



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

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

OBJETO:	<p>Prestar servicios profesionales o de apoyo a la gestión, para apoyar en el desarrollo de las actividades de “<i>Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales</i>” donde se ubiquen las áreas, las funciones, así como para la construcción de instrumentos de evaluación o revisión técnica, en el área o estrategia técnica de su dominio, en los centro de Industria y Servicios del Meta del SENA, conforme a los lineamientos establecidos por la Entidad, orientado al cumplimiento de las metas establecidas en este servicio misional del SENA.</p>										
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	<p>Conforme a lo estipulado en el Anexo 2 – Plan de contratación que hace parte Integral del Estudio Previo.</p> <p>CIRCULAR- 3-2025-000251- 13/11/2025 2:26:41 p.m. - Tabla de Honorarios 2026 para los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión del SENA.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%; font-size: small;"> Título de Técnico profesional o laboral, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, /o a construir ítems e indicadores de Evaluación + bachiller </td> <td style="width: 30%; font-size: small;"> Mínimo 13 meses de experiencia como técnico y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación. </td> <td style="width: 30%; font-size: small;"> 13 meses de experiencia como técnico y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por: Mínimo 24 meses de experiencia como técnico, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación. </td> <td style="width: 20%; text-align: center; font-size: small;"> Hasta \$3.118.000 </td> </tr> <tr> <td style="font-size: small;"> Título de Técnico profesional o laboral, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar /o a construir ítems e indicadores de evaluación + bachiller </td> <td style="font-size: small;"> Mínimo 18 meses de experiencia como técnico y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación. </td> <td style="font-size: small;"> 18 meses de experiencia como técnico y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por: Mínimo 36 meses de experiencia como técnico, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación. </td> <td style="text-align: center; font-size: small;"> Hasta \$3.156.000 </td> </tr> </table>			Título de Técnico profesional o laboral, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, /o a construir ítems e indicadores de Evaluación + bachiller	Mínimo 13 meses de experiencia como técnico y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	13 meses de experiencia como técnico y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por: Mínimo 24 meses de experiencia como técnico, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	Hasta \$3.118.000	Título de Técnico profesional o laboral, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar /o a construir ítems e indicadores de evaluación + bachiller	Mínimo 18 meses de experiencia como técnico y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	18 meses de experiencia como técnico y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por: Mínimo 36 meses de experiencia como técnico, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	Hasta \$3.156.000
Título de Técnico profesional o laboral, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, /o a construir ítems e indicadores de Evaluación + bachiller	Mínimo 13 meses de experiencia como técnico y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	13 meses de experiencia como técnico y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por: Mínimo 24 meses de experiencia como técnico, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	Hasta \$3.118.000								
Título de Técnico profesional o laboral, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar /o a construir ítems e indicadores de evaluación + bachiller	Mínimo 18 meses de experiencia como técnico y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	18 meses de experiencia como técnico y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por: Mínimo 36 meses de experiencia como técnico, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	Hasta \$3.156.000								



IDONEIDAD	EXPERIENCIA	ALTERNATIVAS PARA VERIFICAR LA IDONEIDAD O EXPERIENCIA REQUERIDA DEL FUTURO CONTRATISTA	VALOR MENSUAL HONORARIOS
Título de Técnico profesional o especialización, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación + bachiller	Mínimo 18 meses de experiencia como técnico y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	18 meses de experiencia como técnico y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por: Mínimo 36 meses de experiencia como técnico, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	Hasta \$3.545.000
Título de Tecnólogo en cualquier área	Mínimo 18 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	18 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por: Mínimo 36 meses de experiencia en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	Hasta \$3.308.000
Título de Tecnólogo en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación	Mínimo 13 meses de experiencia como tecnólogo y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	13 meses de experiencia como tecnólogo y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por: Mínimo 24 meses de experiencia como tecnólogo, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	Hasta \$3.392.000
<p>CIRCULAR-1-7070-Bogotá 20 de noviembre- ASUNTO: lineamientos y sugerencias para la contratación de servicios personales para la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, vigencia 2026.</p> <p>Honorarios máximos a pagar: El tope máximo de honorarios a pagar por mes es hasta de: \$4.990.000 para quien tenga Título Universitario en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de instrumentos de evaluación, incluso si acredita mayor idoneidad y/o experiencia.</p> <p>Para los demás casos, el monto corresponde al que figure en las “Tarifas de Honorarios Diferenciales para los Evaluadores y Expertos en la Función Productiva para Construcción de Instrumentos del Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales” de la Circular No. 32025-000251 “Tabla de Honorarios 2026 para los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión del SENA.”, del 13 de noviembre de 2025, o la que se encuentre vigente, para el 2026.</p>			
EXPERIENCIA RELACIONADA:	<p>Conforme a lo estipulado en el Anexo 2 – Plan de contratación que hace parte Integral del Estudio Previo, en concordancia con lo establecido en las “Tarifas de Honorarios Diferenciales para los Evaluadores y Expertos en la Función Productiva para Construcción de Instrumentos del Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales” de la circular vigente sobre Tabla de honorarios del SENA para el 2025, que expida la Secretaría General junto con las direcciones de Formación Profesional y el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.</p>		



			IDONEIDAD	EXPERIENCIA
	<p>Título Universitario en cualquier área</p> <p>Mínimo 18 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar / o a construir ítems e indicadores de evaluación.</p>	<p>Título Universitario en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a</p> <p>Mínimo 13 meses de experiencia profesional como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.</p>	<p>Título de Técnico profesional o laboral + especialización, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación + bachiller</p>	<p>Mínimo 18 meses de experiencia como técnico y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar / o a construir ítems e indicadores de evaluación.</p>
			<p>Título de Tecnólogo en cualquier área</p>	<p>Mínimo 18 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.</p>
NÚMERO DE CONTRATOS	Ocho (08) Contratos.			
VALOR Y FORMA DE PAGO:	<p>Se fija como valor total para los ocho (08) contratos, la suma de DOSCIENTOS DIEZ MILLONES DOSCIENTOS OCHENTA Y TRES MIL SETECIENTOS VEINTINUEVE PESOS M/CTE (\$210.283.729)</p> <p>Esta suma será pagada por el SENA al contratista, conforme a lo estipulado en el Anexo 2 – Plan de contratación de Evaluadores; perfil de Formación Profesional, que hace parte Integral del estudio previo.</p> <p>En todo caso el valor a pagar se encuentra soportada en el CDP 1526 del 9 de enero de 2026</p> <p>Dependencia 953228 con rubro presupuestal C-3603-1300-20-20305C-3603033-02 ADQUIS. DE BYS - SERVICIO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES - FORTALECIMIENTO DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE SABERES PREVIOS CON ÉNFASIS EN POBLACIONES</p> <p>Dependencia 953284 con rubro presupuestal C-3603-1300-20-20305C-3603033-02 ADQUIS. DE BYS - SERVICIO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES - FORTALECIMIENTO DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE SABERES PREVIOS CON ÉNFASIS EN POBLACIONES CAMPESINAS Y POPULARES EN COLOMBIA NACIONA</p> <p>Dependencia 953286 con rubro presupuestal C-3603-1300-20-20305C-3603033-02 ADQUIS. DE BYS - SERVICIO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES - FORTALECIMIENTO DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE SABERES PREVIOS CON ÉNFASIS EN POBLACIONES CAMPESINAS Y POPULARES EN COLOMBIA NACIONA</p>			
PLAZO:	Conforme a lo estipulado en el Anexo 2 – Plan de contratación que hace parte Integral del Estudio Previo, que en todo caso no podrá exceder del 31 de diciembre de 2026.			
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Departamento del -Meta			
SUPERVISOR:	Quien ejerza funciones de coordinación del Grupo de Administración Educativa o a quien designe el ordenador de gasto.			
ORDENADOR DEL GASTO:	Geny Astrid León Currea – subdirectora (e) Centro de industria y servicios del Meta.			



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 0199 del 2024 y de la Ley 2013 de 2019 entorno a la integralidad de la entidad, el Centro de Industria y Servicios del Meta 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, está 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 es un establecimiento público del orden Nacional adscrito al Ministerio de 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.



Conforme a la Resolución No. 01-02862 del diecisiete (17) de septiembre de 2025, la Dirección General del SENA delega funciones en materia de contratación y convenios estatales, ordenación del gasto y se dictan otras disposiciones, se autoriza a los Directores Regionales y Subdirectores de Centros de formación la delegación para celebrar los contratos de prestación de servicios personales con personas naturales y jurídicas (artículos 4 y 5) cuanto existan relaciones contractuales vigentes con objetos iguales al que se pretende suscribir, conforme al artículo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015 de la siguiente manera:

- En los directores regionales, para los contratos de prestación de servicios personales de su Regional
- En los subdirectores de centros de formación para los contratos de prestación de servicios de su centro de formación.

La Resolución 01-02862 de 2025, dispuso la delegación en los Subdirectores de Centro de Formación y en los Directores Regionales, la ordenación del gasto y la competencia para realizar en todo tipo de contratos, las actuaciones contractuales que de ellos se deriven, independiente de su naturaleza y cuantía, dentro del área de su jurisdicción, para el desarrollo de las funciones asignadas, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 249 de 2004.

El objetivo de esta contratación para la presente vigencia es contratar los servicios personales temporales de **ocho (08)** entre profesionales y tecnólogos expertos en “*Procesos de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales*” que puedan desarrollar de manera eficiente la valoración y certificación de competencias laborales de los aprendices, logrando de este modo fortalecer habilidades y conocimientos que se alineen con las necesidades de los sectores productivos, sin otro fin que el de promover la empleabilidad, inclusión laboral y el desarrollo del capital humano para los aprendices del centro de servicios, es importante que mediante procesos objetivos y transparentes se puedan identificar las fortalezas y áreas de mejora para la certificación formal, no solo de aprendices sino de los trabajadores.

Es por esto que se busca ofrecer a los aprendices una retroalimentación y mejora continua, para poder identificar las competencias faltantes y definir planes de mejoramiento que fomenten el desarrollo personal y profesional, y así mismo se garanticen los principios de equidad y transparencia e imparcialidad que puedan proteger la igualdad de oportunidades y un debido proceso para los aprendices.

Por lo anterior es que el centro de industria y comercio del Meta tiene como importancia clave realizar una adecuada y pertinente valoración de evidencias que permitan calificar al aprendiz de acuerdo a las normas de competencia laboral, logrando de esta forma ofrecer para la vida laboral un profesional con garantía de calidad y permita el reconocimiento de la institución en el mercado laboral.



Ahora bien, pese a que la necesidad de este apoyo se presenta de manera permanente durante la vigencia fiscal 2026 y como los procesos asociados a los servicios profesionales o de apoyo a la gestión en la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, se desarrollan de forma continua a lo largo del año, pero el plan presupuestal para dicha vigencia es limitado, el apoyo profesional se requerirá inicialmente, durante el término del contrato proyectado, con una duración estimada de ciento ochenta (180) días.

En ese sentido, el plazo del contrato ha sido definido como estrictamente indispensable y proporcional a la duración de los procesos de formación que requieren apoyo, evitando cualquier extensión innecesaria y garantizando que la contratación se limite únicamente al tiempo requerido para atender la necesidad identificada.

El Decreto 933 de 2003 en su Artículo 19 establece que El Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales. Por ello dicha misión se incorporó y desarrollo en el Decreto 249 de 2004, en el numeral 17 del Artículo 12, establece que la entidad debe “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”.

Este procedimiento se diseña a través de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo DSNFT y se ejecuta en los Centros, tomando como base los esquemas de evaluación y certificación y normas de competencia laboral, insumo para que el sector productivo defina e implemente políticas y estrategias para el desarrollo y gestión del talento humano.

El documento CONPES 3674 de 2010, el cual establece “*Los lineamientos de política para el fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano SFCH*” y define como uno de los objetivos principales de la política: “Diseñar e implementar herramientas que permitan el reconocimiento y certificación de las competencias, habilidades y conocimientos del capital humano con el fin de dar al sector productivo las señales que necesita para definir sus necesidades ocupacionales, se potencie la articulación al interior de todo el sector de formación, a favor de una política de valoración de conocimientos, aprendizajes y experiencias que fomenten la acumulación de capital humano en la población colombiana, además, sentar las bases para establecer una política de aprendizaje permanente en la población.”.

En el documento: Base del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “ Colombia Potencia Mundial de la Vida”, se establece en el capítulo 2 “Seguridad Humana y Justicia Social” se crea la Política de inclusión productiva con trabajo decente y apoyo al emprendimiento y se instauro: **Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) como eje de la inserción, reinserción y la reconversión laboral:** “Los componentes y las vías de cualificación del SNC se enfocarán en dar respuesta a las necesidades



de la transformación social y productiva del país. Las vías de cualificación del SNC son la educación formal, la formación para el trabajo, y el reconocimiento de aprendizajes previos. Sus componentes son el Marco Nacional de Cualificaciones, el Subsistema de Formación para el Trabajo y su aseguramiento de la calidad, el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), el Subsistema de Normalización de Competencias, el subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias, la Plataforma de Información y el Esquema de Movilidad Educativa y Formativa. Adicionalmente, se identificarán los cambios en la demanda de mano de obra y se harán gestiones de colocación más efectivas, fortaleciendo los enfoques de cierre de brechas.

El Plan Nacional de desarrollo 2022-2026 “ Colombia, potencia mundial de la vida”, consta de cinco transformaciones: Ordenamiento del territorio alrededor del agua y justicia ambiental; Seguridad Humana y Justicia Social; Derecho Humano a la Alimentación; Internacionalización, transformación productiva para la vida y acción climática; y Convergencia Regional. “Estas cinco transformaciones se construyeron a partir de los Diálogos Regionales Vinculantes con los ciudadanos. Estos espacios han permitido identificar necesidades de cambio y priorizar acciones, además de ser una oportunidad para validar los desarrollos de las bases conceptuales del Plan. En el primero se propone orientar el desarrollo del país sobre un enfoque de justicia ambiental y definir un ordenamiento territorial que se encuentre alrededor del agua en articulación con los gobiernos locales y las comunidades para la toma de decisiones. Además, se plantea la consolidación del Catastro Multipropósito y el tránsito hacia el Sistema de Administración del Territorio (SAT), así como la formalización, adjudicación y regularización de la tenencia de la tierra en la zona rural, urbana y suburbana.

En Seguridad Humana y Justicia Social se plantea trascender el enfoque tradicional de la seguridad y la defensa, hacia una mirada integral e intersectorial para avanzar hacia la plena realización, el buen vivir y el desarrollo humano. En Derecho Humano a la alimentación se proyecta garantizar, de manera progresiva, que todas las personas del territorio nacional tengan una alimentación adecuada y aceptable según las necesidades de su curso de vida. En Internacionalización, transformación productiva para la vida y acción climática, el documento propone mejorar la eficiencia en el uso de los recursos energía, aire, agua y suelo; transitar de las actividades extractivas al aprovechamiento de nuevos potenciales territoriales y avanzar en la descarbonización y en la resiliencia climática, principalmente, y en Convergencia Regional, el documento proyecta un proceso de reducción de brechas sociales y económicas entre hogares y regiones en el país, mediante el acceso diferencial acorde a las particularidades locales en el territorio a oportunidades, bienes y servicios a todas las personas, promoviendo un mayor bienestar integral y mejorando la calidad de vida de los habitantes. Por ello se viene realizando alianzas para certificar las competencias de los actores que intervienen en cada uno de los ejes temáticos como: la ECCL para transporte, gestión administrativa, turismo, construcción e infraestructura, servicios a la salud, minería, producción de hidrocarburos, sector eléctrico, soldadura y ensayos no destructivos.



De conformidad con el artículo 25 del Decreto 249 de 2004, los Centros de Formación son las dependencias responsables de la prestación de los servicios de formación profesional integral, los servicios tecnológicos, la promoción y el desarrollo del Empresario, la Normalización y Evaluación de competencias Laborales, en interacción con los entes públicos y privados y en la articulación con las cadenas productivas y los sectores económicos.

El proceso de Gestión de Certificación de Competencias Laborales se debe garantizar durante toda la vigencia 2023, por lo anterior y teniendo en cuenta que la planta de personal de la Entidad solo cuenta con una profesional quién actúa como dinamizadora del proceso ECCL en el CISM, por tal motivo, esta contratación garantizará el cumplimiento del plan de acción y los objetivos misionales.

El Centro de Industria y Servicios del Meta; requiere ejecutar procesos estratégicos y procesos misionales para fomentar la cualificación de las personas basada en competencias laborales y de apoyo, siendo estos últimos entre otros: Servicio al cliente, gestión financiera, contratación administrativa, gestión documental, gestión de proyectos, gestión de instancias de concertación y competencias laborales; certificación de competencias laborales, mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente, Evaluar y certificar competencias laborales de acuerdo con las prioridades de las Políticas Públicas.

El CONPES 3934 Política de Crecimiento Verde: Propone lineamientos para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales de los trabajadores, en el marco de la política de crecimiento verde (empleos verdes - línea de acción 32).

Para esto el Sena asigna recursos para ejecutar estos programas de Evaluación y Certificación de las Competencias Laborales por lo que requiere de un recurso humano para evaluar trabajadores de acuerdo los proyectos establecidos en la programación anual, y diseñar instrumentos pertinentes a dicha función.

El artículo 27 del mismo Decreto 249 de 2004 señala las funciones que deben desarrollar las Subdirecciones de Centro para planear, programar y ejecutar todos los procesos mencionados anteriormente, entre ellas “Administrar y ejecutar los procesos de contratación” del Centro.

En el Plan de Acción 2025, El presente Plan de Acción se encuentra articulado con las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MPIG, documentos CONPES, el Programa de Gobierno 2022 – 2026, las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 y los planes institucionales definidos en el Decreto 612 de 2018. Estos insumos son el punto de partida para la construcción de la planeación, incluyen los planteamientos de Gobierno establecidas para el Plan Nacional de Desarrollo, así como las competencias normativas asignadas a cada entidad y el marco fiscal.



El proceso de Gestión de Certificación de Competencias Laborales contempla adelantar proyectos de ECCL para atender todo tipo de población, según las políticas gubernamentales relacionadas con los ejes temáticos: el cambio es con las mujeres, economía para la vida, Colombia, sociedad teniendo la acción de generar estrategias para la oportuna atención de la población asociada a los ejes temáticos de gobierno las mujeres, economía para la vida, Colombia, sociedad para la vida y continuar con la atención a los sectores: industrias creativas y culturales, migrantes, poblaciones vulnerables y otras, según directrices de la DSNFT.

Este proceso establece que se reconocen las habilidades y destrezas de los colombianos para desempeñar una determinada función en el sector productivo, a partir de estándares de calidad del desempeño laboral establecidos en Normas Sectoriales de Competencia Laboral. El procedimiento tiene como propósito promover y reconocer el aprendizaje y la experticia adquirida a lo largo de la vida laboral.

El compromiso del SENA para la vigencia 2026 De acuerdo con la Constitución Política de Colombia, lo dispuesto en los artículos 26 y 29 de la Ley 152 de 1994, y teniendo en cuenta que la entidad atiende las orientaciones dadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Plan de Acción 2025 establece las acciones institucionales del SENA para la vigencia 2025, las cuales se encuentran articuladas con el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022 - 2026, "Colombia Potencia Mundial de la Vida, Planes institucionales definidos en el Decreto 612 de 2018, y los documentos CONPES en los que tiene compromisos la entidad.

Dando cuenta de las principales orientaciones para lograr la articulación entre la estrategia y operación del SENA como Entidad líder de formación para el trabajo, especialmente en la vigencia 2025 se enfocan las acciones y lineamientos para cumplir las iniciativas del gobierno nacional. Nuestros esfuerzos estarán orientados a garantizar que todas las acciones y recursos de la entidad estén alineadas al plan estratégico institucional 2023 – 2026 y enfocados a atender nuestro propósito fundamental.

Por consiguiente, trabajaremos de forma conjunta entre la Dirección General, Direcciones Regionales y Centros de Formación en:

- Fortalecimiento de la formación aportando a la transformación Colombia Sociedad para la vida, El cambio es con las mujeres a través de formación para fomentar capacidades de liderazgo de las mujeres desde todas las etapas de su vida para combatir brechas de género, así como con transferencia de conocimiento a través de los diferentes instrumentos de cooperación suscritos con cooperantes nacionales e internacionales. También con Proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales ECCL dirigidos a mujeres, fortalecimiento de empresas lideradas por



mujeres, orientación ocupacional y financiación de iniciativas de mujeres.

- En la Transformación, Seguridad Humana y Justicia Social, el SENA aportará principalmente desde el catalizador de Políticas de Inclusión Productiva con Trabajo Decente, apoyo al emprendimiento y el catalizador, Garantía de Derechos como Fundamento de la Dignidad Humana y Condiciones para el Bienestar.

Para ello se ha diseñado la estrategia CAMPESENA en la cual todas las áreas misionales focalizarán acciones para el cumplimiento de la estrategia impartiendo formación, realizando transferencia de conocimiento, aportando desde la financiación de iniciativas con Fondo Emprender y atención especializada desde SENA Emprende Rural – SER.

Al proceso ECCL pueden acceder personas parte de población vulnerable, en busca de empleo, trabajadores independientes y vinculados a las empresas que requieran el reconocimiento de sus competencias laborales a fin de promover su inclusión al mercado laboral formal, así como los demás asuntos prioritarios definidos por la DSNFT, aportando a mejorar sus posibilidades de inserción laboral y de generación de ingresos, sin distinción de género, edad, condición social, o nivel educativo. La Evaluación y Certificación de Competencias Laborales es un proceso abierto que los Centros de Formación Profesional del SENA, ubicados en todas las regionales del país, ofrecen durante el año de acuerdo con la especialidad de cada uno o a proyectos de certificación que se estén llevando a cabo a nivel nacional, regional o local.

Así mismo el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, en cumplimiento de su misión institucional y de los lineamientos establecidos para la prestación del servicio misional de **Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales**, requiere garantizar el adecuado desarrollo de los procesos asociados a la evaluación, certificación y reconocimiento de las competencias laborales de las personas, de conformidad con las normas, metodologías y estándares definidos por la Entidad.

Dicho servicio misional demanda la participación de **talento humano con conocimientos técnicos especializados, experiencia sectorial y dominio metodológico**, que permita apoyar de manera oportuna y eficiente actividades tales como la identificación y ubicación de áreas y funciones, la aplicación de metodologías de evaluación, la construcción, ajuste o revisión técnica de instrumentos de evaluación, así como el acompañamiento técnico en los diferentes centros de formación del SENA.

Actualmente, la planta de personal del SENA resulta **insuficiente para atender la totalidad de las actividades operativas y técnicas** que exige la ejecución de la estrategia de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, debido al volumen de procesos, la diversidad de áreas técnicas y la necesidad de contar con perfiles altamente especializados según el sector productivo. En este sentido, se hace necesario acudir a la contratación de servicios profesionales o de apoyo a



la gestión, según el nivel de formación académica del contratista, con el fin de **complementar la capacidad institucional**, sin que ello implique el desarrollo de funciones permanentes propias de los empleos de planta.

La contratación del servicio objeto del presente proceso permitirá **fortalecer la calidad, oportunidad y pertinencia** de los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, asegurando el cumplimiento de las metas institucionales establecidas, la adecuada aplicación de los lineamientos técnicos y metodológicos del SENA, y la atención eficiente a los usuarios del servicio en los diferentes centros de formación a nivel nacional.

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 al Centro de Industria y Servicios del Meta, 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 conocimientos especializados. // En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable”*.

2. Obligaciones:

2.1 Obligaciones Generales. Las contempladas en el formato GTH-F-077 V.18 y las siguientes:

2.2 Obligaciones Específicas: se anexa circular **CIRCULAR 1-7070-** Bogotá 20 de noviembre- **ASUNTO:** lineamientos y sugerencias para la contratación de servicios personales para la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, vigencia 2026. Que refiere las obligaciones específicas para EVALUADOR DE COMPETENCIAS LABORALES DE ECCL.

2.2.1 Contribuir al desarrollo de las actividades de la evaluación de competencias laborales, en el marco de los proyectos establecidos en la programación anual del centro de formación, de acuerdo con los lineamientos y la metodología definidos en el proceso de Gestión de Evaluación y Certificación de competencias laborales del SENA

2.2.2 Participar en la transferencia de conocimientos y reuniones del proceso Gestión de evaluación y certificación de competencias laborales del SENA en lo que sea requerido

2.2.3 Construir y entregar mínimo un un proyecto de instrumentos de evaluación sobre la(s) norma (s) sectoriales de competencia laboral en la(s) que va a evaluar, o en las que se tenga dominio



técnico, por cada 4 meses de contrato, de acuerdo con los lineamientos y la metodología del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA. Para los evaluadores que cuenten con menos de 4 meses de contrato, deben construir ítems y/o indicadores de desempeño y producto, proporcional a los meses de contratación, en concertación con el dinamizador de instrumentos para ECCL asignado. (Ver nota 1.)

2.2.4 Contribuir al cumplimiento de la meta de los indicadores del proceso GECCL del Centro de Industria y Servicios del Meta, mediante la realización de evaluaciones de competencias laborales en promedio mensual, conforme con los lineamientos de apertura en el complemento a esta circular, en articulación con las estrategias campesena, economía popular y proyectos regulares, durante la ejecución del contrato

2.2.5 Participar en mesas técnicas de trabajo sobre el aseguramiento de la calidad de los ítems e indicadores de evaluación, cuando sea convocado por el grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de la DSNFT.

2.2.6 Contribuir en la elaboración de informes, reportes y demás documentos relacionados con el desarrollo del proceso relativos de evaluación y certificación de competencias laborales, incluyendo el análisis cualitativo de las fortalezas y debilidades por proyecto evaluado, y la documentación de casos en éxito para su socialización con el dinamizador ECCL

2.2.7 Informar sobre los resultados de la evaluación de competencias laborales, dentro de los 3 días hábiles siguientes a su realización y apoyar la atención de reclamaciones a que haya lugar, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el SENA.

2.2.8 Apoyar en el registro y validación de información de la evaluación y certificación de competencias laborales en el Sistema de Información DSNFT, en articulación con el apoyo administrativo, incluyendo el cargue y conformación de los expedientes con los documentos de los candidatos, cuando sea necesario.

2.2.9 apoyar en la clasificación, organización y transferencia del archivo físico y electrónico generado en los proyectos realizados según su competencia, del proceso de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, de acuerdo con la Tabla de Retención Documental y los lineamientos y la política institucional del SENA aplicable a los centros de formación.

Nota 1: Proyecto de instrumentos: estrategia nacional de producción de ítems e indicadores contruidos a través de evaluadores o expertos técnicos internos o externos que buscan asegurar la fase de evaluación para promover Certificación de Competencias Laborales.

La construcción de un proyecto de instrumentos debe abordar las fases de: alistamiento, planeación, construcción, revisión técnica y metodológica, cierre y aprobación del proyecto. El tiempo estimado para la construcción de un proyecto de instrumentos es de 4 meses, para los evaluadores con menos de 4 meses de contrato, la construcción de instrumentos es proporcional



conforme a las orientaciones del dinamizador de instrumentos asignado. Contribuir al cumplimiento de la meta de instrumentos de evaluación del centro de formación a través de la entrega de proyectos de instrumentos y conforme a la metodología promovida por el grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de la DSNFT. El dinamizador del proceso GECCL del centro de formación, en conjunto con el dinamizador de instrumentos de la regional, deberán acordar la entrega y el número de instrumentos a construir por parte de cada evaluador, a través de cronograma trimestral de trabajo y conforme a la meta de instrumentos concertada para la vigencia 2025.

Nota 2: En cuanto a la obligación No. 4. del EVALUADOR DE COMPETENCIAS LABORALES DE ECCL, el ordenador del gasto podrá establecer un número de evaluaciones diferente, según las condiciones y características identificadas en el centro de formación, en el marco de la meta y el presupuesto asignado al centro de formación, garantizando que, con el presupuesto anual asignado al centro de formación para tal fin, se cumpla la meta concertada para el 2025.

Nota 3: Para proyectos especiales de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales -ECCL autorizados por la DSNFT en el marco de las políticas públicas relacionadas con las Economías Campesina y Popular se podrán contratar como evaluadores personas con conocimientos y experiencias ancestrales, así como campesinos y campesinas, con una asignación mínima mensual de \$3.911.457, para lo cual se podrá utilizar el formato “Plantilla Modelo de Constancia de Experiencia Laboral” GCC- PL-001 dispuesto en CompromISO. Sin embargo, se podrán utilizar las “Tarifas de Honorarios Diferenciales para los Evaluadores y Expertos en la Función Productiva para Construcción de Instrumentos del Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales” de la circular vigente sobre Tabla de honorarios del SENA para el 2025, que expida la Secretaría General junto con las direcciones de Formación Profesional y el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, y en ese caso se deberán cumplir los requisitos allí 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 en la ciudad Villavicencio- Meta

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.

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 Dinamizadora del proceso de evaluación y Certificación



de Competencias laborales y coordinadora del grupo de administración educativa del Centro de Industria y Servicios del Meta, o quien designe el ordenador 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, Subdirector de Centro, designará uno nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se deberá realizar en la plataforma de SECOP II.

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

12. Criterios para seleccionar la oferta más favorable:

De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, “por tratarse de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido varias ofertas”.

13. Análisis del Sector:

De acuerdo con el artículo 2.2.1.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015 y la Guía para la Elaboración de Estudios de Sector G-EES-02 de Colombia Compra Eficiente, el análisis del sector en un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, depende del objeto y de las condiciones de idoneidad y experiencia que llevan a contratar a la persona natural, conforme a lo indicado en la primera parte del presente documento.

13.1 Idoneidad y experiencia.

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por la futura contratista, 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 ACADEMICA		
	CUMPLE	NO CUMPLE	
	x		

IDONEIDAD	
	FORMACIÓN ACADEMICA



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

EXPERIENCIA					EXPERIENCIA RELACIONADA	
ENTIDAD	Fecha de Ingreso (DD/MM /AAAA)	Fecha de Retiro (DD/MM /AAAA)	Meses	Días	SI	NO
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA					X	

Nota: De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia que serán allegados por la futura contratista, se procederá con el análisis y verificación de ellos documentos y en consecuencia se certificará y anexará al presente estudio previo el cumplimiento de su idoneidad y experiencia para la respectiva suscripción del contrato.

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 República 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 de 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. 2275199 de 2021	Jenny Paola Valencia Guzmán	Prestar los servicios profesionales o de apoyo a la gestión de carácter temporal para el proceso "Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales". En las funciones productivas en el área de Turismo, en la(s) que podrá evaluar según necesidades del Centro de Industria y Servicios del Meta.	8 meses	\$31.176.000	Contratación Directa
CO1.PCCNTR. 3539601 de 2022	Katalinna Zuluaga Rodas	Prestar servicios profesionales de carácter temporal para la evaluación de competencias laborales en el área de construcción e infraestructura, para el Centro de industria y servicios del Meta.	8 meses	\$31.176.000	Contratación Directa
CO1.PCCNTR. 4888040 de 2023	Iris Jazmin Camargo	Prestar servicios profesionales de carácter temporal para la evaluación de competencias laborales en el área de servicios a la salud, para el Centro de industria y servicios del Meta.	7 meses	\$28.070.000	Contratación Directa
No. CO1.PCCNTR. 5929152 del año 2024	IRIS JAZMIN CAMARGO	OBJETO: Prestar servicios profesionales de carácter temporal para la evaluación de competencias laborales en el área de servicios a la salud, SENA y construcción y revisión de instrumentos de	9 MESES	CUARENTA Y DOS MILLONES TRESCIENTOS MIL PESOS (\$42.300.000) COP	Contratación Directa



	evaluación, en el área de Sector Salud y/o áreas técnicas de su dominio funciones productivas en las que podrá evaluar competencias, construir y revisar instrumentos, según necesidades, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.		
--	---	--	--


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 Villavicencio,

GENY ASTRID LEON CURREA
Subdirector Centro de Industria y servicios del Meta

Proyectó: Paola Andrea Gómez Duarte- Coordinadora de Formación Profesional 

Revisó: Magali Alba Pérez- Apoyo Abogada- CISM 

Revisó jurídicamente: Daniela Barbosa Ruíz, abogada apoyo de contratación GAAM 