable, oportuna e integral, reportes requeridos a nivel interno y externo teniendo en cuenta que la estandarización de competencias laborales proporciona insumos para la formación y certificación de competencias laborales, procesos que se encuentran contemplados en el Sistema Nacional de Cualificaciones y adicionalmente para las Instituciones de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano a nivel nacional y grupos de valor.

De igual manera, se requiere contar con profesionales que contribuyan a la mejora continua del Sistema de Información DSNFT, generen el levantamiento de requerimientos y realicen las respectivas pruebas en funcionalidades (ejemplo: alertas, notificaciones, reportes, resultados a través del tablero de indicadores) de los módulos de normalización e instancias de concertación y el portal WEB de competencias. Todo esto para facilitar el cumplimiento de los lineamientos del proceso, elaborar documentos soporte para fortalecer el autoaprendizaje y uso permanente del mismo por parte de los actores del proceso. Por otra parte, realizar el seguimiento a la programación y los informes de los cortes mensuales de estandarización directamente en el sistema DSNFT permitiendo que los usuarios a nivel interno y externo tengan acceso permanente a la información, facilitando así la realimentación y mejora continua de los productos de normalización / estandarización.

En este sentido, es consecuente con los lineamientos señalados en la Circular Conjunta No. 01 de 2023 expedida por la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente y el Departamento Administrativo de la Función Pública, y la Circular Conjunta No. 100-005-2022 proferida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, en tanto se han expuesto los motivos por los cuales resulta conveniente proveer la necesidad a través de un contrato de prestación de servicios que se estima



celebrar para realizar actividades que hacen parte del giro ordinario de la Entidad y se ha justificado su necesidad durante el plazo señalado, por ser un término estrictamente indispensable en que se requiere la experticia del profesional, por cuanto, se reitera, la planta de personal dispuesta para el Grupo de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales no es suficiente para realizar todas las tareas y actividades asignadas a este.

De esta manera, con todo lo expuesto, se da cumplimiento con lo establecido en el Decreto 444 del 29 de marzo de 2023 en su artículo 3 “Las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación deberán realizar una revisión previa de las razones que justifiquen la contratación de personal para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión”, así como a lo dispuesto en la Circular SENA No. 3-2023-000212 del 3 de noviembre de 2023, suscrita por el Director General, en la que se menciona que la contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión debe realizarse únicamente con personal indispensable y a la Directiva Presidencial No. 008 de 2022, por cuanto el presente proceso es estrictamente necesario por el volumen de trabajo que tiene a cargo el Grupo de Gestión de Competencias Laborales, ya que su personal de planta no es suficiente para desarrollar todas las funciones, actividades y procesos que, por competencia, les corresponde ejecutar para coadyuvar al cumplimiento de las funciones y fines de la Entidad.

Es importante mencionar que 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 término definido en el “plazo del contrato” y bajo la circunstancia justificada en este estudio previo, puesto que esta dependencia lo requiere para su debida administración y funcionamiento, de un Profesional para que contribuya a la elaboración y ejecución de iniciativas, acciones y proyectos definidos en los planes de acción de las Mesas Sectoriales asignadas que tengan relación con la economía campesina, además, que apoye el desarrollo y avance del Proyecto Anual de Estandarización de Competencias Laborales (PAE 2025), gestionando la vinculación de nuevas organizaciones, asociaciones campesinas, expertos técnicos, así como el apoyo en las



diversas estrategias que se generen, fomentando la participación activa de los actores ya vinculados y la articulación del proceso de gestión de instancias de concertación con la estrategia CampeSENA liderada por la entidad y el posicionamiento de la Mesa Sectorial de Economía Campesina.

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 del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, 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 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”*.

El grupo de Gestión de Competencias Laborales de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo actualmente está conformado por 5 cargos de planta así: 1 profesional G01, 3 profesionales G02 y 1 profesional G08. Se evidencia que el personal de planta del mencionado Grupo de trabajo de la DSNFT no es suficiente para desarrollar las funciones y actividades asignadas al grupo para su correcta ejecución, por ello surge la necesidad de contar temporalmente con personal adicional e idóneo para cumplir con los objetivos y metas propuestas para la vigencia 2025.

Por lo tanto, la mejor opción legal con la que se cuenta 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 en este documento.

## **2. Obligaciones Específicas:**

- A.** Contribuir en la construcción, gestión y desarrollo de los planes de acción de las instancias de concertación asignadas y la Mesa Sectorial de Economía Campesina, garantizando la vinculación y participación de nuevos actores y de los diferentes roles, promoviendo su dinamización, fortalecimiento y posicionamiento a nivel interno y externo, así como proponer acciones de mejora.
- B.** Brindar apoyo en la identificación y vinculación de expertos técnicos idóneos para participar en los comités técnicos de elaboración y/o validación de los productos de



normalización de competencias laborales, promoviendo el registro al banco de expertos técnicos de acuerdo con requerimientos, orientaciones y lineamientos establecidos

- C. Atender y tramitar las fases y pasos de la normalización de competencias laborales a través del sistema de información DSNFT y herramientas dispuestas, verificando el cumplimiento de los requisitos y lineamientos establecidos para tal fin, realizar seguimiento de avances, análisis de resultados, asegurando la calidad de la información .
- D. Coadyuvar en la elaboración, actualización, presentación y socialización de informes del proceso de gestión de instancias de concertación y competencias laborales, garantizando la calidad y oportunidad de la información. Asimismo, atender de manera eficiente las solicitudes de información de los grupos de valor y de interés del proceso.
- E. Articular acciones e iniciativas entre el proceso de gestión de instancias de concertación y competencias laborales con la estrategia campeSENA, garantizando la alineación de acciones y generación de sinergias que fortalezcan y dinamicen las Mesas Sectoriales y la normalización.
- F. Mantener actualizada, organizada y recopilada la documentación del proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales, de acuerdo con la Tabla de Retención Documental, guías vigentes, lineamientos institucionales, en los repositorios, y el Sistema de Información DSNFT, asegurando la calidad de la información.
- G. Apoyar en la divulgación y difusión a través de los medios electrónicos y/o redes sociales, de los contenidos relacionados al proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales, así como en la generación de propuestas de promoción de los resultados obtenidos y las actividades desarrolladas al interior del SENA, manteniendo los lineamientos institucionales.

### **3. Identificación del Contrato a Celebrar:**

El contrato por suscribir es de prestación de servicios profesionales 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 Bogotá D.C.

#### **6. Fundamentos jurídicos que soportan la modalidad de selección:**

El objeto que se requiere contratar corresponde a la prestación de servicios profesionales, 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 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 el decreto 1082 de 2015.

#### 10. Supervisión:

La supervisión del contrato estará a cargo de: Coordinadora del Grupo Gestión de Competencias Laborales o quien designe el Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

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 gasto, Director(a) del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, designará uno nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se deberá realizar en la plataforma de SECOP II.

11. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones: SI  NO

#### 12. 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”*.

#### 13. 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.

##### 13.1 Idoneidad y experiencia.

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por la señora **Yesenia Katherine Rojas Gamboa**, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

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



EXPERIENCIA				EXPERIENCIA RELACIONADA		
ENTIDAD	Fecha de Ingreso	Fecha de Retiro	Meses	Días	SI	NO
	(DD/MM/AAAA)	(DD/MM/AAAA)				
UNIÓN TEMPORAL IMPULSANDO BOYACÁ	07/10/2021	31/07/2022	9,9	297	X	
CORPORACION DE INFANCIA Y DESARROLLO – LA CID	20/01/2020	30/11/2020	10,5	315	X	
SECRETARIA DE GOBIERNO DE SANTA SOFÍA - BOYACÁ	19/02/2018	18/02/2019	12,1	364	X	
					CUMPLE	NO CUMPLE
<b>TOTAL, EXPERIENCIA</b>			<b>32,50</b>	<b>975</b>	X	

### 13.2 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 de la señora **Yesenia Katherine Rojas Gamboa**, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el ordenador del



gasto, el Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo establece que cumple con los requisitos señalados anteriormente.

### 13.3 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.

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
5878168 de 2024	Juan David Olaya Muñoz	1-7071-34-2024 Prestar los servicios profesionales para apoyar en la elaboración de propuestas, gestión y dinamización de estrategias de diálogo tripartito en las Instancias de Concertación para el desarrollo de planes de acción y estandarización de competencias laborales, en la Regional Valle del Cauca, así como apoyar la estrategia de Consejos Sectoriales.	31/12/2024	\$ 61.819.200	Contratación directa
5911301 de 2024	Yudi Alexandra Gonzalez Santiago	1-7071-39-2024 Prestar los servicios profesionales para coadyuvar en la elaboración de propuestas, gestión y dinamización de	31/12/2024	\$ 60.483.600	Contratación directa



		estrategias de diálogo tripartito en las Instancias de Concertación para el desarrollo de planes de acción y estandarización de competencias laborales, así como el fortalecimiento de la Mesa Sectorial de Economía Campesina.		
--	--	---	--	--

#### 14. Decisión de contratación:

Tras revisar y validar la documentación presentada por el futuro contratista en el SIGEP II, y verificar el cumplimiento de los requisitos de capacidad, idoneidad y/o experiencia necesarios para la prestación del servicio y la satisfacción de la necesidad reportada, se considera válida la contratación reseñada. Además, se destaca que no era necesario obtener previamente varias ofertas.

Asimismo, 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.**

**LUIS ALEJANDRO JIMÉNEZ CASTELLANOS**  
**Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo**

**Proyectó:** Johanna Buitrago Bermúdez-Contratista – Contratista Grupo Gestión de Competencias Laborales *Johanna Buitrago B.*

**Revisó:** Sandra Patricia Ospina Suarez – Coordinadora Grupo Gestión de Competencias Laborales *Sandra Ospina*  
Mario Alfonso Villate Barrera – Abogado Contratista - DSNFT *Mario Villate*