PROCESO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
NOMBRE DEL FORMATO					
FORMATO ESTUDIOS PREVIOS					
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	X	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:	*Prestar servicios profesionales de apoyo a la verificación y seguimiento de los proyectos que le sean asignados en el marco del proceso "Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales" de la Regional Cundinamarca del SENA.*
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	*Título Universitario y formación en las normas ISO 19011 e ISO 9001:2015.*
EXPERIENCIA RELACIONADA:	*Veinticinco (25) de experiencia relacionada*
VALOR Y FORMA DE PAGO:	*Se fija como valor total para el contrato la suma de CINCUENTA Y DOS MILLONES QUINIENTOS OCHENTA MIL PESOS 00/100 M/CTE($52,580,000).Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Once (11) pagos iguales por los meses de febrero a diciembre de 2026, por valor de CUATRO MILLONES SETECIENTOS OCHENTA MIL PESOS M/CTE($4,780,000) cada uno incluido IVA*
PLAZO:	*Once (11) meses sin exceder el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veintiséis (2026)*
LUGAR DE EJECUCIÓN:	*Área de influencia de la Regional Cundinamarca*
SUPERVISOR:	*Coordinador (a) Formación Profesional Integral*
ORDENADOR DEL GASTO:	*Director (E) Regional Cundinamarca*

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 Regional de Cundinamarca del SENA,

requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

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

El SENA es un establecimiento público de orden nacional adscrito al Ministerio del Trabajo, encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país, como lo establece la Ley 119 de 1994.

El SENA funciona en permanente alianza entre Gobierno, empresarios y trabajadores, desde su creación, con el firme propósito de lograr la competitividad de Colombia a través del incremento de la productividad en las empresas y regiones, sin dejar de lado la inclusión social, en articulación con la política nacional: Más empleo y menos pobreza. Por tal razón, se generan continuamente programas y proyectos de responsabilidad social, empresarial, formación, innovación, internacionalización y transferencia de conocimientos y tecnologías.

Según lo informado por la Dirección General de la entidad, el SENA viene tramitando ante las entidades competentes del Gobierno Nacional la ampliación de la planta de personal permanente con 1.152 cargos, desde septiembre de 2021, sin que hasta la fecha se haya expedido el correspondiente decreto por dudas en el costeo de los cargos, que subsisten a la fecha. Ha de considerarse que las necesidades de personal del SENA no se enmarcan en las 4 causales establecidas actualmente por el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 para crear empleos de carácter temporal, y la entidad adelanta actualmente trámites para normalizar la situación de los 800 cargos de la planta temporal existentes.

Acorde con lo establecido en la política pública “Colombia Potencia Mundial para la Vida, 2022 – 2026”, en el cual se sustentan las bases para fomentar el desarrollo del país, mediante la superación de las exclusiones socioeconómicas que inciden en el bienestar de las poblaciones, en la generación de iniciativas que fomente la transformación productiva sustentada sobre la cultura del conocimiento en armonía con el medio ambiente y en la construcción de la paz, esta última comprendida desde el marco de la inclusión y la gobernanza territorial, para logro de estos desafíos se han establecido un conjunto de transformadores que buscan generar decisiones de política pública relacionadas con el ordenamiento del territorio alrededor del agua, seguridad humana y justicia social, derecho humano a la alimentación, transformación productiva, internacionalización y acción climática y convergencia regional.

De igual forma, con el propósito del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026, fomentar el cierre de brechas sociales en lo referido a reducción de desiguales en los territorios, grupos poblacionales, superación de las injusticias y la exclusión social y la lucha por la protección de la vida. Para el caso de la gestión productiva y la sociedad del conocimiento, el Plan Nacional de Desarrollo establece como catalizador, “la Educación, formación y reconversión laboral como respuesta al cambio productivo”. Este catalizador reconoce la importancia de potenciar un marco de cualificaciones que

impulsen la formación para el trabajo y la formación profesional integral, mediante el fortalecimiento de habilidades que impulsen la transformación del aparato productivo y el desarrollo de los territorios. Desde el marco territorial se reconoce la importancia de vincular mujeres, jóvenes, economías populares y campesinas como sujetos de derecho y gestores de cambio social. Para el caso del SENA como entidad promotora de desarrollo, se reconoce su gestión desde el eje de ampliación socio-ocupacional y el fortalecimiento de competencias productivas, socioemocionales, educación económica y financiera, así como la educación ciudadana y para la reconciliación.

Por consiguiente, con las líneas estratégicas institucionales para el cuatrienio, El SENA ha establecido como compromiso 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. Desde el marco productivo y territorial, reconoce como eje de gestión la potenciación del desarrollo sostenible, a través del fortalecimiento de las actividades productivas de la población, las empresas, agremiaciones, asociaciones, cooperativas y demás organizaciones, aportando así a la transformación productiva del país.

De acuerdo con el Plan Estratégico Institucional 2022-2026 se establecen diferentes objetivos estratégicos que tienen como finalidad la prestación integral de los servicios para los cuales fue creado el Servicio Nacional de Aprendizaje, siendo estos, los que se cumplirán con la presente contratación.
La Resolución 1427 de 2004 en su artículo 3 establece las funciones de la Coordinación de Formación Profesional Integral relacionadas con el desarrollo y certificación de las competencias laborales así:
15. Promover la participación del sector productivo en las mesas sectoriales para desarrollar procesos de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales, y de articulación con el sistema educativo nacional.
16. Hacer seguimiento al pian de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales y de articulación con el sistema educativo que lidere la regional.
17. Realizar el diagnóstico de necesidades de normalización, y de evaluación y certificación de competencias laborales en los sectores económicos, cadenas productivas y clusters dinámicos de la región.
19. Gestionar el sistema de información relacionado con los procesos de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales y de formación para el trabajo de.
La evaluación de las competencias laborales es el proceso por medio del cual un evaluador recoge evidencias de desempeño, producto y conocimiento de una persona con el fin de determinar su nivel de competencia (básico, intermedio o avanzado), para desempeñar una función productiva, centrándose en el desempeño real de las personas y con base en un referente que es la Norma de Competencia Laboral y/o el esquema de certificación.

Este procedimiento tiene como propósito promover y reconocer el aprendizaje y la experticia adquirida a lo largo de la vida laboral de aquellos colombianos que se encuentren vinculados

laboralmente, que estén en búsqueda de empleo e independientes y que demuestren, como principal requisito, que tienen una experiencia laboral mínima de un año.

El capítulo VI (Marco para el reconocimiento y la certificación de las aptitudes profesionales) de la Recomendación 195 de la Conferencia Internacional del Trabajo "Sobre el desarrollo de los recursos humanos" acordada en 2004, menciona que:
1. Deberían adoptarse medidas, en consulta con los interlocutores sociales y basándose en un marco nacional de cualificaciones, para promover el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos, cualquiera que sea el país en el que se obtuvieren e independientemente de que se hubiesen adquirido de manera formal o no formal.
2. Los métodos de evaluación deberían ser objetivos, no discriminatorios y vinculados a normas.
3. El marco nacional debería incluir un sistema de certificación confiable, que garantice que las aptitudes profesionales sean transferibles y reconocidas por los sectores, las industrias, las empresas y las instituciones educativas. Deberían formularse disposiciones especiales para garantizar el reconocimiento y la certificación de las aptitudes profesionales y las cualificaciones de los trabajadores migrantes.
La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, por medio de la "Estrategia de competencias de la OCDE de 2019: Competencias para un mejor futuro", recomendó como política para los países miembros: "Trabajar hacia la armonización internacional. Los gobiernos podrían trabajar juntos para armonizar las prácticas de reconocimiento y certificación de competencias a nivel internacional.
Por estas razones, para cumplir las funciones encomendadas al Grupo por la Resolución anteriormente mencionada, con efectividad, calidad y oportunidad y, debido que no se cuenta con el personal de planda suficiente para cumplir con cada una de estas funciones se hace necesaria la presente contratación para apoyar el trámite de cada una de estas funciones, con la finalidad de que los procesos a cargo lleguen a buen término.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada a la Dirección Regional la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios personales con una persona natural, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones que se indican en este documento, lo anterior conforme al artículo 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, que establece: "*Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados. // En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable*".

2. Obligaciones Específicas:

1. *Participar en las acciones de promoción, comunicación y divulgación de los procesos de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.*
2. *Dar cumplimiento a lo establecido en el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA*
3. *Cumplir con la política de Seguridad de la Información y Protección de Datos Personales del SENA, que comprende garantizar la integridad y confidencialidad de la información, tanto del SENA como de los aspirantes y candidatos y/o empresas que conozca en desarrollo del presente contrato, teniendo en cuenta la Ley Estatutaria 1581 de 2012 "Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales", numeral 3 del artículo 24 de la Ley 1437 de 2011, y demás disposiciones sobre la materia.*
4. *Abstenerse de utilizar los instrumentos de evaluación constituidos y demás documentación que se produzca, sin autorización del SENA quien es el titular de los derechos patrimoniales de conformidad con el artículo 20 de la Ley 23 de 1982 "Sobre derechos de autor" modificado por el art. 28 de la Ley 1450 de 2011, y demás disposiciones sobre la materia.*
5. *Atender los requerimientos del supervisor del contrato y presentar informes mensuales de la ejecución de este, así como entregar dentro del tiempo establecido por el SENA, la documentación respectiva para el pago de sus honorarios.*
6. *Informar por escrito sobre cualquier conflicto de interés y/o situaciones que afecten la gratuidad, imparcialidad, objetividad, transparencia y demás características y/o principios del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA y abstenerse de participar en acciones en las que se incurra en alguna de ellas, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Ética de este servicio misional y en la Ley.*
7. *Asegurar la gratuidad del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales durante todas sus fases, así como dar cumplimiento a los lineamientos y directrices institucionales de este servicio misional del SENA.*
8. *Contribuir en la realización de verificaciones a los proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales desarrollados en los centros de formación.*
9. *Participar en la transferencia de conocimientos a desarrollarse, sobre la metodología de la verificación para el proceso GECCL, con el fin de procurar su unidad técnica a nivel nacional.*
10. *Apoyar el seguimiento a la implementación de las acciones correctivas derivadas de las verificaciones.*
11. *Elaborar y registrar oportunamente los informes, actas, reportes y demás documentos derivados del desarrollo de las verificaciones de proyectos de ECCL, asegurando su incorporación en el Sistema de Información DSNFT conforme a los lineamientos establecidos.*
12. *Realizar la socialización trimestral de los resultados de las verificaciones a los actores del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del centro de Formación, conforme a los lineamientos establecidos.*

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:

EI 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:

EI 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: Coordinador (a) Formación Profesional Integral

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 regional 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___X__ 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.

13.2 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.7394634 de 2025	MAYRA ALEJANDRA BAUTISTA AMOROCHO	Prestar temporalmente los servicios profesionales para la verificación de los proyectos que le sean asignados, del proceso “Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales” de la Regional	11.5	50.421.333	Contratación directa

		Cundinamarca del SENA.			

14. Decisión de contratación:

Con posterioridad se revisará y validará 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.

JIMENEZ RINCON JAVIER RICARDO

Firmado digitalmente por JIMENEZ RINCON JAVIER RICARDO
Fecha: 2026.01.15 08:43:44 -05'00'

Javier Ricardo Jiménez Rincón
Director (E) Regional

Revisó: Maritza Velasco Diaz – Coordinadora GAAM