



<b>PROCESO</b>		
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>NOMBRE DEL FORMATO</b>		
<b>FORMATO ESTUDIOS PREVIOS</b>		
<b>CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN</b>		
<b>Pública</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Pública Clasificada</b> <input type="checkbox"/>
		<b>Pública Reservada</b> <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>1-7071-33-2026 Prestar servicios profesionales de carácter temporal para contribuir en el diseño, desarrollo, implementación y documentación de las actividades relacionadas a la gestión del conocimiento y gestión del cambio del Proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales y de las estrategias campeSENA y Fullpopular, así como en la actualización de los procesos y procedimientos, en concordancia con las orientaciones del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA y el proceso de gestión organizacional y del riesgo.</i>
<b>EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN</b>	<i>Título profesional universitario en economía, administración, contaduría con especialización.</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 SETENTA Y DOS MILLONES NOVECIENTOS SESENTA Y UN MIL CIENTO OCHENTA Y SIETE PESOS M/CTE. (\$72.961.187). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente al mes de enero de 2026 por valor de TRES MILLONES CIENTO SETENTA Y DOS MIL DOSCIENTOS VEINTISEIS PESOS M/CTE. (\$3.172.226), b) Once (11) pagos iguales por los meses de febrero a diciembre de 2026, por valor de SEIS MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y UN PESOS M/CTE. (\$6.344.451) cada uno.</i>
<b>PLAZO:</b>	<i>Hasta el 31 de diciembre de 2026</i>



<b>LUGAR DE EJECUCIÓN:</b>	<i>Bogotá D.C.</i>
<b>SUPERVISOR:</b>	<i>Coordinador(a) del Grupo de Gestión de Competencias Laborales o quien designe la ordenadora del gasto</i>
<b>ORDENADOR DEL GASTO:</b>	<i>Directora del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.</i>

De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015, artículo 3º del Decreto 371 de 2021 y de la Ley 2013 de 2019 entorno a la integralidad de la entidad, la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo 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 un establecimiento público de orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio 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.”*

Para la ejecución de las obligaciones asignadas, la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo se encuentra conformada por los siguientes grupos internos de trabajo; i. Evaluación y Certificación de Competencias Laborales; ii. Gestión para la Productividad y la Competitividad; iii. Gestión de Competencias Laborales; iv. Cualificaciones; y v. Grupo Nacional de Atención Integral, Diferencial e Incluyente a la Economía Campesina- CampeSENA, de acuerdo con lo establecido en las resoluciones Nos. 1-0925 de 2020 y 1-1530 de 2021, 1-01687 de 2023, 1-00812 de 2024 y 2694 de 2025, expedidas por el SENA.

El “*Grupo de Gestión de Competencias Laborales*”, lidera el proceso relacionado con la gestión de *las Instancias de Concertación y Competencias Laborales (GICCL)* 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.”*

Desde el proceso de GICCL se desarrolla la gestión de competencias laborales como una estrategia clave para responder a las necesidades de talento humano. En este marco, se lideran y articulan las **Mesas y Consejos Sectoriales**, así como la **Normalización de Competencias Laborales**.

Como parte de la gestión, desde 1998 se lideran las Mesas Sectoriales, las cuales constituyen espacios de diálogo, concertación y articulación interinstitucional, con presencia y cobertura nacional. Estas instancias permiten la interacción directa entre los que participan voluntariamente, gremios, empresarios, sector público, organizaciones de trabajadores, trabajadores independientes, centros de investigación y oferentes educativos, con el fin de alinear las necesidades del talento humano con las dinámicas económicas, tecnológicas y sociales del país, su articulación con las regionales del SENA permite recoger información desde los territorios y aportar a la identificación y cierre de brechas de talento humano.

Actualmente existen 85 Mesas Sectoriales instaladas, distribuidas así: 36 del sector comercio y servicios, 29 del sector industria y 20 del sector agropecuario (agrupadas en 11 consejos sectoriales), las cuales tienen secretaría técnica en 17 regionales del país y 58 centros de formación.

Cada una de las Mesas cuenta con el respaldo del SENA como puente de comunicación del proceso, ejerciendo un acompañamiento a las actividades que proponen sus integrantes, mediante un Plan de Acción que se lleva a cabo año tras año.

Estas instancias tienen como propósitos principales:

- Identificar necesidades actuales y futuras para el desarrollo, actualización y fortalecimiento de las competencias laborales requeridas por los sectores productivos.
- Orientar la normalización y actualización de las competencias laborales, en coherencia con los cambios tecnológicos, organizacionales y normativos.
- Promover la transferencia de conocimiento, innovación y buenas prácticas, tanto a nivel nacional como internacional.
- Facilitar el intercambio de experiencias y la construcción colectiva de soluciones, constituyéndose en un canal directo para la identificación y priorización de necesidades en materia de talento humano.
- Generar productos técnicos, entre los cuales se destacan las Normas Sectoriales de Competencia Laboral, documentos que establecen los requisitos mínimos aceptables de



desempeño para el ejercicio de funciones productivas, y que sirven como referente para los procesos de formación, evaluación y certificación de competencias laborales.

En este contexto, la adecuada gestión, articulación y acompañamiento a las Mesas Sectoriales resulta fundamental para garantizar la continuidad, calidad y pertinencia de sus productos, lo cual sustenta la necesidad de contar con apoyo de talento humano que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales del SENA.

Por otra parte, a través de la estandarización/normalización de competencias laborales, como Unidad Sectorial de Normalización (**Resolución 2 de 2016 “Por la cual se aprueba la creación de la Unidad Sectorial de Normalización de Competencias Laborales en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA”**) y reglamentada mediante **Resolución 975 de 2022 “Por la cual se aprueba el Reglamento General de Funcionamiento de las Unidades Sectoriales de Normalización**, se organiza, estructura y opera procesos establecidos en la guía para la normalización de competencias laborales, para elaborar y/o actualizar estándares de Competencia 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 de formación de las entidades de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano del país, el diseño curricular de los programas de formación que ofrece el SENA; la actualización de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia – CUOC, y el desarrollo de proyectos de prospectiva ocupacional.

Es fundamental resaltar que el proceso de normalización de competencias laborales tiene 8 fases o etapas, las cuales se describen a continuación:

Fase 1. Identificación de necesidades

Fase 2. Conformación de comités técnicos de expertos

Fase 3. Elaboración/actualización de producto de normalización de competencias

Fase 4. Verificación metodológica de producto de normalización de competencias (ocurre en dos momentos antes y después de validación técnica/consulta pública)

Fase 5. Validación técnica / consulta pública (30 días calendario)

Fase 6. Aval de consejo ejecutivo de producto de normalización

Fase 7. Aprobación de consejo directivo nacional SENA CDN SENA

Fase 8. Publicación

De otra parte, es importante mencionar que, para el desarrollo del proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales, el Equipo está compuesto por diferentes actores tanto en el Grupo de Gestión de Competencias Laborales de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, como en los despachos Regionales y Centros de Formación Profesional.



Ahora bien, actualmente, el Grupo de Gestión de Competencias Laborales cuenta con una estructura funcional interna de trabajo para atender con calidad y oportunidad los diferentes frentes que se enmarcan en el proceso, brindando orientaciones, generando estrategias, apoyando el desarrollo, ejecución y seguimiento de las acciones previstas para la vigencia en el plan de acción del SENA y del proceso GICCL.

La estructura funcional interna de trabajo se describe a continuación:

- Administrativo, Financiero e informes.
- Dinamizadores del proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencia Laborales y sincronización institucional.
- Dinamizadores TIC.
- gestión documental.
- Gestión documental, gestión del conocimiento y cambio.
- Comunicaciones.
- Proyectos especiales de normalización.

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

**Administrativo, Financiero e informes:** El talento humano que integra este equipo entre otras acciones se encarga del seguimiento y análisis del presupuesto, metas e indicadores del proceso, así como la elaboración y consolidación de informes de gestión, la ejecución de acciones de tipo administrativo, documental y los análisis y emisión de conceptos jurídicos. Asimismo, la atención, tramite y seguimiento de peticiones, PQRSD y solicitudes internas y externas, a través del aplicativo Onbase, garantizando una respuesta oportuna y conforme a los lineamientos establecidos por la entidad. Este talento humano contribuye al desarrollo de los procesos contractuales, la organización y trazabilidad de la información, y la articulación con áreas como aseguramiento de la calidad y jurídica.

**Dinamizadores del proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencia Laborales:** Equipo responsable de apoyar el diseño, gestión y ejecución de estrategias, iniciativas y planes de acción para la normalización y estandarización de competencias laborales en las Instancias de Concertación asignadas, articulando el proceso de Gestión de Instancias de Concertación con otros procesos misionales del SENA como formación, certificación, relacionamiento corporativo, estrategias para la articulación con las acciones que se derivan de la economía popular y campesina, de igual manera, con actores externos como gremios, cámaras de comercio, entidades formativas y



certificadoras, con el fin de fortalecer la articulación sectorial y garantizar la pertinencia y calidad del proceso.

**Dinamizadores TIC:** Encargado de apoyar la gestión tecnológica del proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales, mediante la administración, mantenimiento y mejora del Sistema de Información DSNFT, garantizando su correcto funcionamiento, seguridad y disponibilidad. Asimismo, brinda orientación, soporte y acompañamiento técnico a los usuarios internos y externos, gestiona requerimientos e inquietudes sobre el sistema, y desarrolla análisis de datos, informes y reportes que faciliten la toma de decisiones. Su labor contribuye a fortalecer la articulación tecnológica, la eficiencia operativa y la transformación digital del proceso GICCL.

**Gestión documental, gestión del conocimiento y cambio:** Integrado por talento humano que tiene como propósito diseñar y ejecutar acciones que fortalezcan la cultura organizacional, la innovación y la mejora continua dentro del proceso. Este talento impulsa la gestión del conocimiento, promoviendo la sistematización, transferencia y aprovechamiento de buenas prácticas, así como la gestión del cambio en las estrategias de Economía Campesina y Popular. Además, brinda apoyo en la implementación y seguimiento de las actividades del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol (SIGA), en articulación con el proceso de Gestión Organizacional, para asegurar la eficiencia, sostenibilidad y alineación institucional del proceso GICCL y la organización de expedientes documentales.

**Comunicaciones:** Integrado por talento humano que formula, gestiona y ejecuta estrategias de comunicación, interna y externa, orientadas a fortalecer la visibilidad, el posicionamiento y difusión del proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales. Esto incluye la gestión de la presencia digital en redes sociales, el portal de competencias y otros canales institucionales, así como la articulación con el proceso de Gestión de Comunicaciones para garantizar una comunicación coherente, oportuna y estratégica que promueva el reconocimiento de los avances y resultados del proceso.

**Proyectos especiales de normalización:** Este rol es el encargado de atender y gestionar de manera integral los requerimientos técnicos, estratégicos y operativos del Grupo de Gestión de Competencias Laborales en el marco de la estrategia de proyectos especiales, garantizando la articulación con los distintos procesos del SENA y los grupos de valor internos, externos e internacionales. Además, lidera acciones de transferencia de conocimiento, acompañamiento y entrenamiento a los equipos y roles del proceso a nivel nacional, y realiza la consolidación, documentación y seguimiento de avances asociados a los proyectos trabajados con los grupos de valor.



Por otra parte, es importante mencionar que en 2025 el proceso Gestión de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales, ha continuado avanzando en la gestión para incorporar nuevos representantes. Como resultado se logró la vinculación de cerca de 1.445 nuevas organizaciones, así como la participación de más de 40 entidades de la academia y el sector productivo de 17 países. Esto ha fortalecido la estrategia de concertación y ha permitido globalizar los retos de las Mesas, facilitando la obtención de información clave sobre los requerimientos del talento humano en el país, así como la transferencia de conocimientos y mejores prácticas internacionales y la identificación de necesidades en materia de capacitación y certificación; afianzando alianzas estratégicas con organizaciones, entre ellas la Organización Internacional del Trabajo – OIT, Mintransporte, Crossrail International, Unidad Nacional de Protección UNP, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI, universidad EAN, Organización Internacional del Trabajo OIT, Embajada británica, YMCA, asociaciones campesinas y de mujeres rurales, entre otras.

En el marco de la estrategia de Consejos Sectoriales, se implementaron diversas acciones orientadas al fortalecimiento de estos espacios de concertación. Durante las sesiones llevadas a cabo por los 11 Consejos Sectoriales, las Mesas Sectoriales socializaron las gestiones y actividades desarrolladas, lo que permitió el intercambio de experiencias y la adopción de buenas prácticas. Asimismo, se promovió la participación de entidades gubernamentales con el fin de conocer las acciones alineadas al marco de política pública vigente y propiciar la conformación de mesas de trabajo interinstitucionales. De igual manera, se llevaron a cabo eventos destinados a la socialización de programas, la oferta institucional del SENA y otros temas relevantes para el sector.

Frente al CONPES 3866 – Política de Desarrollo Productivo, se dio cumplimiento a la acción “garantizar, a través de las Mesas Sectoriales, la normalización de las competencias laborales identificadas como prioritarias en los Planes de Acción de las Comisiones Regionales de Competitividad (CRC).

Desde la normalización de competencias laborales, en la vigencia 2025 se han elaborado/actualizado alrededor 356 Normas de Competencia Laboral (corte de información: 23 de diciembre de 2025), construidas con la participación de expertos técnicos, verificadas metodológicamente por el equipo de aseguramiento de la calidad para la normalización del SENA que garantizó el cumplimiento de los requisitos metodológicos. Estas normas fueron avaladas por los Consejos Ejecutivos de Mesas Sectoriales, lo que asegura su pertinencia, validez y alineación con las necesidades del país y en cumplimiento a la acreditación como Unidad Sectorial de Normalización en competencias laborales.



Como estrategia para avanzar con el cumplimiento del Proyecto Anual de Estandarización 2025, se desarrollaron 4 jornadas de Normalizar es Avanzar, 3 Laboratorios de Normas y acompañamientos metodológicos, 7 conversatorios en territorio, acompañamiento permanente a los roles en territorio, orientados a asegurar el cumplimiento de los lineamientos de la Normalización de competencias laborales, avanzar con la ejecución de los indicadores del proceso, sincronizar con los procesos de la entidad, identificar retos y definir estrategias para su cumplimiento.

Bajo la estrategia de Proyecto Especiales se recibieron y gestionaron 11 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, ANDI, MINTRANSPORTE, ACERIAS PAZ DEL RIO, entre otros, así mismo de áreas 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.

Desde la gestión del conocimiento y del cambio, y con el propósito de documentar, fortalecer y asegurar la mejora continua del proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales, se avanzó en la revisión y actualización del Normograma del proceso, la Matriz de Comunicaciones, así como en la elaboración de protocolos e instructivos que facilitaron la operación del proceso. Estas acciones permitieron consolidar lineamientos claros, estandarizar prácticas y fortalecer la apropiación del proceso a nivel nacional. De manera complementaria, se desarrollaron espacios orientados a la divulgación, socialización, inmersión y transferencia de conocimiento.

En coherencia 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, se continuó fortaleciendo la implementación de iniciativas claves asociadas a CampeSENA y Full Popular, orientadas al impulso de la economía campesina y la economía popular. En este contexto, se desarrollaron las siguientes acciones:

- Fortalecimiento y dinamización de la Mesa Sectorial de Economía Campesina, con la vinculación de 350 actores entre comunidades campesinas, cabildos indígenas, organizaciones del sector solidario, gremios, entidades públicas, academia, cámaras de comercio y centros de investigación, entre otros con presencia en 20 departamentos del país.
- Creación y desarrollo de las jornadas “Miércoles CampeSENA” y “Jueves Full Popular”, como espacios de articulación, socialización de acciones institucionales y fortalecimiento de capacidades dirigidas a estas poblaciones.



- Desarrollo de ejercicios de caracterización de la Economía Popular, que permitieron recopilar información socioeconómica de trabajadores y unidades productivas en distintas regiones del país.
- Elaboración/actualización de 39 Normas de competencia laboral que aportaron a la estrategia de economía campesina y 15 Norma que aportaron a la estrategia de economía popular, logrando un cumplimiento del 96% frente a la meta del PEI para la vigencia (corte de información: 23 de diciembre de 2025).
- El proceso tiene a cargo la elaboración/actualización de 222 Normas / Estándares de competencia laboral para el cuatrienio que responden a las estrategias lideradas por la entidad: CampeSENA y Economía Popular, logrando a la fecha un avance del **74%** en la ejecución del cuatrienio.

Adicionalmente, durante la vigencia 2025, el Grupo de Gestión de Competencias Laborales (GGCL) contribuyó de manera directa a los Subsistemas 5 y 6 del Sistema Nacional de Reforma Agraria, mediante el desarrollo de Normas de Competencia Laboral orientadas a la cualificación del talento humano rural, para los cargos de: Extensionista Rural, Promotor de Extensión / Promotor Campesino, Promotor Campesino Agroecológico, Implementador de Procesos Agroecológicos / Campesino Agroecológico.

Así mismo, a través de la normalización se realizó la identificación y caracterización de las necesidades de normalización de competencias laborales para dar cumplimiento a los hitos del CONPES del Sistema Nacional de Cuidado.

Como parte del seguimiento a la gestión de las Mesas Sectoriales, se efectuó el análisis mensual de 1.788 acciones e indicadores registrados en el Plan de Acción. Adicionalmente, se activaron 16.884 cartas de interés. De manera complementaria, se realizó un análisis funcional de los módulos de Instancias de Concertación del aplicativo DSNFT, orientado a la generación de requerimientos que contribuyen a una mayor madurez tecnológica y funcional del sistema.

El equipo administrativo, financiero y de informes desarrolló acciones orientadas a garantizar la adecuada planeación, seguimiento y reporte de la gestión institucional, dando cumplimiento oportuno a los requerimientos de entidades internas y externas. En este marco, se elaboraron y presentaron informes de avance frente a metas, informes de gestión, informes regionales, informes por tipo de población impactada y reportes relacionados con estrategias de economía campesina y popular, así como informes de cumplimiento de los compromisos establecidos en las diferentes políticas públicas.



De manera complementaria, se atendieron y tramitaron aproximadamente 46 comunicaciones a través de OnBase, las cuales fueron gestionadas de forma integral y dentro de los tiempos establecidos. Así mismo, se realizó la gestión, atención y trámite del presupuesto asignado a nivel nacional a través de 14 traslados presupuestales, reflejados en la adecuada planeación, ejecución y control del presupuesto asignado destinados a prestación de servicios personales indirectos para los diferentes roles y a desplazamientos/viáticos requeridos para el desarrollo de actividades técnicas del proceso.

Adicionalmente, el equipo generó y socializó lineamientos, orientaciones técnicas y directrices administrativas, que contribuyeron a estandarizar procedimientos, fortalecer la gestión interna y mejorar la articulación con las regionales y los diferentes actores involucrados en el proceso.

Durante la vigencia 2025, se fortaleció la estrategia de comunicaciones, la cual evolucionó hacia una comunicación más integrada, con mayor presencia digital, estandarización gráfica y diversificación de formatos alineados con la identidad institucional del SENA. En este periodo se desarrollaron más de 150 piezas comunicativas y se difundieron contenidos orientados a visibilizar avances, resultados y casos de éxito del proceso. Se acompañaron con cubrimiento comunicacional de 108 eventos de Mesas Sectoriales.

La gestión de redes sociales permitió consolidar una comunidad de 4.610 personas, con un crecimiento significativo en interacciones y visualizaciones (36 % frente a 2024 y 58 % frente a 2023), manteniendo un alcance 100 % orgánico. De manera complementaria, se promovió la comunicación interna mediante sensibilizaciones, piezas gráficas y acciones de reconocimiento al equipo, contribuyendo a la cohesión y fortalecimiento del proceso.

Para el 2026, y de acuerdo con lo establecido en el plan de acción del SENA “**sembrando el cambio**”, estrategias institucionales lideradas y Plan Estratégico Institucional 2026, se contempla:

- Elaborar y/o actualizar estándares de competencia laboral que respondan a las necesidades identificadas de los sectores productivos, atendiendo los requerimientos de grupos de valor, estrategias institucionales, lineamientos de política pública, sectores priorizados y poblaciones objetivo.
- Ejecutar proyecto anual de normalización/estandarización concertado y formalizado, así como definir y participar en las diferentes estrategias para su desarrollo y cumplimiento en los tiempos establecidos por la entidad.



- Participar en los espacios de identificación de brechas de capital humano organizados, tanto por entidades externas como por áreas internas del SENA, en los que se recopile información que aporte en el proceso de normalización de competencias laborales.
- Definir e implementar estrategias para fortalecer y dinamizar las Mesas y Consejos Sectoriales como espacios de diálogo social, mediante la vinculación de nuevas organizaciones, la articulación con entidades externas, la sincronización institucional y la generación de alianzas que contribuyan a la identificación y cierre de brechas de capital humano.
- Identificar, consolidar y analizar las necesidades de normalización de competencias laborales a través de las instancias de concertación (Mesas Sectoriales y Consejos Sectoriales), atendiendo los requerimientos de los diferentes grupos de valor, estrategias institucionales, lineamientos de política pública, sectores priorizados y poblaciones objetivo.
- Orientar la formulación y ejecución de los planes de acción de las Mesas y Consejos Sectoriales, promoviendo su dinamización y articulación (aplica para Regionales con Secretaria Técnica de Consejos Sectoriales y Centros de Formación con Secretaria Técnica de Mesas Sectoriales).
- Promover la transferencia de conocimiento desde y para los actores de las instancias de concertación que, entre otros objetivos, aporte en la apropiación de desarrollos técnicos y tecnológicos para la gestión del talento humano
- Participar en los espacios de identificación de brechas de capital humano organizados, tanto por entidades externas como por áreas internas del SENA, en los que se recopile información que aporte en el proceso de normalización de competencias laborales
- Elaborar y/o actualizar estándares de competencia laboral que respondan a las necesidades identificadas de los sectores productivos, atendiendo los requerimientos de grupos de valor, estrategias institucionales, lineamientos de política pública, sectores priorizados y poblaciones objetivo en el marco de proyectos especiales, con énfasis en los priorizados por las Estrategias CampeSENA y Full Popular, a saber: mujeres campesinas y populares, pescadores y pescadoras, agroecología, reforma agraria, paz y economías populares del circuito de las economías campesinas.
- Identificar, consolidar y analizar las necesidades de normalización de competencias laborales a través de las instancias de concertación (Mesas Sectoriales y Consejos Sectoriales), atendiendo requerimientos de los sectores campesinos y populares priorizados en las Estrategias CampeSENA y Full Popular, a saber: mujeres campesinas y populares, pescadores y pescadoras, agroecología, reforma agraria, paz y economías populares del circuito de las economías campesinas.

Así mismo se espera para la vigencia 2026 elaborar/actualizar 455 Estándares de Competencia Laboral (398 normas regulares, 40 de economía campesina y 17 de economía popular), así como



continuar con el avance, dinamismo y fortalecimiento de las Mesas Sectoriales a través de las diferentes acciones e iniciativas incluidas en sus planes de acción.

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 Normalización/Estandarización 2026. Esto incluirá inmersiones, acompañamientos, jornadas de normalizar es avanzar, entre otros.

Desde las Mesas Sectoriales se tiene como objetivo fortalecer la participación y vinculación de actores clave, incrementar la vinculación de nuevos actores, mediante acuerdos de cooperación estratégica, transferencia de conocimiento, consolidar estrategias e iniciativas que articulen y atiendan los requerimientos y necesidades enmarcadas en las estrategias CampeSENA y Full popular, así como compromisos adquiridos para la atención de las políticas públicas actuales y vigentes.

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 Normalización/Estandarización de las 85 Mesas Sectoriales. 8. Atención a requerimientos y necesidades presupuestales y documentales, entre otros. 9. Divulgación de casos exitosos, buenas prácticas en redes sociales, boletines, página web entre otros. 9. Socialización de resultados obtenidos y logros.



En conjunto, el Grupo de Gestión de Competencias Laborales cumple un papel estratégico dentro de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, al consolidar los mecanismos técnicos, metodológicos y de coordinación necesarios para el desarrollo y ejecución del proceso, por lo anterior, resulta fundamental la contratación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, para cada equipo o línea de trabajo del Grupo, fortaleciendo la pertinencia, calidad y posicionamiento proceso misional, articulando con políticas públicas y estrategias institucionales y aportando de esta manera al talento humano del país.

Así las cosas, se requiere la contratación de un profesional para fortalecer la implementación, mejora continua y sostenibilidad del Proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales (GICCL), mediante el desarrollo de iniciativas de gestión del cambio, gestión del conocimiento y aseguramiento de la calidad. Las obligaciones orientadas a la articulación con el SIGA, la atención de auditorías, la actualización de procesos y procedimientos, la gestión documental, el análisis de riesgos y el registro de resultados metodológicos en plataformas institucionales, resultan fundamentales para garantizar el cumplimiento de los lineamientos institucionales, la alineación con las políticas públicas vigentes y el logro oportuno de los objetivos del proceso. Así mismo, el apoyo en las acciones de divulgación y posicionamiento contribuye a fortalecer la apropiación, visibilidad y articulación del GICCL con los grupos de valor, asegurando una gestión integral, coherente y eficiente.

Adicionalmente, este apoyo profesional es fundamental para el adecuado desarrollo de las etapas del proceso de contratación de servicios personales del Grupo de Gestión de Competencias Laborales, asegurando el cumplimiento de los lineamientos normativos, la trazabilidad documental y la oportunidad en cada una de las fases contractuales. En este sentido, la vinculación de este profesional permitirá optimizar la gestión operativa para el cumplimiento de las metas del proceso.

La Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo cuenta con 24 cargos de planta, de los cuales cuatro (4) pertenecen al grupo de Gestión de Competencias de Competencias Laborales, así: un (01) Profesional G01, tres (03) Profesionales G02. Para el óptimo cumplimiento de la misión del grupo GCL y el logro de las metas institucionales definidas, se requiere disponer del talento humano necesario que permita atender de manera eficiente y oportuna las actividades asignadas. La insuficiencia de personal podría afectar la ejecución de los procesos, el cumplimiento de los cronogramas y la calidad de los productos esperados.

El presente estudio previo se ha elaborado en estricto acatamiento a la política de austeridad y control del gasto público para la vigencia fiscal 2026. Este compromiso institucional se materializa en la observancia obligatoria de las disposiciones generales de austeridad, en especial el Decreto 1068 de 2015, que exige expresamente la realización de una revisión previa y estricta de las



razones que justifican la contratación de personal para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, garantizando su naturaleza estrictamente excepcional y de la Circular SENA No. 3-2025-000233 del 24 de octubre de 2025.

La revisión exhaustiva de la necesidad de este Contrato de Prestación de Servicios (CPS) se complementa rigurosamente con los lineamientos de los órganos de control y rectores en contratación, quienes refuerzan el mandato de dignificación del empleo y la prohibición de encubrir relaciones laborales. Específicamente, el Concepto C-147 de 2025 de Colombia Compra Eficiente (CCE) reitera que el CPS solo es procedente ante la imposibilidad de realizar las funciones con personal de planta y siempre que se demuestre una verdadera autonomía e independencia del contratista. La Circular Externa No. 001 de 2023 de la Procuraduría General de la Nación (PGN) complementa los lineamientos de austeridad al exhortar a las entidades a garantizar la dignificación del empleo y evitar categóricamente la precarización laboral.

La necesidad de este CPS radica en que las actividades asignadas al grupo de Gestión de Competencias Laborales de la DSNFT son de carácter técnico-misional y superan la capacidad operativa de la planta actual de la Dirección. El plazo de ejecución se ha justificado de forma expresa y clara en este documento, demostrando que el objeto contractual requiere un término superior al referencial de planeación, el cual es estrictamente indispensable y no excede la presente vigencia fiscal.

En consecuencia, y dada la probada insuficiencia de la planta para la ejecución de estas tareas, la única alternativa legal para suplir esta necesidad temporal es la celebración de un contrato de prestación de servicios personales con una persona natural, en estricto cumplimiento del Artículo 32, numeral 3, de la Ley 80 de 1993. Esto garantiza que la contratación se celebre por el término estrictamente indispensable, respetando la autonomía e independencia del contratista, y evitando las posibles causales de investigación disciplinaria.

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 las circunstancias justificadas en este estudio previo, puesto que esta dependencia requiere, para su debida administración y funcionamiento, un profesional para apoyar la gestión integral del proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales (GICCL) mediante el desarrollo e implementación de estrategias de gestión del cambio, fortalecimiento de la gestión del conocimiento, apoyo a auditorías y planes de mejora, actualización de procesos y procedimientos conforme al SIGA, registro y reporte de verificaciones metodológicas, identificación y análisis de



riesgos, gestión documental, y acciones de divulgación, comunicación y posicionamiento del proceso, garantizando alineación con las estrategias institucionales y las políticas públicas vigentes..

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 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:**

- A.** *Estructurar y contribuir en el desarrollo e implementación de iniciativas y estrategias orientadas a la gestión del cambio del proceso GICCL, incorporando la identificación de desafíos y oportunidades de mejora, y documentando las acciones propuestas conforme a las necesidades del proceso, estrategias institucionales y su alineación con las políticas públicas vigentes.*
- B.** *Proponer y desarrollar mecanismos que permitan recopilar, organizar y poner a disposición la información y documentación relacionada con el proceso GICCL y las estrategias campeSENA y FullPopular, garantizando su adecuada documentación para fortalecer la gestión del conocimiento y el aprendizaje institucional.*
- C.** *Colaborar en la preparación, diseño, atención y ejecución de actividades relacionadas con auditorías internas y externas del proceso GICCL, realizando el seguimiento a los planes de mejora que se deriven de dichas evaluaciones, en articulación con los lineamientos del SIGA.*
- D.** *Contribuir en la elaboración, revisión y actualización de los procesos, procedimientos y demás documentos asociados al Proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales, en concordancia con las orientaciones del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA y con el Proceso de Gestión Organizacional y del Riesgo.*
- E.** *Coadyuvar en el registro de los resultados de la verificación metodológica de los productos de normalización de competencias laborales en la plataforma CompromISO, así como en la*



*elaboración de los informes requeridos para esta gestión.*

- F.** *Brindar apoyo en la identificación y análisis de riesgos asociados al proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales, proponiendo acciones de mejora y controles que contribuyan al fortalecimiento de la gestión institucional y al cumplimiento de los objetivos del proceso.*
- G.** *Realizar y mantener actualizada la gestión documental del proceso GICCL, mediante la organización, clasificación, renombramiento y cargue de los expedientes y tipos documentales en los repositorios disponibles, así como el registro en los respectivos instrumentos archivísticos de acuerdo con las Tabla de Retención Documental (TRD), lineamientos institucionales, orientaciones brindadas y guías vigentes, garantizando la disponibilidad, trazabilidad y calidad de la información de los soportes.*
- H.** *Apoyar las actividades de divulgación, comunicación y posicionamiento del proceso GICCL mediante la construcción de propuestas y estrategias, uso del portal competencias, sistema de información DSNFT y página WEB SENA, elaboración de contenidos y publicaciones en medios electrónicos y/o redes sociales, teniendo en cuenta lineamientos y orientaciones 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 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.

La exigencia de pólizas en los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión se fundamenta en el deber de la entidad de garantizar la protección del patrimonio público



y la adecuada ejecución contractual, conforme a los principios de responsabilidad y selección objetiva previstos en la Ley 80 de 1993. Aun tratándose de obligaciones de medio, la Administración debe adoptar medidas para cubrir los riesgos derivados del eventual incumplimiento del contratista.

En armonía con la Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015, la imposición de garantías resulta jurídicamente necesaria y proporcional a la naturaleza del objeto contractual, en cuanto permite asegurar el cumplimiento de las obligaciones adquiridas y mitigar los riesgos asociados a la prestación del servicio. Por ende, la solicitud de pólizas constituye un mecanismo idóneo y exigible para salvaguardar los intereses de la entidad y asegurar la correcta ejecución del contrato.

#### **10. Supervisión:**

La supervisión del contrato estará a cargo del Coordinador(a) del Grupo de Gestión de Competencias Laborales o quien designe la ordenadora del gasto.

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, 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 señor **José Horacio González Roa**, 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 (DD/MM/AAAA)	Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)	Meses	Días	SI	NO
SENA	1/02/2025	4/03/2025	1,0	31	X	
SENA	5/02/2024	31/12/2024	11,0	330	X	
AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO	5/11/2020	28/12/2020	1,8	53	X	
HERMENÉUTICAS CONSULTORES	3/02/2020	31/07/2020	6,0	179	X	
ICONTEC	1/08/2019	13/12/2019	4,5	134	X	
MINISTERIO DE EDUCACIÓN	3/02/2017	31/12/2017	11,0	331	X	
					CUMPLE	NO CUMPLE
<b>TOTAL, EXPERIENCIA</b>			<b>35,27</b>	<b>1.058</b>	<b>X</b>	

**Formación Académica Acreditada:**

- Administrador de Empresas (Pontificia Universidad Javeriana – 23/11/1993)
- Especialista en Finanzas (Universidad Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario– 26/08/1998)

**Tarjeta Profesional:** Si

De conformidad con la verificación documental realizada, se constató que la persona cumple plenamente con el perfil de formación académica y de experiencia exigido en el acto administrativo que adopta la Tabla de Honorarios, así como con los requerimientos técnicos definidos por el área solicitante. Asimismo, se verificó que la contratación se encuentra alineada con la necesidad previamente incorporada en el Plan Anual de Adquisiciones

**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 del señor **José Horacio González Roa**, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, la Directora 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 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
4466053 de 2023	Marcela Borda Rodríguez	1-7076-41 de 2023 Prestar los servicios personales para el sostenimiento, monitoreo y mejoramiento del modelo integrado de planeación y gestión, como dinamizador DG del sistema integrado de gestión y autocontrol (siga) ejecutando, gestionando y controlando.	31/12/2023	\$ 73.780.573 Pagos parciales	Contratación Directa
4458003 de 2025	Mara Valentina Ortiz Nossa	1-7076-36-2025_Prestar los servicios profesionales para apoyar el desarrollo y tratamiento de riesgos de la fase de verificación del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de	31/12/2025	\$ 63.264.700 Pagos parciales	Contratación Directa



		Competencias Laborales teniendo en cuenta los dispuesto por el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol (SIGA).			
--	--	--	--	--	--

#### 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 toques, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en la ciudad de Bogotá, D.C. en enero del año 2026.

**NATALIA GRAJALES URREGO**  
**Directora del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo**

Aprobó: Sandra Patricia Ospina Suarez: Profesional G02 – Coordinadora Grupo de Gestión de Competencias Laborales DSNFT.

Proyectó y revisó: Dina Heidy Ahmad Fonseca – Profesional grado 02 Grupo Gestión de Competencias Laborales