



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

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

OBJETO:	<i>Prestar servicios profesionales para apoyar en el desarrollo de las actividades de evaluación de competencias laborales en las áreas clave de gestión administrativa, turismo y mercadeo, y construcción, así como para la construcción de instrumentos de evaluación o revisión técnica, en el área o estrategia técnica de su dominio, en los centros de formación del SENA, conforme a los lineamientos establecidos por la Entidad, orientado al cumplimiento de las metas establecidas en este servicio misional del SENA.</i>
EDUCACIÓN FORMACIÓN	Y/O Título Universitario, o con aprobación de 5, 4 o 3 años de educación superior, o tecnólogo, o técnico. También podrán ser contratadas personas con nivel académico inferior a técnico o sin formación, de acuerdo con 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. 3-2025-000251 "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. Igualmente, debe contar con: certificado de competencias laborales en "Evaluar la competencia laboral según procedimiento del organismo certificador.", o la denominación que se le asigne; o con el certificado del curso de "evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio"; o participar en la sensibilización de la metodología del proceso junto con el compromiso de realizar el curso, durante la vigencia del contrato.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	De acuerdo 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 No. 3-2025-



	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.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para el contrato la suma de CUARENTA Y OCHO MILLONES DOSCIENTOS TREINTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS M/CTE. (\$48.236.667). 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 DOS MILLONES CUATROCIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL PESOS M/CTE. (\$2.495.000), b) Nueve (9) pagos iguales correspondientes a los meses de febrero a octubre de 2026, por valor de CUATRO MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA MIL PESOS M/CTE. (\$4.990.000) cada uno, y c) Un último pago correspondiente al mes de noviembre de 2026 por valor de OCHOCIENTOS TREINTA Y UN MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS M/CTE. (\$831.667).
PLAZO:	<i>plazo máximo del contrato, ejemplo: Hasta el 5 de noviembre de 2026</i>
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Bogotá – Centro de Servicios Financieros, su subsedes o lugares de desarrollo en relación con la prestación del servicio.
SUPERVISOR:	Quien designe el Ordenador del Gasto.
ORDENADOR DEL GASTO:	Subdirector (E) de Centro de Servicios Financieros – Regional Distrito.

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, **el Centro de Servicios Financieros de la Regional Distrito del SENA**, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:

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

El SENA, como entidad responsable de cumplir con la función estatal de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, se dedica a ofrecer y ejecutar una formación profesional integral que facilite la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas, contribuyendo al progreso social, económico y tecnológico del país tal como lo señala la Ley 119 de 1994). Esta labor se articula estrechamente con las directrices del Plan Nacional de Desarrollo "Colombia Potencia Mundial de la Vida 2022-2026", especialmente en lo que concierne a los pilares transformacionales de seguridad humana, justicia social y el derecho humano a la alimentación.



Bajo este enfoque, la entidad aborda los desafíos planteados por el Gobierno Nacional, alineándose con los objetivos y principios establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. Cada plan y proyecto del SENA se ajusta a las directrices del Plan, especialmente en lo que respecta a los siguientes ejes de trabajo, que se articulan con su misión institucional:

1. Ordenamiento Territorial hacia una Paz Total: Impulso a la ubicación de las personas, integración de los Planes de Ordenamiento Territorial (POT), abordaje de la economía ilegal, definición de derechos de propiedad y desarrollo de un catastro multipropósito, así como la jerarquización de instituciones.
2. Seguridad Humana y Justicia Social: Promoción de un enfoque integral de la seguridad social, considerando que el riesgo es el resultado de la interacción entre amenaza y vulnerabilidad.
3. Derecho Humano a la Alimentación: Fomento de la modernización y fortalecimiento de la agricultura como base para garantizar el derecho a la alimentación.
4. Crecimiento Verde con Justicia: Impulso de la economía verde y el desarrollo de una industria limpia, en sintonía con los principios de sostenibilidad ambiental.
5. Convergencia Social Regional: Reducción de las brechas sociales entre hogares y regiones, con un énfasis particular en la mejora de los indicadores de educación y capacitación.
6. Estabilidad Económica: Gestión eficiente de los recursos y fortalecimiento de la relación entre los ingresos y los impuestos, con miras a asegurar la estabilidad económica del país.

Es así como el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 (PND) tiene como objetivo fundamental reducir las brechas sociales, enfocándose en la superación de las desigualdades territoriales y poblacionales, la erradicación de injusticias y la exclusión social, y la defensa de la vida en todas sus dimensiones. En el ámbito de la gestión productiva y la sociedad del conocimiento, el Plan establece como eje catalizador la educación, formación y reconversión laboral como respuesta al cambio productivo.

Este enfoque destaca la importancia de consolidar un sistema de cualificaciones que impulse la formación para el trabajo y la formación profesional integral, fortaleciendo las habilidades necesarias para transformar el aparato productivo y promover el desarrollo regional.

Desde una perspectiva territorial, el PND reconoce la relevancia de integrar a mujeres, jóvenes, economías populares y campesinas como sujetos de derecho y agentes activos del cambio social. En este contexto, el SENA, como entidad promotora del desarrollo, se alinea con la estrategia nacional mediante su enfoque en la ampliación socio-ocupacional y el fortalecimiento de competencias productivas, socioemocionales, así como la educación económica y financiera, y la educación ciudadana orientada hacia la reconciliación y la construcción de una sociedad más inclusiva y equitativa.

Este enfoque integral del SENA contribuye a la consolidación de un marco de desarrollo que favorece la transformación social y económica de las comunidades y regiones del país. En consecuencia, a través de sus líneas estratégicas institucionales para el cuatrienio, el SENA ha establecido como compromiso central promover la inclusión social y económica de la población, adoptando un enfoque diferencial que fortalezca tanto sus capacidades como sus oportunidades de empleabilidad. De este modo, el SENA contribuye al desarrollo equitativo de las comunidades y al fortalecimiento de las organizaciones populares, comunitarias y solidarias.

En el ámbito productivo y territorial, el SENA reconoce como eje clave de su gestión la potenciación del



desarrollo sostenible, enfocándose en el fortalecimiento de las actividades productivas de la población, las empresas, agremiaciones, asociaciones, cooperativas y demás organizaciones, fortaleciendo la transformación productiva del país, promoviendo un crecimiento inclusivo y sostenible. El SENA cumple con la función social del estado a través de su enfoque en la formación integral de los ciudadanos, brindando acceso a la educación y capacitación para el desarrollo personal y profesional de las personas, especialmente aquellas de sectores vulnerables y marginados. A través de sus centros de formación, el SENA tiene un impacto significativo en el acceso a la educación y formación técnica gratuita, el desarrollo de competencias para el empleo, fomento al emprendimiento, reducción de la pobreza y la exclusión social, fortalecimiento del capital humano y desarrollo de proyectos comunitarios y sociales.

Es así como el artículo 25 del Decreto 249 de 2004, señala que los Centros de Formación Profesional Integral son las unidades responsables de prestar servicios de formación profesional integral, servicios tecnológicos, promoción del emprendimiento y normalización y evaluación de competencias laborales, en coordinación con entidades públicas y privadas y en articulación con los sectores económicos y cadenas productivas; los cuales operan en sedes permanentes dentro de una jurisdicción definida para atender las necesidades del entorno con flexibilidad, oportunidad, calidad y pertinencia, y administran los recursos que generen por la venta de bienes y servicios mediante una cuenta independiente con su respectiva contabilidad; adicionalmente, el Director General del SENA, conforme a los lineamientos del Consejo Directivo Nacional, podrá crear mediante acto administrativo Centros o Programas Itinerantes de Formación Profesional Integral, de carácter transitorio, determinando su organización, funciones, jurisdicción y recursos necesarios, los cuales serán financiados con cargo al presupuesto anual de la entidad.

En concordancia, el artículo 27, señala que las Subdirecciones de los Centros de Formación Profesional Integral tienen a su cargo la planeación, ejecución, coordinación, control y evaluación de los procesos de formación profesional integral y de las actividades tecnológicas, en respuesta a las necesidades de los sectores productivos y sociales, ya sea de manera directa o mediante alianzas y convenios; asimismo, articulan acciones para la formación de desempleados, apoyan técnicamente las mesas sectoriales, elaboran y ejecutan planes de evaluación y certificación de competencias laborales, participan en el diseño y actualización curricular, y garantizan la formación y actualización pedagógica de instructores y demás agentes educativos.

De igual forma, promueven la pertinencia, calidad, cobertura e innovación de los servicios del Centro, fortalecen la articulación teórico-práctica mediante diversas estrategias formativas, impulsan el emprendimiento y el desarrollo empresarial, administran los procesos académicos y de certificación, evalúan la gestión institucional, incorporan resultados de innovación y desarrollo tecnológico, dirigen el bienestar de los aprendices y gestionan la producción y comercialización de bienes y servicios, administrando los recursos generados de manera independiente.

Además, coordinan servicios tecnológicos, cooperación técnica nacional e internacional, convenios con actores del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, la articulación con otros niveles educativos, la orientación para el contrato de aprendizaje, el mercadeo de programas y servicios, la administración integral de los recursos humanos, físicos, financieros y de información, la ejecución presupuestal, los servicios generales del Centro, la gestión del talento humano, la toma de decisiones académicas y administrativas, la rendición de informes, la implementación del Sistema de Gestión de Calidad, la definición de indicadores de gestión y el cumplimiento de las demás funciones acordes con la naturaleza



del Centro.

En desarrollo de las funciones señaladas, se profirió la Resolución No. 01-02862 de septiembre 17 de 2025, por la cual se delegaron funciones en materia de ordenación del gasto, contratación y convenios estatales. Es así como el literal a) del artículo 4 señala que la delegación de ordenación del gasto recae en los Subdirectores de los Centros de Formación para la celebración de los contratos propios del respectivo Centro y de aquellos convenios que no hayan sido delegados a otros servidores.

En concordancia, el artículo 5 señala que el alcance de las funciones delegadas comprende la facultad para adelantar y culminar los trámites y actuaciones precontractuales, contractuales y poscontractuales, así como las actuaciones convencionales necesarias para el cumplimiento de los objetivos y funciones de la Dirección General, las Direcciones Regionales y las Subdirecciones de Centro; incluye igualmente la expedición de los actos administrativos requeridos dentro de los procesos de contratación y convenios delegados, la aprobación y modificación de las garantías constituidas, la designación de los equipos evaluadores de dichos procesos y la realización de todas las demás actuaciones necesarias para el adecuado ejercicio de las funciones delegadas.

El numeral 3 del artículo 6, señala que los Subdirectores de Centro tendrán la facultad de adelantar el procedimiento administrativo sancionatorio establecido en el artículo 86 de la Ley 1474 de 2011 y las normas que lo sustituyan, modifiquen o deroguen, sobre los contratos o convenios correspondientes.

De forma seguida, el literal d) del artículo 7 señala que en virtud del artículo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015 delega en los Subdirectores de Centro, la facultad para expedir las certificaciones de inexistencia de personal para la contratación de prestación de servicios personales con personas naturales o jurídicas. De la misma forma el literal c) del artículo 8 delega en los Subdirectores de Centro la facultad para autorizar la celebración de contratos de prestación de servicios con objetos iguales.

Como resultado, los Centros de Formación deben identificar oportunidades y fortalecer su oferta de servicios misionales a través del desarrollo de iniciativas estratégicas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de las poblaciones. Con el objetivo de ofrecer formación a nivel nacional, el SENA cuenta con treinta y tres (33) regionales, en las cuales su oferta se ajusta según la demanda y el contexto social de cada región.

En el caso concreto de la Regional Distrito Capital, su propósito es atender a la población de Bogotá D.C., la cual según el DANE¹ en sus proyecciones a 2026 las estima en 8 millones, sin embargo, se estima que la ciudad aproximadamente cuenta con once millones quinientos mil habitantes.

El Centro de Servicios Financieros de la Regional Distrito Capital forma parte de la red de conocimiento en Gestión Administrativa y Financiera, con cobertura en veinte (20) localidades de la ciudad. Para la vigencia de 2025, se tiene como meta atender: a 33.013 aprendices en formación titulada presencial, 51.900 en formación complementaria presencial, así como 11.464 aprendices en formación titulada virtual y 36.000 en formación complementaria virtual, para un total de 132.377.

¹ <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018/cuantos-somos>



Para el desarrollo de los programas de formación, el Centro dispone de dos sedes en la ciudad de Bogotá, una propia y una sede alterna arrendada, que en conjunto cuentan con más de cien (100) ambientes de formación.

Con el objetivo de atender la alta demanda, el Centro ofrece formación de manera permanente en cinco (5) jornadas académicas:

- a. Mañana (6:00 am a 12:00 m),
- b. Tarde (12:00 m a 6:00 pm),
- c. Noche (6:00 pm a 10:00 pm y sábados),
- d. Fin de semana (sábados y domingos de 6:00 am a 6:00 pm),
- e. Madrugada (10:00 pm a 6:00 am)

Sumado a esto, es esencial para el centro continuar con el programa de articulación con la media, en el cual se encuentran vinculadas ciento siete (107) instituciones educativas (colegios), con el fin de atender 13.616 aprendices.

De acuerdo con lo anterior, el Centro de Servicios Financieros tiene como meta la atención de ciento treinta y dos mil trescientos setenta y siete (132.377) aprendices, contando con una asignación presupuestal de Treinta y siete mil cuatrocientos seis millones trescientos veintisiete mil ochocientos setenta y un pesos (\$37.406.327.871 M/CTE) para la vigencia 2026

Con el fin de dar cumplimiento a la misión de la Entidad y a las metas establecidas para el Centro de Formación, este se encuentra conformado por una coordinación de formación, coordinación de administración educativa, diferentes coordinaciones académicas, áreas de diseño curricular, SENNOVA, aseguramiento de calidad, bienestar al aprendiz, competencias laborales, contrato de aprendizaje, emprendimiento, Sistema de Gestión y Autocontrol – SIGA, Seguridad y Salud en el Trabajo SST, ambiental, gestión documental, almacén e inventarios, administración y mantenimiento del edificio, contratación, tesorería, contabilidad, presupuesto y apoyo ofimático.

Es así, como el SENA ofrece formación gratuita a millones de colombianos por medio de programas técnicos, tecnológicos y complementarios orientados a impulsar el desarrollo económico, científico y social del país. Estas iniciativas fortalecen las actividades productivas de empresas e industrias, elevando su competitividad y generando impactos significativos en distintos sectores.

A través de su misionalidad, el SENA refleja cómo la inversión en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos se consolida al brindar y ejecutar una formación integral, gratuita con calidad y pertinencia para el trabajo.

La Evaluación y Certificación de Competencias Laborales -ECCL es un procedimiento gratuito que el SENA ofrece para reconocer las capacidades de las personas en términos de conocimientos, destrezas y habilidades (aprendizajes previos) propios de un oficio u ocupación, sin importar dónde, cuándo y cómo las hayan obtenido, con el fin de facilitar la vinculación laboral y empleabilidad. Este proceso es diferente a la formación profesional que ofrece el SENA. Es un proceso voluntario y concertado entre la entidad pública evaluadora y certificadora de competencias (SENA) y el candidato, en el que se debe demostrar el desempeño en la función laboral que realiza, teniendo como referente las Normas Sectoriales de



Competencia Laboral.

Dentro del portafolio institucional del SENA se encuentra el programa de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (ECCL), cuyo propósito es reconocer formalmente los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos por las personas a lo largo de su trayectoria laboral. Este proceso, liderado por el Sistema Nacional para el Trabajo, constituye un mecanismo estratégico para validar la experiencia laboral y fortalecer la empleabilidad de los ciudadanos.

El procedimiento de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales está orientado a trabajadores vinculados, personas en búsqueda de empleo o independientes que acrediten una experiencia laboral mínima de un (1) año. Su acceso es ágil y gratuito, ya que los interesados solo deben acercarse al centro de formación más cercano, contactar al líder del proceso y recibir la orientación correspondiente para su inscripción y desarrollo.

La ECCL representa un proceso misional de alto impacto para el SENA, dado que beneficia de manera directa a diversos grupos de interés, entre ellos trabajadores, empresarios, ciudadanos y aprendices, y contribuye al fortalecimiento del sector productivo mediante la certificación de competencias alineadas con las necesidades reales del mercado laboral.

Para la vigencia 2026, el Centro de Servicios Financieros tiene asignadas metas significativas en el marco del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, las cuales comprenden la realización de tres mil cuatrocientas veintiséis (3.426) evaluaciones en competencias laborales, la evaluación de dos mil novecientas setenta y cuatro (2.974) personas, la expedición de tres mil trescientas ochenta y cuatro (3.384) certificaciones y la certificación efectiva de dos mil novecientas veinticinco (2.925) personas. Adicionalmente, se proyecta la construcción de diez (10) instrumentos de evaluación, indispensables para garantizar la calidad, pertinencia y validez técnica del proceso.

El cumplimiento de estas metas, sumado a las particularidades del proceso ECCL, exige un conocimiento especializado en la redacción y elaboración de instrumentos de evaluación asociados a las áreas clave de desempeño. En este contexto, resulta fundamental contar con experiencia en la formulación de instrumentos técnicos que respondan a los lineamientos del SENA y permitan evaluar de manera objetiva y estandarizada las competencias de los aspirantes.

Asimismo, el proceso involucra el manejo integral de áreas claves relacionadas con gestión administrativa, turismo y mercadeo, y construcción cuyo dominio técnico permite ofrecer servicios de mayor calidad y valor agregado a los ciudadanos y a las empresas que demandan certificación en estas áreas específicas.

En consecuencia, la alta demanda del servicio, las metas institucionales establecidas para el Centro de Servicios Financieros y la necesidad de construir instrumentos de evaluación técnicamente sólidos hacen indispensable contar con perfiles que integren conocimiento, experiencia y habilidad en la elaboración de instrumentos de evaluación. Esta combinación garantiza la producción de herramientas alineadas con los estándares técnicos del SENA y su posterior aprobación por las instancias responsables de la evaluación y validación de los proyectos, asegurando así la correcta ejecución del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, y conforme a lo indicado en el artículo 3 del Decreto 199 de febrero 20 de 2024, se determina *“Las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación deberán realizar una revisión previa de las razones que justifiquen la contratación de personal para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.”*, y la Circular SENA No. 3-2025-000251 de noviembre 13 de 2025, firmada por el Director General en la cual señala que la contratación de prestación de servicios debe realizarse únicamente personal indispensable, por lo cual, se evidencia que en el presente caso es viable y necesario desarrollar el proceso de contratación, puesto que para atender todos



los procesos de formación del Centro de Servicios Financieros cuenta con treinta y seis (36) cargos administrativos de planta así, trece (13) trabajadores oficiales, siete (7) auxiliares, dos (2) oficinistas, treinta y tres (33) profesionales, dos (2) profesionales de bilingüismo, cuatro (4) secretarías, once (11) técnicos y un (1) subdirector de centro.

Teniendo en cuenta que el Centro de Servicios Financieros de la Regional Distrito Capital no cuenta con personal suficiente dentro de la estructura de planta global para realizar las actividades relacionadas, se requiere contratar Un (1) Profesional, que apoye lo previamente señalado en cumplimiento de la misionalidad del Centro.

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

2. Obligaciones Específicas:

1. Contribuir 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, conforme con los lineamientos y la metodología definidos en el proceso de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA.
2. Participar en la transferencia de conocimientos y reuniones del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, en que se requerido.
3. Construir y entregar mínimo 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 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.)
4. Contribuir al cumplimiento de las metas asociadas a los indicadores del proceso GECCL del Centro de Formación, mediante la realización de evaluaciones de competencias laborales en promedio mensual, conforme con los lineamientos de apertura definidos en el complemento a esta Circular, en articulación con las estrategias CampeSENA, Economía Popular y proyectos Regulares, durante la ejecución del contrato.



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.

6. Contribuir en la elaboración de informes, reportes y demás documentos relacionados con el desarrollo del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, incluyendo el análisis cualitativo de fortalezas y debilidades por proyecto evaluado, y la documentación de casos de éxito para su socialización con el dinamizador ECCL del centro de formación.

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.

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.

Nota 1. Proyecto de instrumentos: estrategia nacional de producción de ítems e indicadores construidos 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.

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 para el 2026."

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 de **Bogotá – Centro de Servicios financieros, su subsedes o lugares de desarrollo en relación con la prestación del servicio y atención a grupos de interés.**

6. Fundamentos jurídicos que soportan la modalidad de selección

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

7. Justificación valor del contrato

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

Para poder adelantar por parte del SENA los trámites administrativos de pago, el contratista debe acreditar previamente el cumplimiento de los requisitos de pago, tales como la certificación expedida por el supervisor del contrato en la que acredite el cumplimiento del objeto y obligaciones del contrato en el respectivo periodo y la cancelación de los aportes a la seguridad social como salud, pensión y riesgos laborales y demás documentos necesarios para el pago.

En caso de requerirse el desplazamiento del contratista a otras ciudades o municipios diferentes al domicilio contractual para el cumplimiento del objeto contractual, el SENA pagará los gastos que cause el desplazamiento de conformidad con lo establecido en el acto administrativo vigente.

8. Análisis de riesgos y forma de mitigarlos

Una vez analizada la matriz de riesgos anexa a este estudio previo respecto del cumplimiento del contrato a celebrar, y en aras de salvaguardar el interés patrimonial, la Entidad solicitará al futuro contratista constituir una garantía de cumplimiento del contrato.

9. Garantías que debe asumir el contratista

El contratista deberá constituir a su costa y a favor del SENA, una garantía de cumplimiento sobre el **10%** del valor total del contrato, en los términos señalados en el decreto 1082 de 2015.

10. Supervisión

La supervisión del contrato estará a cargo de quien designe el Ordenador del Pago, el cual deberá velar por “el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable y jurídico sobre el cumplimiento del objeto del contrato, de acuerdo con el manual de supervisión de la Entidad vigente y la Ley 1474 de 2011. 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 pago, el subdirector de Centro designará nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se comunicará a las partes mediante el SECOP II.



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

12. Criterios para seleccionar la oferta más favorable

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

13. Análisis del sector

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

13.1 Idoneidad y experiencia

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por el (la) señor (a) Karen Paola Salgado Ramos, 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	

EXPERIENCIA					EXPERIENCIA RELACIONADA	
ENTIDAD	Fecha de Ingreso (DD/MM/AAAA)	Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)	Meses	Días	SI	NO
Manguare E.U	5/5/2005	14/12/2009	56.1	1684.0	X	
Eseyka LTDA	2/4/2009	5/12/2009	8.2	247.0	X	
Fondo Nacional del Ahorro	16/11/2015	10/7/2016	7.9	237.0	X	
Fondo Nacional del Ahorro	11/7/2016	21/8/2017	13.5	406.0	X	
Fondo Nacional del Ahorro	22/8/2017	14/1/2018	4.8	145.0	X	



Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito	2/3/2018	14/9/2018	6.5	196.0	x	
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	2/2/2022	30/11/2022	10.0	301.0	x	
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	30/3/2023	30/12/2023	9.2	275.0	x	
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	9/2/2024	30/12/2024	10.8	325.0	x	
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	7/2/2025	31/12/2025	10.9	327.0	x	
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA			138.1	4143.0	x	

13.2 Estudio de la oferta

La Corte Constitucional, en Sentencia C-614 del 2009, señaló que el ejercicio de funciones permanentes en la Administración Pública debe hacerse con personal de planta y que todo vínculo contractual para el desempeño de funciones permanentes y propias del objeto de la entidad contratante debe ser retirado de la dinámica laboral administrativa, debido a que desdibuja el concepto de contrato estatal, vulnera derechos laborales y el artículo 125 de la Constitución Política que exige el mérito para el ingreso y permanencia al empleo público.

El uso de la modalidad del contrato de prestación de servicios resulta adecuado si se celebra en total observancia a la normativa que la regula, en el marco de la jurisprudencia de las Altas Cortes, pero también es cierto que, a pesar de las múltiples medidas adoptadas en materia de gestión y normativas, persiste el uso de esta modalidad para cumplir funciones de carácter permanente.

Es por ello que en el mercado colombiano existen múltiples profesionales y expertos en diferentes materias que prestan sus servicios a diversas entidades y cuyo objeto y obligaciones son similares a las que aquí se pretende contratar.

De acuerdo con el concepto emitido por la Dirección Jurídica No. 8-2015-027166 de 2015, el SENA está facultado constitucional y legalmente para vincular mediante contrato de prestación de servicios a pensionados, para el desarrollo de proyectos institucionales en cumplimiento de las funciones que le son propias, ajustado a lo expuesto en la Ley 80 de 1993, pues comparte plenamente la argumentación jurídica expresada en los pronunciamientos jurisprudenciales en la cual se podrá adelantar procesos de contratación con personas naturales que hayan adquirido su derecho a pensión y cuando confluayan los siguientes tres elementos: 1. Un nivel de alta especialización. 2. Unos conocimientos en tecnologías



específicas y 3. Una restricción de la oferta laboral en la región de las calidades requeridas por la entidad (según aplique).

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 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. 7416240	GRANADOS DIAZ MAURICIO	Prestar temporalmente los servicios profesionales en la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, en las áreas clave de servicios financieros, contabilidad y finanzas y gestión administrativa, y construcción y revisión de instrumentos de evaluación, según necesidades, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.	Duración 326 días	Se fija como valor total para el contrato la suma de CINCUENTA Y DOS MILLONES QUINIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS (\$52.594.666 M/CTE). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago de hasta CUATRO MILLONES CIENTO NOVENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS (4.194.666 M/CTE) correspondiente a los días ejecutados en el mes de febrero de 2025, contados a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución del contrato. y b) Diez (10) pagos iguales por los meses de marzo a diciembre de 2025, por valor de CUATRO MILLONES OCHOCIENTOS CUARENTA MIL PESOS (\$4.840.000 M/CTE) cada uno.	Contratación directa
CO1.PCCNTR. 7418114	OLGA LUCIA PEREZ CORTES	Prestar temporalmente los servicios profesionales en la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, en las áreas clave de servicios financieros, talento humano y mercadeo, y construcción y	Duración 326 días	Se fija como valor total para el contrato la suma de CINCUENTA Y DOS MILLONES QUINIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS (\$52.594.666 M/CTE). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago de hasta CUATRO MILLONES CIENTO	Contratación directa



	revisión de instrumentos de evaluación, según necesidades, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.	NOVENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS (4.194.666 M/CTE) correspondiente a los días ejecutados en el mes de febrero de 2025, contados a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución del contrato. y b) Diez (10) pagos iguales por los meses de marzo a diciembre de 2025, por valor de CUATRO MILLONES OCHOCIENTOS CUARENTA MIL PESOS (\$4.840.000 M/CTE) cada uno.
--	--	--

Se expide en la ciudad de Bogotá D.C.


Jorge Orlando Vallejo Suárez
Subdirector (E) - Centro de Servicios Financieros

Proyectó: Gustavo Cuadros- Centro de Servicios Financieros 
Revisó: Eddy Viviana Valbuena Flórez - Contratista Centro de Servicios Financieros 