



PROCESO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
NOMBRE DEL FORMATO					
FORMATO ESTUDIOS PREVIOS					
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	☒	Pública Clasificada	☐	Pública Reservada	☐

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

OBJETO:	1_5055_23_2025 Prestar los servicios profesionales para el mejoramiento de los procesos, documentación de las acciones de mejores y estandarización de prácticas de mejoramiento de Emprendimiento y el Fondo Emprender en la vigencia 2025.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Profesional en Administración de empresas, economía, o afines con especialización.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	25 meses de experiencia profesional relacionada.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para el contrato la suma de CINCUENTA Y TRES MILLONES NOVECIENTOS MIL PESOS M/CTE. (\$ 53.900.000). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente al mes de Marzo de 2025 por valor de CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS MIL PESOS M/CTE. (\$4.400.000). b) Nueve (9) pagos iguales por los meses de Abril a Diciembre de 2025, por valor de CINCO MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE. (\$5.500.000) cada uno.
PLAZO:	31 de diciembre de 2025.
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Bogotá D.C.
SUPERVISOR:	La supervisión del contrato será designada por la Directora de Empleo y Trabajo.
ORDENADOR DEL GASTO:	Directora de Empleo y 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 de Empleo y Trabajo 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)** es una entidad pública de carácter nacional, con autonomía administrativa, adscrita al Ministerio de Trabajo. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 119 de 1994, su misión



consiste en invertir en la infraestructura necesaria para fomentar el desarrollo social y técnico de los trabajadores en diversas regiones del país. Esto se logra a través de la formación profesional integral, alineada con los objetivos del Gobierno Nacional, y orientada a cubrir las necesidades específicas de recursos humanos de las empresas.

El SENA como entidad encargada de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la Formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país (Ley 119, 1994), articulando su direccionamiento estratégico esencialmente con lo consignado en las bases del Plan Nacional de Desarrollo “*Colombia Potencia Mundial de la vida 2022-2026*”, en lo que respecta a los pilares transformacionales: Seguridad humana y justicia social, Derecho Humano a la alimentación.

Bajo este accionar la entidad atiende desde la naturaleza de cada Plan y Proyecto los desafíos del Gobierno Nacional, de acuerdo con las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026. Dentro de los ejes de trabajo del Plan Nacional Desarrollo se encuentran y se articulan con la misionalidad del SENA:

1. Ordenamiento Territorial hacia una PAZ TOTAL: Ubicación de las personas, integración de POT, economía ilegal, definición de derechos de propiedad/catastro multipropósito, jerarquización de instituciones.
2. Seguridad Humana y Justicia Social: Concepción de seguridad social: integralidad de la seguridad, riesgo=amenaza x vulnerabilidad
3. Derecho Humano a la alimentación: Modernizar la agricultura y fortalecerla.
4. Crecimiento Verde con Justicia: Economía verde, industria limpia.
5. Convergencia social regional: Reducción brechas entre hogares, mejora de indicadores sociales. (educación y capacitación)
6. Estabilidad económica: Obtención de recursos, relación entre ingresos e impuestos.

Dentro de la estructura del SENA, destaca la Dirección de Empleo y Trabajo, la cual tiene la misión de proponer estrategias y mecanismos para la ejecución de los planes y programas de empleo asignados por el Gobierno Nacional. Además, se encarga del diseño de políticas, programas y proyectos relacionados con la información laboral, la certificación ocupacional, el empleo, el emprendimiento y el desarrollo tecnológico.

El Decreto 249 de 2004, que modifica la estructura del SENA, en su artículo 14, establece las funciones de la Dirección de Empleo y Trabajo, que incluyen:

“1. Proponer recomendaciones que permitan concertar con el Departamento Nacional de Planeación y con el Ministerio de la Protección Social, el desarrollo de acciones en materia de empleo. 2. Proponer estrategias y mecanismos para adelantar los planes y programas de empleo asignados al SENA por el Gobierno Nacional. 3. Asistir a la Dirección General, a las Direcciones Regionales, a la Dirección del Distrito Capital y a los Centros de Formación Profesional, en el diseño de políticas, planes, programas y proyectos relacionados con la información para el empleo y la articulación entre las necesidades laborales y los programas de formación profesional, certificación ocupacional, empleo, emprendimiento y desarrollo tecnológico que lleve a cabo el SENA. // 8. Proponer en coordinación con la Dirección de Formación Profesional, programas de capacitación y actualización a desempleados, poblaciones vulnerables y demás grupos especiales, de acuerdo con las necesidades del mercado laboral, para el mejoramiento del empleo y la empleabilidad del país. (...)”



En cuanto al marco normativo que rige las acciones de la Dirección de Empleo y Trabajo en materia de emprendimiento, destacan las siguientes leyes:

- **Ley 2069 de 2020**, que promueve el emprendimiento en Colombia, estableciendo un marco regulatorio para el fomento del emprendimiento, el crecimiento, la consolidación y la sostenibilidad de las empresas, con el fin de mejorar el bienestar social y generar equidad.
- **Ley 1014 de 2006**, que fomenta la cultura del emprendimiento y, en su artículo 2, literal j, busca a través de redes de emprendimiento el acompañamiento y sostenibilidad de nuevas empresas en un entorno seguro, controlado e innovador. Esta ley crea la Red Nacional de Emprendimiento, adscrita al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, integrada por el SENA y otras 14 entidades nacionales.

Para cumplir con estas funciones y ejecutar los programas institucionales relacionados con el emprendimiento, la empleabilidad y la observación ocupacional, la Dirección de Empleo y Trabajo está organizada en tres grupos de trabajo, según se dispone en la Resolución 1-03266 del 13 de diciembre de 2024:

1. Coordinación Nacional de la Agencia Pública de Empleo
2. Coordinación Nacional del Observatorio Laboral y Ocupacional
3. Coordinación Nacional de Emprendimiento

Es importante señalar que la resolución mencionada mantiene vigentes las funciones de los grupos establecidos en la Resolución 1-01470 de 2021, que regula la conformación de los Grupos Internos de Trabajo de la Dirección de Empleo y Trabajo. En este sentido, dentro de las funciones más relevantes del grupo de Coordinación Nacional de Emprendimiento, se encuentran:

“1. Proponer recomendaciones que permitan concertar con el Departamento Nacional de Planeación y con el Ministerio de la Protección Social, el desarrollo de acciones en materia de empleo. 2. Proponer estrategias y mecanismos para adelantar los planes y programas de empleo asignados al SENA por el Gobierno Nacional. 3. Asistir a la Dirección General, a las Direcciones Regionales, a la Dirección del Distrito Capital y a los Centros de Formación Profesional, en el diseño de políticas, planes, programas y proyectos relacionados con la información para el empleo y la articulación entre las necesidades laborales y los programas de formación profesional, certificación ocupacional, empleo, emprendimiento y desarrollo tecnológico que lleve a cabo el SENA. // 8. Proponer en coordinación con la Dirección de Formación Profesional, programas de capacitación y actualización a desempleados, poblaciones vulnerables y demás grupos especiales, de acuerdo con las necesidades del mercado laboral, para el mejoramiento del empleo y la empleabilidad del país. (...)”

Respecto a la Coordinación Nacional de Emprendimiento, esta se encuentra conformada así:

Denominación y Grado	ID Planta	Servidor Público que lo ocupa actualmente
Asesor G04	8211	Isidro Beltrán Hernández
Asesor G04	8222	Gustavo Adolfo Gómez Castellanos (E)
Profesional G01	1894	Vacante Definitiva
Técnico G03	8217	Luz Angela Moreno Parra
Técnico G01	8216	Genny Andrea García Pereira



Secretaría G03	292	Leidy Viviana Díaz Gaona (E)
----------------	-----	------------------------------

El Plan Estratégico Institucional 2023 – 2026 se formuló a partir de un diagnóstico institucional orientado a garantizar una construcción con enfoque pluralista y diferencial que permita la creación de valor público. Se utilizó una metodología híbrida con elementos de prospectiva y de diseño de pensamiento, desarrollada bajo un enfoque sistémico que buscó comprender las tendencias posibles o factores de cambio determinantes para escenarios futuros en el SENA.

El Plan Estratégico 2023 – 2026 SENA SEMBRANDO EL CAMBIO; POR LA INCLUSIÓN, LA SOSTENIBILIDAD Y LA SEGURIDAD HUMANA, tiene como puesta fundamental el campesinado del país; su accionar estará orientado a propiciar el reconocimiento de la población campesina en la vida social, cultural y económica del país con líneas de acción transversales para atender a esta población y generar capacidades para la articulación y consolidación de modelos asociativos campesinos. Para lograrlo ha formulado la estrategia campeSENA, cuya finalidad es contribuir a la soberanía alimentaria del país y a la calidad de la vida de la población campesina, mediante la transformación productiva y sostenible de la economía aportando al logro de la paz total y la justicia social.



En concordancia con el Plan Estratégico del SENA y el Plan de Acción, la entidad contempla objetivos armonizados con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 y por ende permiten dar cumplimiento a las metas fijadas por el Gobierno Nacional. Desde el accionar de la entidad presenta un esquema de gestión integral que atienda desde la naturaleza de los desafíos del Gobierno Nacional, de acuerdo con las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “Colombia, Potencia Mundial de la Vida”, en específico lo relacionado con los ejes de emprendimiento “*Políticas de inclusión productiva con trabajo decente y apoyo al emprendimiento*”, haciendo énfasis hacia un trabajo de las instituciones en pro de economía popular y comunitaria y la transformación productiva.



Colombia, a través del documento CONPES 3918 Estrategia para la Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Colombia (DNP, 2018) señala la ruta para la puesta en marcha de la Agenda 2030 y las metas a nivel país por cada Objetivo de Desarrollo Sostenible.

La alineación entre la gestión del SENA y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se observa a continuación:

ODS	Meta
4. Garantizar una educación Inclusiva y Equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos	(...) 4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
8. Promover el crecimiento Económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	(...) 8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

El Plan Estratégico cuenta con un Cuadro de Mando Integral que contiene las iniciativas estratégicas e indicadores por medio de los cuales se realiza el seguimiento al desempeño y el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Las iniciativas estratégicas son los planes, programas, proyectos y esfuerzos adicionales que ejecuta la entidad para cumplir su misión y alcanzar su visión. Es importante tener en cuenta que la planeación debe ser flexible, con el fin de responder a los ajustes del contexto. A continuación, se despliega la estrategia, haciendo un desglose de las perspectivas, los objetivos estratégicos, las iniciativas estratégicas para y los indicadores, con las metas anuales y plurianuales del cuatrienio 2023-2026, así en materia de emprendimiento:

Perspectiva: Valor	Objetivo VA-O1. Promover la inclusión social y económica de la población. bajo un enfoque diferencial fortaleciendo sus capacidades y las oportunidades de empleabilidad, contribuyendo así al desarrollo equitativo de las comunidades y al fortalecimiento de las organizaciones
---------------------------	---



populares, comunitarias y solidarias.			
INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	INDICADORES	META PLURIANUAL	META 2025
VA-O1-I1. Implementar la estrategia de atención integral, diferencial e incluyente para el sector de la economía campesina – CampeSENA	006. Campesinos atendidos en el programa de emprendimiento	373.269	100.229
VA-O1-I2 Implementar la estrategia de atención integral, diferencial e incluyente para el sector de la economía popular - Full Popular	009. Personas de Economía Popular atendidas por el Programa de Emprendimiento	21.000	7.000

Respecto al plan de acción del SENA, el programa de emprendimiento dispone de una ruta, la cual se compone de dos grandes fases: Fase CREAR. La entidad ha dispuesto acciones de orientación, entrenamientos, acompañamiento y asesoría en la ideación, validación y formulación de una iniciativa empresarial, culminando con la creación de la empresa y su puesta en marcha. Estas acciones buscan asegurar que los emprendedores cuenten con las herramientas y conocimientos necesarios para desarrollar sus ideas de negocio de manera efectiva y sostenible.

Acciones Disponibles:	Objetivos:	Resultado Esperado:
<ul style="list-style-type: none"> • Orientación • Entrenamientos • Acompañamiento • Asesoría 	<ul style="list-style-type: none"> • Idear la iniciativa empresarial • Validar la idea de negocio • Formular el plan de empresa • Crear y poner en marcha de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • Emprendedores capacitados con herramientas y conocimientos para desarrollar sus ideas de manera efectiva y sostenible.

Fase de FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL. La entidad ha implementado acciones de entrenamiento y asesoría personalizada a los empresarios interesados. En esta fase, se realiza un diagnóstico inicial y luego se acuerda un plan de acción para fomentar el crecimiento y la escalabilidad del tejido productivo empresarial. Estas acciones están diseñadas para ayudar a las empresas a superar obstáculos, mejorar su competitividad y alcanzar nuevos mercados.

Acciones Disponibles:	Proceso:	Objetivos:	Resultado Esperado:
<ul style="list-style-type: none"> • Entrenamientos personalizados • Asesoría personalizada 	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico inicial de la empresa • Acuerdo de un plan de acción 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar el crecimiento y escalabilidad • Mejorar la competitividad • Alcanzar nuevos mercados 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas más competitivas y preparadas para enfrentar nuevos desafíos.

Frente al desarrollo de las estrategias se encuentran:

1. Ruta Emprendedora en el acompañamiento a campesinas y campesinos:

- Realizar la caracterización de campesinas o campesinos dentro de la Ruta Emprendedora SENA.



- Realizar el acompañamiento en la fase de Orientación a Emprendedores.
- Realizar el acompañamiento en la fase de entrenamientos a Emprendedores para la construcción de un proyecto productivo

2. Ruta Emprendedora en el acompañamiento de la economía popular:

- Realizar la caracterización de la población de la economía popular dentro de la Ruta Emprendedora SENA.
- Realizar el acompañamiento en la fase de Orientación a Emprendedores
- Realizar el acompañamiento en la fase de entrenamientos a Emprendedores para la construcción de un proyecto productivo

3. Ruta Emprendedora en la fase de comercialización incluyendo la marca SENA:

- Realizar el diagnóstico y medición del número de emprendimientos en la fase de comercialización en la vigencia.
- Realizar socialización de marca SENA a nivel nacional para la implementación de la marca SENA en los productos y servicios de los emprendimientos que hacen parte de la Ruta de Emprendimiento.
- Realizar la medición del número de emprendimientos que implementaron el uso de la marca SENA en sus productos o servicios.

4. Acompañamiento frente a la acción de la comercialización de los productos o servicios de los emprendedores que hacen parte de la Ruta Emprendedora en un espacio físico o virtual en cada Regional o Centro de Formación donde hay un Centro de Desarrollo Empresarial.

- Diseñar un plan de trabajo para la generar las tiendas SENA a nivel regional o centro de formación.
- Realizar concertación de acciones y responsabilidades con los diferentes actores para llevar a cabo la implementación de las tiendas SENA.
- Realizar la implementación de la Tienda SENA en un piloto de 10 regionales.

Respecto a su duración los particulares contratados se señalan estrictamente por un tiempo necesario para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad, cuando estas funciones no pueden ser realizadas con personal de planta o requieran de conocimientos especializados.

Adicionalmente, no supone iguales condiciones a las que se derivan de una relación legal y reglamentaria con la administración o de un contrato laboral por cuanto, no existe subordinación. La relación contractual tiene como características la autonomía e independencia del contratista, por consiguiente, los contratistas no son servidores públicos sino particulares que prestan una función pública, su relación está regulada además de las disposiciones contenidas en la Ley, por las estipulaciones realizadas dentro del contrato mismo.

Es por ello por lo que teniendo en cuenta el objeto contractual y las obligaciones el tiempo propuesto hace parte del cumplimiento de las actividades propuestas en temas de emprendimiento.

Dentro de las actividades propias de la Coordinación Nacional de Emprendimiento se justifica la necesidad en contratar un profesional para acompañar a las Regionales y Centros de Formación del SENA, verificando la metas y actividades así:



REGIONAL	FOMENTO				PLANES DE NEGOCIO FORMULADOS		OTRAS FUENTES DE FINANCIACIÓN	Planes de negocio acompañados en su primer año de ejecución (PUESTA EN MARCHA)		
	Número de personas orientadas	Número de personas entrenados	Planes de Negocio Formulados OFF	Planes de Negocio Formulados FE	TOTAL PLANES DE NEGOCIO FORMULADOS	Empresas Creadas OFF		Puesta en Marcha OFF	Puesta en Marcha FE	Total Puesta en Marcha
AMAZONAS	1.666	1372	19	21,0	40,0	19	19	13	32	32
ANTIOQUIA	50.901	13837	139	279,0	418,0	139	139	319	458	458
ARAUCA	5.848	1455	45	35,0	80,0	45	45	60	105	105
ATLÁNTICO	18.921	3800	65	88,0	153,0	65	65	85	150	150
BOGOTÁ D.C.	57.983	21377	78	368,0	446,0	78	78	204	282	282
BOLÍVAR	18.083	4453	69	118,0	187,0	69	69	117	186	186
BOYACÁ	28.310	5064	74	264,0	338,0	74	74	141	215	215
CALDAS	17.760	4454	59	73,0	132,0	59	59	41	100	100
CAQUETÁ	11.186	2254	39	85,0	124,0	39	39	149	188	188
CASANARE	5.636	3078	27	53,0	80,0	27	27	62	89	89
CAUCA	15.068	4058	85	83,0	168,0	85	85	92	177	177
CESAR	7.797	2742	30	53,0	83,0	30	30	62	92	92
CHOCÓ	6.948	1701	24	38,0	62,0	24	24	36	60	60
CÓRDOBA	13.415	4521	60	63,0	123,0	60	60	136	196	196
CUNDINAMARCA	27.787	9544	75	195,0	270,0	75	75	195	270	270
GUAINIA	2.278	736	15	15,0	30,0	15	15	16	31	31
LA GUAJIRA	14.190	5785	48	72,0	120,0	48	48	76	124	124
GUAVIARE	4.378	1416	42	20,0	62,0	42	42	38	80	80
HUILA	36.692	8657	73	267,0	340,0	73	73	314	387	387
MAGDALENA	4.090	1104	10	37,0	47,0	10	10	32	42	42
META	7.912	4030	32	44,0	76,0	32	32	80	112	112
NARIÑO	21.263	4760	45	157,0	202,0	45	45	181	226	226
NORTE DE SANTANDER	12.482	3732	27	90,0	117,0	27	27	113	140	140
PUTUMAYO	6.695	1350	30	27,0	57,0	30	30	40	70	70
QUINDÍO	13.427	3398	12	84,0	96,0	12	12	35	47	47
RISARALDA	12.292	2504	20	53,0	73,0	20	20	60	80	80
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, F	3.605	712	18	22,0	40,0	18	18	19	37	37
SANTANDER	28.409	6359	86	127,0	213,0	86	86	194	280	280
SUCRE	10.764	1897	60	74,0	134,0	60	60	96	156	156
TOLIMA	17.764	4026	46	88,0	134,0	46	46	85	131	131
VALLE DEL CAUCA	48.379	10183	135	252,0	387,0	135	135	253	388	388
VAUPÉS	1.416	711	10	10,0	20,0	10	10	4	14	14
VICHADA	1.519	1552	12	21,0	33,0	12	12	20	32	32
Total	534.864	146.622	1.609	3.276	4.885	1.609	1.609	3.368	4.977	4.977

El proceso de documentación y calidad en el emprendimiento del SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) es un conjunto de actividades orientadas a asegurar que los programas y proyectos de emprendimiento sean gestionados de manera eficiente, eficaz y con altos estándares de calidad. Este proceso abarca desde la planeación, el diseño de programas formativos y proyectos de emprendimiento, hasta su ejecución, seguimiento y evaluación, con un enfoque en la mejora continua. A continuación, se detalla cómo se lleva a cabo este proceso en el contexto de emprendimiento del SENA:

1. Diseño y Planeación de Programas de Emprendimiento

Antes de implementar cualquier programa de emprendimiento, el SENA realiza un proceso de **planeación** que involucra la documentación detallada de los objetivos, metas, estrategias y recursos necesarios. Esto incluye:

- **Análisis de necesidades:** El SENA realiza investigaciones y estudios para identificar las necesidades del mercado, de los emprendedores potenciales y de las industrias que pueden beneficiarse de los nuevos emprendimientos. Esto asegura que los programas estén alineados con la realidad del entorno económico y social.
- **Definición de objetivos y competencias:** Cada programa de emprendimiento tiene objetivos específicos que buscan desarrollar competencias clave en los emprendedores, tales como habilidades técnicas, conocimientos financieros, y capacidades de innovación y liderazgo. Esta fase se documenta cuidadosamente para asegurar claridad y enfoque en los resultados esperados.



- **Estructuración del programa formativo:** Se definen los contenidos, metodologías y recursos didácticos a utilizar. En esta fase se también documentan los módulos de formación, el cronograma de actividades, las estrategias de enseñanza-aprendizaje, y los recursos disponibles como materiales educativos y tecnológicos.

2. Implementación y Ejecución de los Programas de Emprendimiento

Una vez estructurado el programa, el SENA pasa a la fase de **implementación y ejecución**, que incluye:

- **Capacitación de los emprendedores:** A través de formación presencial, virtual o mixta, el SENA imparte conocimientos prácticos y teóricos en áreas clave del emprendimiento, tales como la creación de negocios, planeación financiera, marketing, innovación, gestión de recursos humanos, entre otros.
- **Acompañamiento y asesoría:** Durante la implementación de los programas, el SENA ofrece **asesoría personalizada** y seguimiento a los proyectos de los emprendedores. Esto incluye tutorías, mentorización, y acompañamiento en la estructuración de planes de negocio, estrategias de financiación y consolidación de los emprendimientos.
- **Documentación del progreso:** Durante la ejecución del programa, se lleva un **registro detallado** del avance de los participantes, de sus actividades y de los resultados obtenidos. Estos registros ayudan a documentar el proceso de formación, identificar áreas de mejora y ajustar el enfoque si es necesario.

3. Monitoreo y Seguimiento del Proceso

El SENA realiza un proceso de **monitoreo y seguimiento** para asegurarse de que los programas y proyectos de emprendimiento están cumpliendo con los estándares establecidos. Esto implica:

- **Evaluación continua:** Se evalúan periódicamente los resultados de los emprendedores, midiendo el cumplimiento de los objetivos establecidos, como la creación de nuevos negocios, la generación de empleo, la innovación y el crecimiento económico.
- **Recolección de datos e indicadores:** Se recopilan datos cuantitativos y cualitativos para medir el impacto de los programas, tales como el número de empresas creadas, la sostenibilidad de los proyectos, la rentabilidad de los negocios, y la satisfacción de los emprendedores con el proceso de formación.
- **Retroalimentación constante:** El proceso de documentación de las evaluaciones incluye la recopilación de **retroalimentación de los participantes** y de los instructores, lo cual permite ajustar el enfoque pedagógico, el contenido y las estrategias utilizadas.

4. Evaluación de Impacto y Mejora Continua

Tras la implementación y seguimiento, el SENA se enfoca en la **evaluación de impacto** y en la **mejora continua** de sus programas de emprendimiento:

- **Evaluación final de proyectos:** Al final de cada ciclo de formación o proyecto, el SENA realiza una evaluación integral para medir el impacto real que ha tenido la formación en los emprendedores. Esto incluye el análisis de los proyectos, la viabilidad empresarial, el número de emprendedores que logran establecer su empresa y la generación de empleo.
- **Documentación de resultados y lecciones aprendidas:** Todos los resultados de las evaluaciones son documentados en informes detallados que incluyen los éxitos alcanzados, los retos enfrentados, y las lecciones aprendidas durante el proceso. Esta documentación sirve para ajustar las estrategias de los programas y para mejorar la calidad en los ciclos siguientes.
- **Ajustes y optimización de procesos:** A partir de la evaluación y la retroalimentación, el SENA realiza ajustes a los programas de emprendimiento para mejorar continuamente la oferta formativa. Estos



ajustes pueden incluir cambios en el enfoque pedagógico, en las metodologías utilizadas, en el contenido de los cursos o en la infraestructura tecnológica.

5. Aseguramiento de la Calidad en los Programas de Emprendimiento

Para garantizar que los programas de emprendimiento cumplan con los más altos estándares de calidad, el SENA aplica un sistema de **gestión de calidad** que implica:

- **Normas y estándares:** Los programas están alineados con las **normas de calidad educativas y empresariales**, tanto a nivel nacional como internacional, lo que asegura que los emprendedores reciban formación de alta calidad.
- **Certificación de los procesos:** El SENA asegura que todos los procesos de formación y acompañamiento estén certificados, lo que garantiza la transparencia, la eficiencia y la efectividad en la implementación de los programas.
- **Auditorías internas y externas:** Se realizan auditorías regulares tanto internas como externas para verificar que los procesos de emprendimiento cumplan con los estándares de calidad establecidos, garantizando la mejora continua de los servicios y la satisfacción de los emprendedores.

6. Documentación de Buenas Prácticas y Casos de Éxito

A lo largo de los programas de emprendimiento, el SENA documenta casos de **éxito de emprendedores** que han logrado desarrollar proyectos empresariales sostenibles y exitosos. Esta documentación se utiliza como **referencia y modelo** para futuros emprendedores y sirve para compartir buenas prácticas y estrategias ganadoras.

El proceso de **documentación y calidad en el emprendimiento del SENA** es un ciclo continuo que abarca desde el diseño y la implementación de los programas hasta su evaluación e impacto. A través de una rigurosa documentación, monitoreo constante, y un enfoque en la mejora continua, el SENA garantiza que sus programas de emprendimiento no solo sean efectivos, sino que también estén alineados con las necesidades del mercado y sean capaces de generar un impacto real en la economía y la sociedad.

Es preciso señalar que conforme a la Resolución 1-03266 del 13 de diciembre de 2024, la Coordinación Nacional de Emprendimiento se conforma así: dos (2) asesores, un (1) profesional, dos (2) técnicos y una (1) secretaria, sin embargo, para atender las necesidades, proyecciones, metas y acciones estratégicas de la Coordinación el personal de planta adscrito a dicho grupo de trabajo no es suficiente para cubrir las necesidades del servicio enunciadas.

En el presente caso, y como se describió en esta justificación es viable adelantar el proceso de contratación y bajo la circunstancia justificada en este estudio previo, puesto que esta dependencia requiere para su debida administración y funcionamiento se requiere de un profesional especialmente en lo relacionado la documentación de los procesos y el procedimiento, así como la gestión operativa de emprendimiento.

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 de Empleo y 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 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”*.

2. Obligaciones Específicas:

1. *Contribuir en el desarrollo y articulación de los procesos, como en las buenas prácticas de emprendimiento, emprendimiento rural, ambientales en marco de la ruta de atención del emprendedor del Fondo Emprender.*
2. *Desarrollar estrategias, acciones, e iniciativas para las buenas prácticas de emprendimiento, en el marco de la ruta de atención al emprendedor, para el cumplimiento de indicadores y metas de la Coordinación Nacional de Emprendimiento.*
3. *Elaborar, ajustar e implementar los distintos documentos que registren los procesos y buenas prácticas de Emprendimiento y el Fondo Emprender en el marco de la Ruta de Atención al emprendedor.*
4. *Presentar a la Coordinación Nacional de Emprendimiento planes de mejora inherentes a los procesos que llevan a cabo, en marco de la ruta de atención al emprendedor, del Fondo Emprender.*
5. *Participar en reuniones y comités relacionados al objeto contractual.*
6. *Atender, acompañar y orientar los proyectos especiales que sean asignados por la Dirección de Empleo y Trabajo.*
7. *Contribuir en la actualización de protocolos, guías y demás documentos del Fondo Emprender, en especial, aquellos de la Ruta de Atención al emprendedor.*
8. *Articular y colaborar con el Dinamizador SIGA en la elaboración, gestión y actualización de los formatos y procedimientos de la Coordinación Nacional de Emprendimiento y la Dirección de Empleo y Trabajo para la adecuada gestión.*
9. *Elaborar guías, protocolos y demás documentos para el cumplimiento del objeto contractual.*

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato por suscribir es de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión teniendo en cuenta los artículos 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, 2 – literal h) del numeral 4 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015.

De conformidad con las normas mencionadas, este contrato en ningún caso genera relación laboral ni prestaciones sociales, no tiene subordinación y se celebrará por el término estrictamente indispensable.

4. Competencias Técnicas y Personales:

La persona natural deberá ejecutar el objeto del contrato a partir de los conocimientos y experiencia relacionada descritos en el presente estudio previo, además de contar con buenas relaciones interpersonales



con clientes internos y/o externos, uso eficaz de las tecnologías de la información y de la comunicación, capacidad de trabajo en equipo y liderazgo.

5. Domicilio Contractual:

El domicilio contractual será Bogotá D.C.

6. Fundamentos jurídicos que soportan la modalidad de selección:

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

7. Justificación valor del contrato:

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

Para poder adelantar por parte del SENA los trámites administrativos de pago, el contratista debe acreditar previamente el cumplimiento de los requisitos de pago, tales como la certificación expedida por el supervisor del contrato en la que acredite el cumplimiento 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 quien designe por escrito la Directora de Empleo y 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, Directora de Empleo y 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 el (la) señor (a) Jessica Nieto parra, 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)				
EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE CAJICA S.A	20/01/2020	14/01/2024	47	24	X	



					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL, EXPERIENCIA			47	24		

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.

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 personales.

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

No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor contrato y forma de pago	Modalidad de selección
CO1.PCCNTR.5742837 de 2024	ZULMA YOLIMA LOBATON TIERRADENTRO	Prestar los servicios profesionales articulando a nivel interinstitucional e institucional los compromisos jurídicos enmarcados en los fallos de restitución de tierra y sentencias de justicia y paz; así como colaborar con los procesos jurídicos de la Direccion de Empleo y Trabajo en especial los	31 de diciembre de 2024.	78,775,000	CONTRATACIÓN DIRECTA.



		de contratación para la vigencia 2024			
CO1.PCCNTR.5735792 de 2024	CRISTIAN FELIPE GALINDO ACERO	Prestar los servicios profesionales para la gestión, organización seguimiento y mejora continua en el proceso de acreditación y evaluación de los planes de negocio que se presentan a las convocatorias públicas del Fondo Emprender según el modelo, lineamientos e indicadores del emprendimiento SENA y seguimiento de las Regionales, a su vez, dirigir y gestionar el canal virtual vigente 2024	31 de diciembre de 2024.	69,000,000	CONTRATACIÓN DIRECTA.

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.

Lu2 Dana Leal Ruiz
LUZ DANA LEAL RUÍZ
Directora de Empleo y Trabajo

Proyectó: Mónica Torres – Contratista FE



9. Control de cambios

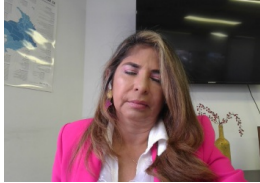
VERSION	FECHA DE ENTRADA EN VIGENTE	NATURALEZA DEL CAMBIO
V09	Noviembre	Se realiza la inclusión de las generalidades del formato. Se ajusto conforme a la política de integridad Se ajusto el numeral 14



Certificado de firma

Para los efectos legales pertinentes, **la parte manifiesta que ha decidido suscribir el presente documento de manera electrónica**, y declara que la firma estampada en el mismo ha sido puesta por quien dice ser su firmante cumpliendo todos los requisitos legales para este tipo de firmas, y por ello, **reconoce la plena validez tanto de lo dispuesto en el clausulado del presente documento** como de la firma electrónica que en él se asientan.

Autenticidad



Luz Dana Leal Ruiz

Autenticado con:

Correo electrónico

Código OTP

Fotografía

E-mail despachodete@gmail.com

IP 179.1.218.121 Bogota,
Colombia

Rol Firmante

Firmado 6/3/25, 11:40:19 GMT-5

Hash de firmante:

7d9351b103b45d34931f0b0027d55b48a6ca64f3fd17b605ed5cbc7580db11b0

Integridad del documento

Número de documento: S6XCPAYJDW

Función Hash: SHA-256

Hash del documento: 013e70fe6b7c53d8724411d7f531949425ce02ffb861d40eff137cfae56800cd

Disponibilidad del documento



El documento puede ser consultado a través de su número de identificación y/o código QR en nuestra plataforma www.auco.ai/verify