



PROCESO					
GESTIÓN CONTRACTUAL					
NOMBRE DEL FORMATO					
ESTUDIOS PREVIOS DE NECESIDAD – BIENES Y SERVICIOS					
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	X	Pública Clasificada		Pública Reservada	

ESTUDIOS PREVIOS DE NECESIDAD

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD

1.1 IDENTIFICACIÓN DE LA DEPENDENCIA REQUERENTE

ÁREA DE LA NECESIDAD	Secretaría General - Grupo de Provisión del Talento Humano
ORDENADOR DEL GASTO	Secretaria General
OBJETO	Adquisición de pruebas psicotécnicas para la medición aptitudes, habilidades y las competencias comportamentales establecidas en el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 815 de 2018 y las competencias comportamentales descritas en la Resolución No. 1-00928 de 2022 del SENA, en el marco del proceso de encargos y trabajadores oficiales del SENA, por medio del uso de plataforma online.

1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD Y ANÁLISIS DE CONVENIENCIA

El SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA es una entidad adscrita al Ministerio de Trabajo, cuya responsabilidad, de acuerdo con lo establecido en la Ley 119 de 1994, consiste en cumplir con la función asignada por el Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos. Para lograrlo, el SENA ofrece formación profesional integral, facilitando la incorporación y el progreso de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país, en línea con los objetivos definidos por el Gobierno Nacional.

Así mismo, mediante la expedición del Decreto 249 de 2004, “Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA” se estableció que para el desarrollo de sus funciones el SENA, tendría una Secretaría General. El SENA como entidad encargada de cumplir la función que le



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

Es así como, bajo este accionar la entidad atiende desde la naturaleza de cada Plan y Proyecto los desafíos del Gobierno Nacional, de acuerdo con las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026. Ahora bien, dentro de los ejes de trabajo del Plan Nacional Desarrollo se encuentran y se articulan con la misionalidad del SENA los siguientes:

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

Así mismo, en concordancia con el Plan de Acción 2026, el SENA ha diseñado y adoptado un modelo de alineación estratégica que orienta su gestión institucional hacia el cumplimiento de los retos estructurales del país y los compromisos sectoriales de largo plazo. Este modelo permite articular capacidades, recursos y esfuerzos interinstitucionales, garantizando la generación de valor público, el fortalecimiento de las capacidades del talento humano para el trabajo y la productividad, y la atención efectiva a las demandas y necesidades de los ciudadanos, en un entorno marcado por la transformación productiva, la transición energética, la sostenibilidad ambiental y la inclusión social. El Plan de Acción 2026, como cierre de ciclo estratégico, también sienta las bases para la continuidad de procesos misionales y la proyección institucional más allá del actual periodo gubernamental, con una visión hacia el año 2030.

Ahora bien, mediante el artículo 9º del Decreto 249 de 2004 se establecieron las funciones de la Secretaría General, consistentes entre otras en gestionar de manera integral las acciones inherentes al talento humano vinculado a la entidad, mediante el establecimiento e implementación de planes, programas y actividades orientadas al fortalecimiento de sus competencias y habilidades, al



mejoramiento del clima laboral, al incremento en su productividad, bienestar individual y la seguridad y salud en su ambiente de trabajo, con actividades que son extensivas y benefician a su núcleo familiar; de forma que el desempeño del talento humano contribuya al cumplimiento de la misión institucional, orientada al desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos.

En línea con lo anterior, para facilitar el cumplimiento de su objeto misional, el artículo 15 del Decreto 249 de 2004, establece las funciones a cargo de la Secretaría General, entre las cuales se encuentran:

- *“Ejecutar, coordinar y controlar los planes y programas institucionales para el desarrollo de los procesos de la gestión del talento humano al servicio de la entidad”.*

Así mismo, mediante la Resolución 1-0676 del 26 de marzo de 2024 “Por la cual se modifican unos Grupos Internos de Trabajo y se crea otro en la Secretaría General” del SENA, fue creado el Grupo de Provisión de Talento Humano y se le asignaron sus funciones, entre las cuales destaca la siguiente:

“1. Diseñar, organizar, coordinar, ejecutar, controlar y apoyar los procesos de provisión, selección y vinculación del talento humano en la Dirección General de la Entidad, en cargos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, trabajador oficial y cargos temporales; así como orientar y apoyar en estos asuntos a las Direcciones Regionales y los Centros de Formación Profesional”.

En línea con lo anterior, se precisa que el SENA, a través de la Secretaría General y el Grupo de Provisión del Talento Humano deben acatar las disposiciones constitucionales y legales respecto de la carrera administrativa. Por regla general, los empleos de las entidades públicas se proveen por el sistema de carrera administrativa, el cual es un sistema técnico de administración de personal, que regula los procesos de selección, evaluación del desempeño, calificación, capacitación, estímulos y retiro de los servidores públicos y busca la profesionalización del Talento Humano del sector público, teniendo como principio de ingreso y ascenso a los cargos públicos, el mérito, con el fin de fortalecer la transparencia y el buen gobierno del país

Ahora bien, para el caso particular del presente estudio previo se hará referencia al ingreso de los trabajadores oficiales, al ascenso para los servidores de carrera administrativa y se especificará lo relacionado a los encargos de los últimos.

- TRABAJADORES OFICIALES

Son trabajadores oficiales quienes laboran en las empresas industriales y comerciales del Estado, del nivel nacional y territorial, y en las sociedades de economía mixta con predominio del capital oficial. Por excepción, son trabajadores oficiales, quienes laboran en la construcción y sostenimiento de obras públicas en la administración central y en los establecimientos públicos, tanto nacionales como territoriales.



El legislador ha señalado diversos criterios para identificar estos empleos, los cuales se enlistan a continuación:

1. **Criterio Orgánico:** Tiene en cuenta la naturaleza jurídica de la entidad u organismo estatal y el carácter de adscripción o vinculación a un organismo.
2. **Criterio Funcional:** Se fundamenta en la naturaleza de las actividades o funciones específicas asignadas al empleo. (Villegas, 2004)¹

La constitución política, establece en su Artículo 125 que “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley”.

A su vez, el Art. 5 del Decreto Ley 3135 de 1968, establece que “los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios; Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales”.

Así mismo, el ARTÍCULO 2.2.5.1.3. del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” establece sobre los tipos de servidores públicos que: “Empleados públicos y trabajadores oficiales. Las personas que presten sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos y demás entidades públicas, son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. En los estatutos de los establecimientos públicos se precisará qué actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo”.

Igualmente, El ARTÍCULO 2.2.30.1.1 del Decreto 1083 de 2015, establece que:

“ARTÍCULO 2.2.30.1.1 Tipos de vinculación a la administración pública. Los empleados públicos están vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria y los trabajadores oficiales por un contrato de trabajo.

En todos los casos en que el empleado se halle vinculado a la entidad empleadora por una relación legal y reglamentaria, se denomina empleado público. En caso contrario, tendrá la calidad de trabajador oficial, vinculado por una relación de carácter contractual laboral (...).”

De acuerdo con las normas citadas, resulta claro que los trabajadores oficiales pertenecen a las plantas de personal de las entidades del estado y se vinculan por medio de un contrato de trabajo, que genera obligaciones para las partes, soportado en la normatividad vigente que garantiza los derechos mínimos del trabajador.

Ahora bien, La provisión de vacantes de trabajadores oficiales soportada en instrumentos de selección objetivos, contribuyen a la materialización de diferentes objetivos planteados en el Plan Nacional de Desarrollo, Ley 2294 de 2023 “POR EL CUAL SE EXPIDE EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022- 2026 “COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA”, como lo son los señalados en el literal d), numeral 6 “Trabajo Digno y Decente”, del apartado “C. Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”, en donde se insta a la modernización y transformación del empleo público propendiendo por los derechos de los servidores públicos, fortaleciendo la política de empleo público con criterios meritocráticos.



Para el caso de los cargos de Trabajadores Oficiales del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA están definidos por la Convención Colectiva de Trabajo resultante de la tramitación legal del pliego de peticiones entre el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA y el SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES DEL SENA SINTRASENA, en los siguientes términos:

“Artículo 2: CAMPO DE APLICACIÓN. Esta Convención Colectiva de Trabajo rige para el personal de trabajadores oficiales al servicio de la Entidad. Se entiende por trabajadores oficiales las personas calificadas como tales en la Convención Colectiva resultante del Pliego de Peticiones.

En línea con lo anterior, el proceso de selección para la provisión de las vacantes de los empleos de Trabajadores Oficiales del SENA, se realiza agotando en estricto orden cada una de las etapas previstas en la Convención Colectiva de Trabajo y en el Instructivo, así:

1. Definición de la denominación del cargo y especialidad (trabajo específico).
2. Traslado horizontal.
3. Aceptación de elegibilidades obtenidas en concurso para personal vinculado.
4. Convocatoria para personal vinculado.
5. Concurso para personal vinculado.
6. Aceptación de elegibilidades obtenidas en concurso para personal no vinculado.
7. Convocatoria para personal no vinculado.
8. Concurso para personal no vinculado.

Una vez se produce la vacante definitiva de Trabajador Oficial, se define la especialidad en la que se proveerá el cargo vacante de acuerdo con la normatividad vigente y teniendo en cuenta las necesidades justificadas del servicio de la Regional o Centro de Formación.

Se entiende por especialidad, el tipo de función que desarrollará el trabajador oficial y que deberá ceñirse a las establecidas en el Manual de Funciones y Requerimientos de Trabajadores Oficiales y sus adendas.

La provisión de los cargos a través de Convocatoria para personal vinculado y/o Convocatoria para personal NO vinculado, requiere la medición de aptitudes de los Trabajadores Oficiales a través de instrumentos de evaluación que permitan determinar la idoneidad de los concursantes para el desempeño del cargo.

- ENCARGOS

El artículo 27 de la Ley 909 de 2004 define la Carrera Administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

En el SENA, la planta de personal incluyendo los empleos de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales, se compone de 11.057 cargos de carrera administrativa, los cuales pueden estar en vacancia definitiva o vacancia temporal y para los cuales, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 prevén que mientras se mantiene esta situación, estos se proveerán de manera transitoria mediante encargo, para asegurar la prestación efectiva del servicio.



Ahora bien, de acuerdo con el Criterio Unificado del 13 de agosto de 2019 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil el encargo se define en los siguientes términos:

“¿Qué es el encargo?”

El encargo ha sido concebido como: (i) instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo¹; (ii) situación administrativa; (iii) forma de provisión transitoria de un empleo y (iv) derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa.

- Instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose temporalmente de las propias de su cargo.

- Como situación administrativa: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.5.1 del Decreto 648 de 2017, el ejercicio de funciones de otro empleo por encargo, se constituye en una situación administrativa. El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.

- Como forma de provisión del empleo: el encargo es un mecanismo transitorio para suplir vacancias temporales o definitivas, no sólo de empleos de carrera sino también de libre nombramiento y remoción.

- Como derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa: Para los empleados con derechos de carrera, el encargo es un derecho preferencial, siempre y cuando se cumpla n los requisitos previstos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, por lo tanto, no comporta una decisión discrecional del nominador, ya que es una competencia reglada. En todo caso, el encargo en empleos de carrera administrativa prevalece sobre el nombramiento en provisionalidad, salvo que la entidad decida no proveer el empleo.”

Como se observa, el encargo es un derecho de los servidores de carrera administrativa a través del cual pueden acceder a cargos de nivel superior.

A su vez el Art. 1 de la Ley 1960 de 2019, establece:

«ARTÍCULO 1º. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:



ARTÍCULO 24. Encargo. *Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, **poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño**, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.*

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, al referirse a los encargos, señala:

«ARTÍCULO 2.2.5.5.41 Encargo. *Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.*

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.”

Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. *El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.”*

Teniendo en cuenta lo anterior, el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, establece que las entidades públicas deben adelantar la evaluación de aptitudes y habilidades, ante lo cual el Criterio Unificado 13082019 del 13 de agosto de 2019 indica:

“b) Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer mediante encargo

El requisito de aptitud y habilidad, corresponde a la idoneidad y capacidad que ostenta un servidor para obtener y ejercer un cargo. De ahí que el análisis y valoración de su cumplimiento recaiga en el Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces en la entidad, servidor que con fundamento en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente al momento de la provisión transitoria del empleo de carrera vacante de forma definitiva o temporal, deberá evaluar de forma objetiva y soportado en evidencias las aptitudes y habilidades de los servidores que integran la planta de personal, con el fin de determinar cuál(es) de ellos reúnen las condiciones para desempeñar el empleo que será provisto.



Al respecto, la CNSC había conceptuado lo siguiente, "[...] la unidad de personal de la entidad o quien haga sus veces en la respectiva entidad, deberá conceptuar sobre este aspecto y pronunciarse positiva o negativamente sobre el cumplimiento de este requisito, sustentando las razones de su pronunciamiento. (...)

Para ilustrar lo antes señalado, se traen elementos sobre las aptitudes y habilidades desde el punto de vista Psicológico, las cuales son definidas de la siguiente manera:

Aptitud o capacidad: *Atributos permanentes del individuo que influyen su desempeño frente a diferentes labores o actividades.*

Habilidad: *Destrezas desarrolladas o aprendidas que facilitan el aprendizaje o la adquisición más rápida de un nuevo conocimiento.*

Con el objeto de orientar a los Jefes de Talento Humano de las entidades, la CNSC ha elaborado una serie de recomendaciones técnicas que deben seguir al momento de realizar la evaluación de Aptitudes y Habilidades.

Para evaluar las aptitudes y habilidades de un servidor de carrera en el ejercicio de las funciones del respectivo cargo, los Jefes de Talento Humano o quienes hagan sus veces, deben tener en cuenta lo siguiente:

- 1. Identificar las aptitudes y habilidades propias del empleo que se va a proveer, las cuales se encuentran relacionadas con las competencias funcionales y comportamentales que están establecidas en el Manual Específicas de Funciones y Competencias de la Entidad. En algunos manuales esta información no está explícita y se requiere interpretar las funciones del empleo para identificarlas.*
- 2. Se deberán recolectar evidencias de las aptitudes y habilidades de estos servidores, preferiblemente aquellas que sean más predictivas. Algunos de los métodos que pueden usarse para recolectar estas evidencias son: a) pruebas psicométricas; y b) nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral, siempre que tales compromisos incluyan las conductas asociadas establecidas en la norma vigente sobre la materia, las cuales deben coincidir con las "aptitudes y habilidades" que se definieron para el cargo a proveer.*
- 3. Realizar un contraste entre las evidencias obtenidas y clasificar en orden de mérito a los servidores según las aptitudes y habilidades evaluadas. Hay algunos métodos que incluyen escalas de calificación como, por ejemplo, las pruebas psicométricas y el nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral; en tal caso, la clasificación se realizaría con los resultados obtenidos.*



Es importante resaltar que el éxito de este proceso de evaluación depende de la correcta identificación de las aptitudes y habilidades indispensables para ejercer de forma idónea las funciones del empleo a proveer.”

Ahora bien, el SENA en uso de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el numeral 1 Artículo 4 del Decreto 249 de 2004, el Artículo 2 del Decreto Ley 770 de 2005, y el Artículo 2.2.4.8 del Decreto 815 de 2018, expide la Resolución No. 1-00928 del 1 de junio de 2022, *“Por la cual se definen las competencias funcionales y comportamentales del nivel jerárquico de instructor del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA- y se establecen otras disposiciones”*, a través de la cual se definen los componentes funcionales y comportamentales que se deben evaluar para los funcionarios del nivel Instructor de la entidad.

Es así mismo, el Artículo 2.2.4.8 del Decreto 815 de 2018 *describe las competencias comportamentales por nivel jerárquico, que “como mínimo, deben establecer las entidades para cada nivel jerárquico de empleos; cada entidad podrá adicionarlas con fundamento en sus particularidades”.* (Negrilla fuera de texto)”.

De acuerdo con lo establecido en el artículo citado anteriormente y en atención a las particularidades del nivel jerárquico de instructor que solo es aplicable al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA-, el Decreto 815 de 2018 no contempla dentro de las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos las del nivel instructor por su especificidad.

Para efectos del presente proceso de contratación, se describe a continuación lo relacionado con el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, respecto de la evaluación de aptitudes y habilidades, el cual requiere, como parte de la aplicación de pruebas, la medición de las competencias comportamentales establecidas en el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 815 de 2018, a través de instrumentos de evaluación que permitan determinar la idoneidad de los servidores de carrera administrativa del SENA para el desempeño del encargo, la cual es requisito para acceder a los encargos ofertados en las convocatorias de la entidad.

ESTRUCTURA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA TRABAJADORES OFICIALES

CONVOCATORIA PARA PERSONAL VINCULADO

Una vez agotadas las etapas previas a esta, la Secretaría General en la Dirección General o el Director Regional, según el caso, procede a realizar la respectiva convocatoria de personal vinculado. El personal vinculado corresponde a los trabajadores oficiales que se encuentran vinculados a la entidad mediante contrato de trabajo a término indefinido, que tengan más de seis (6) meses de servicio en el cargo que desempeñan, salvo la excepción establecida en el artículo 57, de la Convención Colectiva de Trabajo.

La convocatoria es elaborada y suscrita por la Dirección Regional y/o Secretaria General, la cual debe ser publicada y ampliamente divulgada a nivel nacional al interior de la entidad, a fin de convocar un mayor número de aspirantes.



En la convocatoria se establece el tipo de prueba que se aplicará en el concurso y el valor porcentual de cada una, teniendo en cuenta que según la Convención Colectiva el proceso de concurso para personal vinculado es de carácter sumatorio y tiene los siguientes valores:

Pruebas	Carácter	Mínimo Aprobatorio	Valor %
1. Medición de Aptitudes	Sumatoria	-----	20
2. Conocimientos Técnicos	Sumatoria	-----	45
3. Entrevista	Sumatoria	-----	10
4. Calificación Hoja de Vida	Sumatoria	-----	25

Se entiende por prueba sumatoria aquella que conlleva una calificación sin un mínimo aprobatorio, por lo cual el aspirante obtendrá un puntaje que se suma a los obtenidos en las demás pruebas. El puntaje mínimo aprobatorio del concurso debe ser igual al 60%.

Para el desarrollo del proceso de selección, el Comité Convencional Regional o Nacional según el caso, elabora un cronograma para desarrollar la totalidad del proceso de concurso, que en todo caso no deberá superar treinta (30) días hábiles a partir del inicio de inscripciones; en caso de que las regionales superen el tiempo establecido para el proceso, el Comité Convencional Nacional intervendrá dicho concurso para garantizar su continuidad.

✓ CONVOCATORIA PARA PERSONAL NO VINCULADO

Una vez agotadas las etapas previas a esta, el Director Regional o Secretaria General, según sea el caso, procederá a realizar la convocatoria al concurso para personal NO vinculado. El personal no vinculado, corresponde a aquellos aspirantes que no se encuentran vinculados mediante contrato de trabajo con el SENA, por consiguiente, se excluye al trabajador oficial vinculado.

La convocatoria establece el tipo de prueba que se aplicará en el concurso, su valor porcentual, el puntaje mínimo aprobatorio y su carácter (sumatorio o eliminatorio) que para el caso de personal no vinculado es el siguiente:

Pruebas	Carácter	Mínimo Aprobatorio	Valor %
1. Medición de Aptitudes	Eliminatorio	60%	30
2. Conocimientos Técnicos	Eliminatorio	70%	45
3. Entrevista	Sumatoria	-----	10
4. Calificación Hoja de Vida	Sumatoria	-----	15

El puntaje mínimo aprobatorio para superar el concurso es del 60%



Se entiende por eliminatoria aquella prueba para la cual se establece un puntaje mínimo aprobatorio y es requisito para continuar.

En lo que respecta a las pruebas aplicadas y protocolos utilizados en el proceso de selección, son de carácter reservado y solo son de conocimiento de los responsables de su elaboración y aplicación o con posterioridad por el respectivo Comité Convencional Regional o Nacional, cuando requieran conocerlas, en el caso de emitir conceptos por reclamaciones.

Por último, los resultados obtenidos por los concursantes se publican en un lugar visible y de acceso al público.

Las pruebas aplicadas en las diferentes etapas de las convocatorias tienen como objetivo evaluar la idoneidad y capacidad del aspirante para desempeñar el cargo de Trabajador Oficial en el SENA.

Las pruebas psicométricas son instrumentos diseñados para la medición de características de una población determinada en diferentes campos de acción de la psicología. En el campo de la psicología organizacional, estas pruebas son utilizadas en los procesos de selección de personal, toda vez que son una herramienta que permiten a las organizaciones un diagnóstico de los rasgos potenciales de los trabajadores según sus características individuales, permitiendo así obtener información de sus capacidades, a partir de datos y mediciones objetivas de tipo cuantitativo.

En los procesos de selección, las pruebas psicométricas ayudan a la identificación e incorporación de los candidatos más idóneos para el desempeño del cargo, de la mano de instrumentos evaluativos altamente predictivos del desempeño y productividad.

A su vez, las pruebas psicométricas son una herramienta clave que ayuda a la toma de decisiones, toda vez que evalúan diferentes variables haciendo uso de las diferentes herramientas como son las pruebas de personalidad, habilidades cognitivas, liderazgo, comportamiento, entre otras. En el caso de los Trabajadores Oficiales del SENA, el objetivo de la aplicación de las pruebas de aptitudes es la medición de las habilidades cognitivas.

Las aptitudes son características propias e innatas del individuo, y su evaluación en las organizaciones es un predictor de éxito en el contexto laboral; su medición junto a la de la inteligencia general, son necesarias porque ambas medidas proporcionan información suficiente sobre las potencialidades de un individuo.

La medición de aptitudes en el desarrollo de los procesos de selección, es una herramienta que toma una importancia relevante, ya que permite la evaluación psicológica de los concursantes, a fin de medir las habilidades específicas de los mismos en diferentes áreas del conocimiento, así como el rendimiento, el razonamiento lógico, la comprensión verbal, la habilidad matemática, la percepción espacial y la memoria, entre otras, convirtiéndose así en un elemento predictor del potencial intelectual y las capacidades cognitivas de las personas, aportando al objetivo principal del proceso de selección, la retención de los candidatos más idóneos.

Las pruebas de aptitudes pueden ser de carácter general o específico, es decir que pueden evaluar un conjunto amplio de habilidades cognitivas o una habilidad particular. La prueba de Inteligencia General de Wechsler (WAIS) o el Test de Inteligencia de Stanford-Binet, por ejemplo, abarcan una variedad de subpruebas que evalúan diferentes áreas del funcionamiento cognitivo, incluyendo el vocabulario, la comprensión lectora, la aritmética, el razonamiento abstracto y la habilidad visoespacial, proporcionando



una medición integral de la inteligencia y las aptitudes cognitivas del individuo, así como puntuaciones específicas para una de las áreas evaluadas.

Por otro lado, el enfoque de las pruebas de aptitudes específicas es la medición de una habilidad o competencia particular, como la habilidad numérica, la fluidez verbal, la velocidad de procesamiento o la atención continua. Estas pruebas son utilizadas para evaluar el rendimiento y potencial de un individuo en áreas específicas de interés o necesidad.

De acuerdo con el “INSTRUCTIVO SELECCIÓN DE PERSONAL TRABAJADORES OFICIALES” identificado en Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol SIGA del SENA, identificado con el código GTH-I-004 , el cual establece los lineamientos a seguir en el desarrollo del proceso de selección para estos empleos, “La prueba psicotécnica que se aplique de acuerdo con los cargos y funciones de los trabajadores oficiales en el SENA evaluará las habilidades propias del individuo, a través de un test que permita la medición de aptitud numérica, verbal y espacial, razonamiento lógico y abstracto, atención, percepción, rapidez perceptiva, memoria visual, inteligencia general y otros tipos de inteligencias. No se podrán aplicar pruebas de personalidad”.

La aplicación de este tipo de pruebas para la medición de aptitudes exige el seguimiento de un protocolo estandarizado y riguroso a fin de garantizar la validez y confiabilidad de los resultados, lo que incluye procedimientos psicométricos válidos actualizados. La aplicación de la prueba de aptitudes y los resultados obtenidos deben ser efectuados por un profesional en psicología por tratarse de una evaluación cognitiva, que implica factores contextuales y personales que influyen en el rendimiento del individuo, como la motivación, el nivel educativo, el dominio del idioma y la presencia de trastornos neuropsicológicos o del aprendizaje.

En concordancia con lo anterior, el “INSTRUCTIVO SELECCIÓN DE PERSONAL TRABAJADORES OFICIALES”, establece que “La prueba psicotécnica debe ser aplicada y calificada por un profesional en Psicología designado por el SENA, utilizando un instrumento actualizado y estandarizado para selección de personal con fines laborales y acorde con el cargo y funciones objeto de la convocatoria, suministrado por el Banco de Pruebas del Grupo de Provisión del Talento Humano de la Dirección General”.

Así las cosas, se puede observar que, para el desarrollo del proceso de selección de los Trabajadores Oficiales del SENA, la medición de aptitudes proporciona información valiosa sobre las habilidades y competencias cognitivas de los individuos, y es un criterio base orientador, que permite en conjunto con las demás etapas del proceso una comprensión integral del concursante.

Es importante tener en cuenta que los cargos de Trabajadores Oficiales del SENA desempeñan funciones de producción o ejecución, por tanto, corresponden al nivel operativo. Los niveles operativos en las organizaciones corresponden a aquellos donde se ejecutan tareas y actividades cotidianas, sobre las cuales existe un control y seguimiento constante para asegurar que las operaciones se realicen con eficiencia y efectividad, de acuerdo con el seguimiento de estándares y procedimientos establecidos que garanticen la calidad y eficiencia en la ejecución de las tareas, para las cuales deben tener en cuenta pautas, manuales de procedimientos y protocolos para realizar las actividades de acuerdo con las mejores prácticas y los requisitos de la organización.

Los cargos para evaluar en el proceso de selección son siete (7), los cuales son:

- ✓ Auxiliar de cocina
- ✓ Aseador



- ✓ Operario
- ✓ Trabajador de campo
- ✓ Conductor
- ✓ Oficial de Mantenimiento
- ✓ Auxiliar de Enfermería

El Manual Específico de Funciones, Perfiles y Requerimientos Mínimos establece los perfiles de los empleos por trabajos específicos en grupos así:

Grupo 1

- Auxiliar de cocina
- Aseador

Grupo 2

- Operarios: Con especialidad en Almacén, Albañilería y Plomería, Electricidad, Mantenimiento de Computadores y Redes Telefónicas Ebanistería y Pintura Automotriz.

Grupo 3

- Trabajador de campo: Con especialidad en Jardinería, Tractorista, Piscicultura, Agricultura Pecuaria.
- Conductor: De Vehículos o Embarcaciones Menores

Grupo 4

- Oficial de Mantenimiento: Con especialidad en Albañilería y Plomería, Electricidad, Pintura Mantenimiento de Redes Telefónicas, Mantenimiento de Computadores, Ebanistería Calderas Automotriz, Mantenimiento Industrial, Equipos de Refrigeración y Climatización.
- Auxiliar de Enfermería.

Es importante tener en cuenta, que de conformidad con el Manual de Funciones los cargos se encuentran a su vez clasificados por trabajos específicos o especialidades, de acuerdo con las funciones a desempeñar.

En la actualidad las pruebas aplicadas en el proceso de selección de los Trabajadores Oficiales del SENA corresponden a pruebas cuyo uso se realiza hace más de diez (10) años, de las cuales se encuentran algunas obsoletas en el mercado y otras sin inventario, razón por la cual, se hace necesaria la adquisición de instrumentos psicométricos de evaluación que permita la provisión de los cargos de Trabajadores Oficiales de la entidad cuya planta es de un total de 680 empleados.

Así las cosas, la Secretaria General del SENA, apunta a una gestión del talento humano eficiente, basado en modelos modernos, objetivos y confiables, cuya aplicabilidad se va a reflejar en un proceso de selección estratégico de evaluación y vinculación del talento humano más idóneo para la entidad, específicamente para los empleos de Trabajadores Oficiales.

Bajo el marco expuesto, el SENA requiere la adquisición de pruebas psicotécnicas para la medición de las aptitudes en los procesos de selección de los siete (7) cargos de Trabajadores Oficiales del SENA, para lo cual se requiere la adquisición de pruebas psicotécnicas, que permitan la evaluación de la aptitud numérica, verbal y espacial, razonamiento lógico y abstracto, atención, percepción, rapidez perceptiva, memoria visual, inteligencia general y otros tipos de inteligencias.



ESTRUCTURA DEL PROCESO DE ENCARGOS

Respecto del proceso de selección para proveer de forma transitoria los cargos en vacancia temporal o definitiva a través del encargo, se cuenta con convocatorias internas que permiten seleccionar al servidor de carrera administrativa más idóneo para acceder al encargo. Estas convocatorias cuentan con 6 fases, así:

1. Fase de Planeación
2. Fase de Apertura y divulgación
3. Fase de Verificación de requisitos mínimos (**evaluación de aptitudes y habilidades**)
4. Fase de solicitudes y Observaciones
5. Fase de Aceptación
6. Fase de Ejecución

Cuando se realiza un proceso de provisión transitoria de las vacantes a través del encargo, estas convocatorias requieren la medición de aptitudes y habilidades mediante instrumentos de evaluación que permitan determinar la idoneidad de los servidores para el desempeño del cargo.

En los procesos de selección, las pruebas psicométricas ayudan a la identificación e incorporación de los candidatos más idóneos para el desempeño del cargo, de la mano de instrumentos evaluativos altamente predictivos del desempeño y productividad.

A su vez, las pruebas psicométricas son una herramienta clave que ayudan a la toma de decisiones, toda vez que evalúan diferentes variables haciendo uso de las diferentes herramientas como son las pruebas de personalidad, habilidades cognitivas, liderazgo, comportamiento, entre otras. Frente a la evaluación de los servidores de carrera administrativa, el objetivo es evaluar la idoneidad y capacidad que ostenta un servidor público para ejercer las funciones de un cargo.

Las pruebas de aptitudes pueden ser de carácter general o específico, es decir que pueden evaluar un conjunto amplio de habilidades cognitivas o una habilidad particular. La prueba de Inteligencia General de Wechsler (WAIS) o el Test de Inteligencia de Stanford-Binet, por ejemplo, abarcan una variedad de subpruebas que evalúan diferentes áreas del funcionamiento cognitivo, incluyendo el vocabulario, la comprensión lectora, la aritmética, el razonamiento abstracto y la habilidad visoespacial, proporcionando una medición integral de la inteligencia y las aptitudes cognitivas del individuo, así como puntuaciones específicas para una de las áreas evaluadas.

Teniendo en cuenta lo anterior, para el desarrollo de la convocatoria de encargos, la medición de las competencias comportamentales descritas en el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 815 de 2018 y las competencias comportamentales descritas en la Resolución No. 1-00928 del 1 de junio de 2022 para los cargos de nivel Instructor de la planta del SENA proporciona información valiosa sobre las habilidades y competencias de los servidores públicos, y es un criterio base orientador y un requisito fundamental, que permite en conjunto con las demás etapas del proceso una comprensión integral del servidor público.



Aunado a lo anterior, con el fin de establecer esta evaluación, el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 815 del 8 de mayo de 2018 *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”* en su artículo 2.2.4.2, determina:

“ARTÍCULO 2.2.4.2. Definición de competencias. Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

ARTÍCULO 2.2.4.3. Componentes. Las competencias laborales se determinarán con base en el contenido funcional de un empleo, e incluirán los siguientes componentes:

- 1. Requisitos de estudio y experiencia del empleo, los cuales deben estar en armonía con lo dispuesto en los Decretos Ley 770 y 785 de 2005, y sus decretos reglamentarios, según el nivel jerárquico en que se agrupan los empleos.*
- 2. Las competencias funcionales del empleo.*
- 3. Las competencias comportamentales.”*

Así, con el fin de evaluar las aptitudes y habilidades a los servidores públicos para acceder al encargo, se hace necesario evaluar las Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos y las Competencias comportamentales por nivel jerárquico establecidas en el Decreto 815 de 2018, las cuales se describen a continuación:

- *“Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos*
 - *Aprendizaje continuo*
 - *Orientación a resultados*
 - *Orientación al usuario y al ciudadano.*
 - *Compromiso con la organización.*
 - *Trabajo en equipo*
 - *Adaptación al cambio*
- *Competencias Comportamentales por nivel jerárquico*

NIVEL ASESOR



- *Confiabilidad técnica*
- *Creatividad e innovación*
- *Iniciativa*
- *Construcción de relaciones*
- *Conocimiento del entorno*

NIVEL PROFESIONAL

- *Aporte técnico-profesional*
- *Comunicación efectiva*
- *Gestión de procedimientos*
- *Instrumentación de decisiones*
- *Dirección y Desarrollo de Personal*
- *Toma de decisiones*

NIVEL TÉCNICO

- *Confiabilidad Técnica*
- *Disciplina*
- *Responsabilidad*

NIVEL ASISTENCIAL

- *Manejo de la información*
- *Relaciones interpersonales*
- *Colaboración"*

A su vez, la Resolución No. 1-00928 del 1 de junio de 2022 expedida por el SENA, establece las siguientes competencias comportamentales para el nivel jerárquico de Instructor:

NIVEL INSTRUCTOR

- *Comunicación*
- *Liderazgo*
- *Vocación de servicio*
- *Apropiación de valores*

Es importante tener en cuenta, que de conformidad con el Manual de Funciones los cargos se encuentran clasificados por niveles, de acuerdo con las funciones a desempeñar.

En la actualidad, en el SENA no se cuenta con un instrumento que permita evaluar las aptitudes y habilidades para acceder al encargo, razón por la cual, se hace necesaria la adquisición de instrumentos



psicométricos de evaluación que permita evaluar a los servidores de carrera administrativa con el fin de establecer que puedan acceder a los cargos ofertados en las convocatorias de encargo.

Así las cosas, la Secretaría General del SENA, apunta a una gestión del talento humano eficiente, basado en modelos modernos, objetivos y confiables, cuya aplicabilidad se va a reflejar en un proceso de selección estratégico de evaluación y vinculación del talento humano más idóneo para la entidad.

Bajo el marco expuesto, el SENA requiere la adquisición de pruebas psicotécnicas para la medición de las competencias comportamentales por nivel jerárquico conforme a lo descrito en el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 815 de 2018 y la Resolución No. 1-00928 de 2022 de los servidores de carrera administrativa en los procesos provisión transitoria de los cargos ofertados en las convocatorias de encargo.

PROCESO DE SELECCIÓN DE TRABAJADORES OFICIALES

El proceso de adquisición de pruebas para la selección de los empleos de Trabajadores Oficiales beneficia al correcto funcionamiento de las regionales de la entidad en aquellas dependencias donde se desempeñan, permitiendo la provisión de estas vacantes que se generan en la planta de personal del SENA, las cuales se generan con ocasión a situaciones administrativas tales como traslados, pensión, muerte de los empleados, entre otras; lo que conlleva a la constante rotación de los Trabajadores Oficiales, convirtiéndose así su provisión en una necesidad constante.

A continuación, se detalla la distribución de Trabajadores Oficiales por cada regional:

REGIONAL	No. Trabajadores Oficiales
AMAZONAS	1
ANTIOQUIA	74
ATLÁNTICO	44
BOLÍVAR	11
BOYACÁ	17
CALDAS	13
CAQUETÁ	3
CASANARE	2
CAUCA	14
CESAR	6
CHOCÓ	1
CORDOBA	16
CUNDINAMARCA	33
DIRECCIÓN GENERAL	8
DISTRITO CAPITAL	162
GUAJIRA	16
HUILA	11
MAGDALENA	20



META	18
N. SANTANDER	12
NARIÑO	11
QUINDÍO	19
RISARALDA	17
SAN ANDRES	3
SANTANDER	37
SUCRE	3
TOLIMA	21
VALLE	87
TOTAL, PLANTA T.O.	680

Con base en esta tabla, se puede determinar el número aproximado de pruebas que se hacen necesarias para la provisión de vacantes. No obstante, es importante señalar que, al momento de desarrollar las convocatorias de personal vinculado o no vinculado, en la etapa de inscripción se pueden presentar para un solo cargo más de una persona, a quienes se les debe aplicar las diferentes pruebas.

Por lo anterior, la entidad requiere adelantar el proceso a monto agotable, conforme a la rotación de personal de los cargos de Trabajadores Oficiales, a fin de suplir la necesidad. Así las cosas, es importante que en la oferta el oferente discrimine el valor unitario por prueba.

Por lo que se estima una necesidad de aproximadamente 300 pruebas para la vigencia 2026.

PROCESO DE ENCARGOS

El proceso de adquisición de pruebas para la evaluación de los servidores de carrera administrativa beneficia al correcto funcionamiento de las direcciones y las regionales de la entidad en aquellas dependencias donde se desempeñan, permitiendo la provisión transitoria de estas vacantes que se generan en la planta de personal del SENA, las cuales se generan con ocasión a situaciones administrativas tales como encargo del titular, Comisiones de Libre nombramiento y remoción, nombramientos en periodo de prueba en otras entidades, pensión, muerte de los empleados, retiro, entre otras; lo que conlleva a la constante rotación de los servidores públicos, convirtiéndose así su provisión transitoria en una necesidad constante.

A continuación, se detalla la distribución de los servidores de carrera administrativa por cada regional:

REGIONAL	ASESOR	PROFESIONAL	INSTRUCTOR	TECNICO	ASISTENCIAL	Total Regional
AMAZONAS		8	20	4	3	35
ANTIOQUIA	1	161	668	59	42	931
ARAUCA		6	31	8		45
ATLÁNTICO		67	281	19	32	399
BOLÍVAR	1	51	199	15	23	289



BOYACÁ		55	193	18	13	279
CALDAS		60	144	19	7	230
CAQUETÁ		9	34	8	2	53
CASANARE		13	38	8	1	60
CAUCA		35	136	17	8	196
CESAR		42	131	19	4	196
CHOCÓ		9	28	4	5	46
CORDOBA		30	113	12	8	163
CUNDINAMARCA		74	295	26	27	422
DIRECCIÓN GENERAL	16	122		45	29	212
DISTRITO CAPITAL	2	212	808	67	78	1167
GUAINÍA		8	15	3		26
GUAJIRA		26	90	9	14	139
GUAVIARE		9	22	8	2	41
HUILA		62	129	22	8	221
MAGDALENA		29	71	14	7	121
META	1	35	112	13	15	176
N. SANTANDER		27	127	23	9	186
NARIÑO	1	40	113	19	10	183
PUTUMAYO		7	29	2	1	39
QUINDÍO		35	92	17	9	153
RISARALDA		43	138	19	6	206
SAN ANDRES		12	26	6	7	51
SANTANDER		110	303	46	24	483
SUCRE		18	49	6	4	77
TOLIMA		49	186	21	8	264
VALLE		134	538	56	41	769
VAUPÉS		4	8	2		14
VICHADA		7	13	3		23
Total general	22	1609	5180	637	447	7895

Con base en esta tabla, se tiene el total de servidores públicos con los que cuenta la entidad de los niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial. Ahora bien, debido a la dinámica de las convocatorias de encargos, no se requiere la aplicación de la prueba a todos los servidores públicos.

Para determinar el número aproximado de pruebas que se hacen necesarias para la provisión de vacantes a través de encargo, se cuenta con un histórico de las vigencias 2024 y 2025, frente a lo cual se tiene que para la vigencia 2024 se postularon a las 2 convocatorias de encargos alrededor de 2.500 funcionarios de todos los niveles, mientras que para la vigencia 2025, se postularon alrededor de 2.200 funcionarios.



Es importante señalar que los funcionarios tienen 3 opciones para postularse en las diferentes vacantes que se ofertan en los procesos de encargos. Esto no quiere decir que a todos los funcionarios que se postulan se les realizará la aplicación de la prueba. La aplicación de la prueba se realizará solamente a los funcionarios que estén interesados en cambiar de nivel en el encargo.

Ahora bien, realizando un cálculo de los funcionarios postulados en las convocatorias y los cambios de nivel que se pueden presentar en el proceso de encargos, se tiene más del 50% de los funcionarios que se postulan en los diferentes cargos se postulan a cargos en los cuales se requiere cambio de nivel, por lo cual se requiere que se evalúen las competencias comportamentales a fin de determinar el cumplimiento de los requisitos que se establecen por la normatividad de los procesos de encargos.

Por lo anterior, la entidad requiere adelantar el proceso con una cantidad de 1.200 pruebas para la vigencia 2026, a fin de suplir la necesidad de las convocatorias de encargos que se desarrollarán durante la vigencia 2026. Así las cosas, es importante que en la oferta el oferente discrimine el valor unitario por prueba.

Bajo el marco expuesto, el Grupo de Provisión del Talento Humano de la Secretaría General del SENA, apunta a una gestión del talento humano eficiente, basado en modelos objetivos y confiables, aplicables a la realidad y dinámicas de la entidad, cuya aplicabilidad se va a reflejar en un proceso de selección estratégico de evaluación y vinculación del talento humano más idóneo para la entidad, en cumplimiento de lo estipulado en la normatividad de los procesos de encargos de las entidades públicas.

COBERTURA TERRITORIAL DEL CONTRATO. La cobertura debe ser a nivel nacional en la totalidad de las 33 regionales de la entidad y la Dirección General, pues el proceso de encargos es gestionado por cada uno de los Grupos de Talento Humano de las Regionales y el Grupo de Provisión de Talento Humano en la Dirección General.

En consideración a lo anterior, el Grupo Provisión del Talento Humano de la Secretaria General del SENA, elaboró e incluyó en el plan anual de adquisiciones el registro de la citada necesidad para la vigencia 2026 y solicita adelantar un proceso de contratación para la Adquisición de pruebas psicotécnicas para la medición aptitudes, habilidades y las competencias comportamentales establecidas en el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 815 de 2018 y las competencias comportamentales descritas en la Resolución No. 1-00928 de 2022 del SENA, en el marco del proceso de encargos y trabajadores oficiales del SENA, por medio del uso de plataforma online, con las especificaciones que se encuentran detalladas en el **Anexo No. 1. Ficha técnica.**

Por ello, con la asignación presupuestal que cuenta actualmente la Dirección General, adelanta el presente proceso de contratación a través de la modalidad de Mínima Cuantía, buscando atender la necesidad de esta contratación en la presente vigencia, realizando la optimización de los recursos asignados.

1.3 EVIDENCIA DE LA LÍNEA O NUMERAL DEL PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES



Adquisiciones planeadas

Búsqueda de adquisiciones

Buscar: CLIMA

Código UNSPSC: 80111500 - Desarrollo de recursos humanos

Modalidad de selección: [Asesorar](#)

Adquisiciones planeadas

Adquisiciones planeadas (1)

Código UNSPSC	Descripción	Fecha estimada de inicio de proceso de selección	Fecha estimada de presentación de ofertas	Duración del contrato	Modalidad de selección	Fuente de los recursos	Valor total estimado
80111500	1-2028-BE-02 Prestación de servicios para realizar la intervención del clima laboral de la dirección general del SENA y sus sedes	Febrero	Febrero	180 Mes (s)	Mínima cuantía	Presupuesto de entidad nacional	60.000.000 COP

1.4 CÓDIGO ESTÁNDAR DE PRODUCTOS Y SERVICIOS DE NACIONES UNIDAS (UNSPSC).

El objeto contractual se clasifica en los siguientes códigos del Clasificador de Bienes y Servicios:

Decreto 1082 de 2015 – Art 2.2.1.1.1.3.1.			
SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	PRODUCTO
80000000 Servicios de Gestión, Servicios Profesionales de Empresa y Servicios Administrativos	80100000 Servicios de asesoría de gestión	80101500 Servicios de consultoría de negocios y administración corporativa	80101511 Servicio de asesoramiento en recursos humanos
80000000 Servicios de Gestión, Servicios Profesionales de Empresa y Servicios Administrativos	80110000 Servicios de recursos humanos	80111500 Desarrollo de recursos humanos	80111504 Formación o desarrollo laboral

1.5 MADURACIÓN DEL PROYECTO

No aplica.

2. OBJETO

Adquisición de pruebas psicotécnicas para la medición aptitudes, habilidades y las competencias comportamentales establecidas en el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 815 de 2018 y las competencias comportamentales descritas en la Resolución No. 1-00928 de 2022 del SENA, en el marco del proceso de encargos y trabajadores oficiales del SENA, por medio del uso de plataforma online.

2.1 ALCANCE DEL OBJETO



El presente contrato comprende el suministro, implementación y puesta en operación de pruebas psicotécnicas orientadas a la medición de aptitudes, habilidades y competencias comportamentales, conforme a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 815 de 2018, así como las competencias comportamentales definidas en la Resolución No. 1-00928 de 2022 del SENA.

Para el cumplimiento del objeto, el contratista deberá:

1. Proveer instrumentos psicotécnicos validados técnica y psicométricamente, adecuados para la evaluación de aptitudes, habilidades y competencias comportamentales requeridas en los procesos de encargo y selección de trabajadores oficiales del SENA.
2. Disponer de una plataforma tecnológica en línea, que permita la aplicación, gestión, seguimiento y almacenamiento de las pruebas, garantizando condiciones de seguridad de la información, confidencialidad, trazabilidad y disponibilidad.
3. Parametrizar las pruebas de acuerdo con los perfiles y competencias definidos por la entidad, asegurando su alineación con la normatividad vigente aplicable.
4. Garantizar el acceso simultáneo de usuarios, así como la estabilidad y el correcto funcionamiento de la plataforma durante la ejecución del contrato.
5. Generar reportes individuales y consolidados, que incluyan resultados cuantitativos y cualitativos, con interpretaciones claras que faciliten la toma de decisiones dentro de los procesos de selección y en los procesos de encargo.
6. Brindar soporte técnico y funcional, antes, durante y después de la aplicación de las pruebas, incluyendo capacitación a los funcionarios designados por la entidad para el uso adecuado de la plataforma.

2.2 TIPOLOGÍA CONTRACTUAL

Prestación de Servicios con persona jurídica	
Otro:	N/A

2.3 LICENCIAS, PERMISOS, AUTORIZACIONES, CONSULTAS O DISEÑOS.

No aplica.

2.4 CONCEPTO TÉCNICO OFICINA DE SISTEMAS E INFORMÁTICA (Anexo)

No Aplica.

2.5 CONCEPTO TÉCNICO DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA (Anexo)



No Aplica.

2.6 ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DEL OBJETO A CONTRATAR+

Descritas en el Anexo No. 1. Ficha técnica.

2.7 ESPECIFICACIONES TÉCNICAS ADICIONALES QUE DEBEN CUMPLIR LOS BIENES/SERVICIOS/OBRAS

Las especificaciones técnicas adicionales están detalladas en los documentos denominados ANEXO No. 1 Ficha técnica.

2.8 OBLIGACIONES DE LAS PARTES

2.8.1 Obligaciones generales del contratista

- 1) Ejecutar el objeto del contrato bajo las condiciones de calidad, oportunidad y obligaciones definidas en el proceso de contratación.
- 2) Cumplir con las especificaciones técnicas del objeto presentadas en la oferta.
- 3) Entregar, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la suscripción del negocio jurídico, la(s) garantía(s) exigida en los estudios previos en los términos establecidos.
- 4) Mantener, durante toda la vigencia del contrato, los precios incluidos en su oferta.
- 5) Obrar con lealtad y buena fe en las distintas etapas contractuales, evitando dilaciones.
- 6) Cuando se encuentre obligado, EL CONTRATISTA deberá presentar la facturación electrónica, previamente validada por la DIAN, como requisito para el pago de los bienes y/o servicios contratados, conforme con las disposiciones legales vigentes. Las facturas o cuentas de cobro correspondientes deberán ser presentadas según la periodicidad establecida.
- 7) Responder en los plazos establezca la entidad, los requerimientos de aclaración o de información que le sean formulados.
- 8) Cumplir cabalmente con sus obligaciones frente al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales (Cajas de Compensación Familiar, SENA e ICBF). En el evento de no estar obligada al pago de aportes parafiscales o contratación de aprendices, el contratista aportará certificación suscrita por el Representante legal o la persona natural. **El cumplimiento de esta obligación es requisito indispensable para efectuar cualquier pago.**
- 9) Controlar la ejecución del contrato, a fin de evitar la sobre ejecución del mismo.
- 10) Guardar la confidencialidad de toda la información que le sea entregada y que se encuentre bajo su custodia o que por cualquier otra circunstancia deba conocer o manipular. El desconocimiento de esta obligación acarreará consecuencias de índole civil, penal y/o disciplinariamente por los perjuicios de su divulgación y/o utilización indebida que por sí o por un tercero se cause a la entidad.
- 11) Informar, por escrito y dentro de los 3 días hábiles siguientes a su materialización, cualquier eventualidad de fuerza mayor o caso fortuito que afecte la normal y correcta ejecución del contrato.



- 12) Dar a conocer al SENA cualquier reclamación, petición, orden o similar de terceros que indirecta o directamente pueda tener algún efecto sobre la ejecución del contrato o sobre sus obligaciones.
- 13) No acceder a peticiones o amenazas de quienes actuando por fuera de la ley pretendan obligarlo a hacer u omitir algún acto o hecho. El contratista deberá informar de tal evento al SENA, dentro de los 3 días hábiles siguientes a su ocurrencia, y a las autoridades competentes para que se adopten las medidas necesarias.
- 14) Restituir al SENA, al finalizar el contrato, los elementos que haya colocado a su disposición para el desarrollo del objeto contractual, en caso que se hayan suministrado.
- 15) Las demás que se estimen de acuerdo con la naturaleza de la contratación.

2.8.2 Obligaciones específicas del contratista

1. El CONTRATISTA se obliga a garantizar la estricta confidencialidad, custodia y protección de toda la información relacionada con las pruebas que se apliquen, incluyendo los contenidos de las pruebas, los pines de acceso, los protocolos de aplicación, los resultados, los perfiles y los datos personales de los evaluados; en consecuencia, deberá implementar y mantener medidas técnicas, administrativas y de seguridad idóneas para prevenir el acceso no autorizado, la divulgación, alteración, pérdida o uso indebido de dicha información y del material de evaluación, asegurando en todo momento su integridad y reserva, garantizando la transparencia, objetividad y legitimidad del proceso, además deberá garantizar el tratamiento de datos sensibles de conformidad con lo establecido en la Ley 1581 de 2012.
2. Entregar al SENA las pruebas psicotécnicas que permitan la medición de aptitud numérica, verbal y espacial, razonamiento lógico y abstracto, atención, percepción, rapidez perceptiva, memoria visual, inteligencia general, aplicables y estandarizadas a población acorde a los perfiles de los cargos de Trabajadores Oficiales del SENA así como las pruebas psicotécnicas que permitan la medición de las competencias comportamentales por nivel jerárquico conforme a lo descrito en el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 815 de 2018 y la Resolución 1-00928 del 2022 de los servidores de carrera administrativa en los procesos provisión transitoria de los cargos ofertados en las convocatorias de encargo a nivel Nacional, ubicados en las dependencias de la Dirección General, Direcciones Regionales y Centros de Formación Profesional.
3. Garantizar una vigencia de uso mínima de las pruebas de hasta el 31 de diciembre de 2026 a partir de la entrega y asignación de cada prueba requerida por la Entidad, en la cuenta que para tal efecto se asigne al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, asegurando el correcto funcionamiento de la plataforma, con disponibilidad horaria siete (7) días a la semana, las veinticuatro (24) horas (7x24).
4. Configurar la plataforma tecnológica, que permita la activación del usuario y contraseña para el acceso a las pruebas psicotécnicas mediante navegador web, de manera que permita la aplicación a nivel nacional, mediante la validación de usuario y contraseña. La plataforma deberá validar al usuario mediante número de cédula, fecha y lugar de aplicación o dirección IP, de manera que, en caso de tener problemas de conectividad durante la aplicación de las pruebas, no se utilice más de un PIN para un mismo evaluado. Esta configuración debe hacerse en un plazo no superior a diez (10) días calendario contados a partir del inicio del contrato.



5. Brindar soporte técnico de la plataforma tecnológica cuando lo requiera el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA durante la vigencia de uso de las pruebas adquiridas. El soporte técnico deberá realizarse con un agente especializado en comunicación directa con la entidad que permita resolver y aclarar las dudas sobre el funcionamiento de la plataforma en tiempo real. De igual forma, teniendo en cuenta que las aplicaciones podrán efectuarse en ambientes controlados por parte de funcionarios del SENA, el contratista facilitará el apoyo y orientación a los requerimientos relacionados con la plataforma en el desarrollo de las aplicaciones. El soporte técnico deberá estar disponible en el horario hábil de la entidad, de lunes a viernes de 07:30 a 17:30.
6. Garantizar la disponibilidad de la totalidad de las pruebas solicitadas por el SENA durante la ejecución del contrato, a partir del momento de la instalación y activación de la plataforma, con un usuario activo para el SENA, el cual debe estar disponible para el 100% de las aplicaciones de las pruebas.
7. Brindar tres capacitaciones (técnicas y funcionales) con una duración mínima de dos (2) horas cada una, relacionadas con el manual técnico de las pruebas, así como dar acompañamiento constante durante la instalación y puesta en marcha del software, a quienes indique el supervisor del contrato, en el uso, interpretación de la prueba y manejo de los perfiles establecidos, así como en el uso y funcionalidad de la plataforma. Las capacitaciones y el acompañamiento podrán ser presenciales o virtuales según requerimiento del supervisor
8. Disponer de la logística (personal de instalación, capacitadores y profesionales de soporte) y herramientas tecnológicas necesarias para la ágil, oportuna y segura ejecución del contrato, sin costos adicionales para la Entidad.
9. Informar oportunamente durante la vigencia de uso de la plataforma, sobre las vulnerabilidades que afecten la solución implementada, aplicando los correctivos necesarios ajustándose al modelo de seguridad implementado en la entidad, durante el período de ejecución del contrato y el tiempo de garantía establecido hasta agotar existencias adquiridas.
10. Remitir al SENA, dentro de los diez (10) días siguientes al inicio del contrato, las especificaciones y requerimientos mínimos técnicos que se deben atender por parte del SENA o de los aplicantes de las pruebas según la entidad determine, para efectos de garantizar y minimizar inconvenientes de conectividad o acceso a la aplicación de las pruebas online y que no dependen de la funcionalidad de la plataforma o de recursos del contratista, sino del servicio del operador del internet o equipo de cómputo a utilizar, a excepción del sitio web denominado URL, el cual es responsabilidad del contratista garantizar su adecuado y total funcionamiento.
11. Priorizar la contratación de personas naturales con discapacidad y/o subcontratar emprendimientos o empresas conformadas por personas con discapacidad, de conformidad con los criterios establecidos en el artículo 2.2.1.2.4.2.6 del Decreto 0287 del 19 de marzo de 2026.

2.8.3 Obligaciones de seguridad y salud en el trabajo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015, el contratista es responsable de implementar las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de su organización; y, en virtud de ello, deberá presentar a la Entidad, al momento de la firma del acta de inicio, la siguiente documentación:



1. Certificado de implementación del SG-SST firmada por el Representante Legal y Responsable del SG-SST.
2. Fotocopia de cédula, Certificado Vigente Curso de SG-SST de 50 Horas o su actualización y/o Curso de 20 Horas y licencia de seguridad y salud en el trabajo del profesional del Responsable del SG-SST.
3. Certificación de autoevaluación de estándares mínimos emitido por ARL.

2.8.4 Obligaciones ambientales del contratista

No aplica.

2.8.5 Obligaciones del SENA

- 1) Exigir al contratista la ejecución idónea y oportuna de las obligaciones del presente contrato.
- 2) Rechazar los bienes y/o servicios cuando estos no cumplan con los requerimientos técnicos exigidos.
- 3) Pagar la contraprestación a la que tiene derecho el contratista, con ocasión de la correcta ejecución del negocio jurídico suscrito.
- 4) Suministrar la información que previamente requiera el contratista en relación con el objeto del presente contrato.
- 5) Suscribir conjuntamente con el contratista y/o la Interventoría las actas y los demás documentos necesarios para la ejecución y liquidación de este contrato.
- 6) Adelantar las gestiones necesarias para el reconocimiento y cobro de las sanciones pecuniarias y garantías a que hubiere lugar. Para tal efecto, el Supervisor dará aviso oportuno al ordenador del gasto o a su delegado, sobre la ocurrencia de hecho constitutivo incumplimiento o mora de las prestaciones contratadas.
- 7) Informar al proveedor la forma como se deben presentar las facturas o documento equivalente.
- 8) Las demás que se estimen de acuerdo con la naturaleza de la contratación.

2.9 PLAZO DE EJECUCIÓN

El término de ejecución del contrato será hasta el 30 de octubre de 2026. El plazo se contabilizará a partir de la firma y el cumplimiento de los requisitos de ejecución del contrato.

2.10 LUGAR DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO

El lugar de ejecución del contrato será en la Dirección General del SENA ubicada en la Calle 57 No. 8-69.



2.11 DOMICILIO CONTRACTUAL

El lugar de ejecución del contrato será en la Dirección General del SENA ubicada en la Calle 57 No. 8-69.

2.12 FORMA DE PAGO O PLAN DE PAGO

Pagos que se realizarán durante el contrato	Determine el porcentaje que cada pago representa frente al valor total del contrato	Requisito para el pago
PAGO 1	N/A	N/A

Otra forma de Pago	<p>El contrato se pagará de la siguiente forma: El valor del contrato se ejecutará bajo la modalidad de bolsa, hasta por un máximo de mil quinientos (1.500) usos de pruebas psicotécnicas, de acuerdo con las necesidades de la entidad, sin que ello implique obligación de consumo total por parte del SENA.</p> <p>El pago se realizará de manera mensual vencida, con base en el número de usos efectivamente ejecutados durante el respectivo período, conforme a los valores unitarios ofertados por el contratista.</p> <p>Para efectos del pago, el contratista deberá presentar:</p> <p>Factura electrónica, de conformidad con la normatividad vigente.</p> <p>Informe detallado de ejecución, que relacione el número de pruebas aplicadas en el periodo, discriminadas por proceso y tipo de prueba, según corresponda.</p> <p>Certificación de cumplimiento expedida por el supervisor del contrato, en la que conste la adecuada prestación del servicio durante el periodo facturado.</p> <p>El pago se efectuará previa verificación del cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del supervisor del contrato.</p> <p>La radicación del pago deberá obedecer a los lineamientos expedidos por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, al momento de su presentación y el pago estará sujeto al cumplimiento de los trámites</p>
---------------------------	---



	<p>administrativos a que haya lugar, y aprobación del Programa Anual Mensualizado de Caja – PAC por el Tesoro Nacional.</p> <p>Para la realización de dichos pagos se deberá entregar a la entidad la siguiente documentación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Factura electrónica cargada en el portal electrónico SECOP II y aprobada en la plataforma de SIIF - Nación de acuerdo con la Circular SENA 3-2024-000019 para el proceso de recepción de facturas electrónicas de venta. 2. Planillas pagadas correspondientes al último período obligado a la presentación de la factura y al día, de seguridad social, pensión, ARL y demás parafiscales. Además de la certificación del representante legal o del revisor fiscal cuando aplique. 3. Rut 4. Certificación bancaria 5. Base de datos en Excel (física y magnética), con el registro de los servidores que participaron en las actividades que contenga: nombre del trabajador, cedula de ciudadanía, cargo, actividad, con la fecha y firma. 6. Certificación de cumplimiento del pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social, en salud y pensiones, aportes parafiscales y SENA, en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley 1150 de 2007. 7. Certificado de cumplimiento de las obligaciones o su recibo a satisfacción expedido por el (la) Supervisor (a) del contrato.
--	--

2.13 PAGO DE ANTICIPOS

Se requieren anticipos:	SI:		NO:	X	
Número de desembolsos que se realizarán durante el contrato	Determine el porcentaje que cada desembolso representa frente al valor total del contrato			Amortización	Requisito para el desembolso
No aplica.					



2.14 CONTROL Y VIGILANCIA DEL CONTRATO

El Contrato requiere interventoría:	SI:	
	NO:	X

De no requerir interventoría, o que la misma no sea integral (jurídica, técnica, financiera, contable y administrativa), indique las condiciones de idoneidad que debe cumplir quién realizaría la supervisión:	<p>De acuerdo con el Manual de Supervisión SENA, el supervisor es el empleado público de la Entidad quien es designado para desarrollar las actividades de vigilancia, seguimiento y control del cumplimiento de un contrato o convenio tendiente a asegurar su correcta ejecución. Dicha función es inherente, obligatoria y complementaria a las funciones que debe cumplir el empleado público.</p> <p>Igualmente debe contar con la capacidad suficiente para vigilar el cumplimiento de los compromisos contractuales o convencionales y controlar el desarrollo operativo del contrato o convenio. Este supervisor actuará de conformidad con lo determinado por el Manual de Supervisión adoptado mediante Resolución 1-03030 de 2025 bajo el Código: GCCON-M-002 Versión 07 y contará con un apoyo en la supervisión, igualmente designado por el Ordenador del Gasto. El supervisor representará a la Entidad y por su conducto se tramitarán todas las cuestiones relativas a su desarrollo, y será quien certifique la ejecución del contrato.</p> <p>Sus funciones serán las que determine la ley 80 de 1993, ley 1150 de 2007, ley 1474 de 2011, y demás normas concordantes y complementarias.</p> <p>El supervisor deberá velar porque todos los documentos e informes reposen en el expediente contractual electrónico y lo que se archive en físico. Su designación se hará como quede consignado en las cláusulas contractuales.</p>



En razón a lo anterior, el ordenador del gasto procederá con la designación de la Coordinadora del Grupo de Provisión del Talento Humano como supervisora del contrato, quien verificará la correcta y oportuna ejecución del objeto contractual y actuará de conformidad con lo determinado por el Manual de Supervisión e Interventoría de la entidad.

3. MODALIDAD DE SELECCIÓN

Mínima Cuantía

3.1 JUSTIFICACIÓN DE LA MODALIDAD DE SELECCIÓN

El presente proceso de selección se desarrolla conforme a los principios y normas que rigen la contratación pública en Colombia, incluidos la Constitución Política, la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, el Decreto 1082 de 2015, el artículo 30 de la Ley 2069 de 2020 y el Decreto 1860 de 2021, así como las disposiciones civiles y comerciales aplicables a los aspectos no regulados expresamente. Durante el trámite serán igualmente aplicables las reglas contenidas en la invitación pública y en las adendas que se expidan, así como las normas que se expidan con posterioridad y entren a regir durante la vigencia contractual, salvo las excepciones previstas para su aplicación.

En atención a lo anterior, y considerando que el valor estimado del presente proceso no supera el 10% de la mínima cuantía de la Entidad, se configura plenamente la habilitación legal para adelantarlos bajo la modalidad de mínima cuantía, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, el artículo 94 de la Ley 1474 de 2011 y los artículos 2.2.1.2.1.5.1 y 2.2.1.2.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015, modificados por el Decreto 1860 de 2021.

El contrato que resulte de este procedimiento se sujetará a la legislación colombiana, aplicándose las normas de contratación estatal, el Código de Comercio y, cuando corresponda, las disposiciones civiles y procesales previstas en la Ley 1564 de 2012, conforme al artículo 13 de la Ley 80 de 1993.

Ahora bien, mediante la Circular 03 2026 000010 del 13 de enero de 2026, la Dirección Jurídica del SENA adoptó las “*Cuantías para la contratación pública del SENA – Vigencia 2026*”, calculadas con base en el presupuesto asignado mediante el Decreto 1477 de 2025 y desagregado a través de la Resolución Interna 01 00001 de 2026, así como en el salario mínimo legal mensual vigente fijado mediante el Decreto 1469 de 2025. De acuerdo con estas disposiciones, la mínima cuantía institucional para 2026 corresponde a CIENTO SETENTA Y CINCO MILLONES NOVENTA MIL QUINIENTEOS PESOS (\$175.090.500) M/CTE.

En consecuencia, dado que el valor estimado del presente proceso no supera el 10% de la mínima cuantía de la Entidad, se concluye jurídicamente que el SENA debe adelantar esta contratación bajo la modalidad



de mínima cuantía, en estricto cumplimiento del marco normativo vigente y de las directrices internas establecidas para la vigencia fiscal 2026.

3.2 LIMITACIÓN A LAS MIPYMES

La posibilidad de limitar un proceso a Mypimes solo será procedente cuando el presupuesto sea inferior a USD 125.000.

El Proceso de selección es inferior a ciento veinticinco mil dólares de los Estados Unidos de América (USD 125.000)	SI	X	NO	
---	----	---	----	--

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 2.2.1.2.4.2.2., 2.2.1.2.4.2.3., y 2.2.1.2.4.2.4. del Decreto 1860 de 2021, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA podrá limitar Mipyme colombiana con mínimo un (1) año de existencia el presente proceso de selección, toda vez que el valor del Proceso de contratación no es mayor a ciento veinticinco mil dólares de los Estados Unidos de América (US\$125.000,00), liquidados con la tasa de cambio que para el efecto determina cada dos años el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

3.2.1 Forma de acreditación

Para que proceda la limitación se deberán recibir como mínimo dos (2) manifestaciones de interés en participar. Las manifestaciones deberán ser presentadas en el SECOP II mediante mensaje público.

El interesado deberá acreditar que tiene el tamaño empresarial establecido por la ley de la siguiente manera:

- Las personas naturales mediante certificación expedida por ellos y un contador público, adjuntando copia del registro mercantil.
- Las personas jurídicas mediante certificación expedida por el Representante Legal y el Contador o Revisor Fiscal, si están obligados a tenerlo, a la cual se adjuntará copia del Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Cámara de Comercio o por la autoridad competente.

Para la acreditación deberán observarse los rangos de clasificación empresarial establecidos de conformidad con la Ley 590 de 2000 y el Decreto 1074 de 2015, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o complementen.

En todo caso, las Mipyme también podrán acreditar esta condición con la copia del certificado del Registro Único de Proponentes, el cual deberá encontrarse vigente y en firme al momento de su presentación.



Para efectos de la limitación a Mipyme, los proponentes aportarán la copia del Registro Mercantil, del Certificado de Existencia y Representación Legal o del Registro Único de Proponentes, según corresponda conforme a las reglas precedentes, con una fecha de máximo de sesenta (60) días calendario anteriores a la prevista en el cronograma del Proceso de Contratación para el inicio del plazo para solicitar la convocatoria limitada.

NOTA. El SENA publicará un aviso mediante mensaje público dentro del proceso de selección para informar si el mismo no será limitado a Mipymes. Lo anterior, para conocimiento de todos los interesados.

4. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO

El valor estimado del contrato será hasta por la suma de **SETENTA Y TRES MILLONES DIEZ MIL CUATROCIENTOS PESOS M/CTE (\$73.010.400,00)** Incluido IVA., cuando a ello hubiere lugar, y demás impuestos, costos directos e indirectos, tasas, contribuciones de carácter nacional y/o municipal o de carácter legal.

4.1 ANÁLISIS DEL SECTOR

A efectos de estimar el precio unitario de los servicios requeridos, la Secretaria General adelantó un estudio de mercado, en donde se estimaron los valores techo de referencia, el cual forma parte integral del presente documento.

Para conocer el estudio del sector realizado por la entidad para el presente proceso, remítase al **Anexo No. 4 Análisis y estudio del sector.**

4.2 ASPECTOS PRESUPUESTALES

RUBRO			
PRESUPUESTO		RUBRO	VALOR
Inversión	X	C-3603-1300-16-53105B-3603029-02 ADQUIS. DE BYS - SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA - ADMINISTRACIÓN DE LOS PROCESOS DE NIVEL ESTRATÉGICO Y TÁCTICO QUE SOPORTAN LOS PROCESOS	(\$ 73.010.400)



RUBRO			
PRESUPUESTO		RUBRO	VALOR
		MISIONALES DE LA ENTIDAD NACIONAL	
Funcionamiento			

Nro. de CDP o Vigencia Futura	Fecha de CDP o Vigencia Futura	Fecha de vencimiento del CDP	Dependencia	Posición Catálogo de Gasto	Fuente	Valor en Letras	Valor en Números
29826	30/04/2026	31/12/2026	202000 SECRETARIA GENERAL	C-3603-1300-16-53105B-3603029-02	Nación	SETENTA Y TRES MILLONES DIEZ MIL CUATROCIENTOS PESOS M/CTE	(\$73.010.400)

5. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MÁS FAVORABLE

5.1 REQUISITOS HABILITANTES

1.1.1. De capacidad jurídica

Podrán participar en el proceso de selección todas las personas naturales y jurídicas nacionales o extranjeras, individualmente o en forma conjunta bajo la modalidad de Consorcio o Unión Temporal, cuya actividad comercial u objeto social esté relacionado con el objeto a contratar en el proceso de selección de conformidad con lo establecido en el artículo 99 del Código de Comercio, que estén legalmente constituidas (personas jurídicas), que cumplan con todos los requisitos exigidos en el presente documento y que no se encuentren dentro de las inhabilidades e incompatibilidades previstas en la Constitución Política de Colombia y en la Ley. **Este último hecho se debe expresar bajo la gravedad de juramento, en la carta de presentación de la propuesta.**

El oferente podrá presentar oferta de las siguientes maneras:

- 1) De manera singular.
- 2) De manera plural bajo las modalidades de Consorcio o Unión temporal.

NOTA 1. El proponente singular o el proponente plural deberán cumplir con todos los requerimientos establecidos en el proceso de selección.



NOTA 2. El proponente singular o el proponente plural deberá presentar propuesta para la totalidad de los servicios que conforman el objeto, por lo cual, si la propuesta se presenta bajo alguna de estas dos formas (singular o plural) no se aceptará la presentación de propuestas parciales.

Propuesta de Personas jurídicas extranjeras

En caso de que el proponente sea una persona jurídica extranjera o que el consorcio o unión temporal esté conformada por una o varias personas jurídicas extranjeras, esta(s) deberá(n) acreditar su existencia y representación legal de conformidad con lo establecido en el Código Civil y el Código de Comercio, en concordancia con el Estatuto General de Contratación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 50 del Decreto 019 de 2012, las personas jurídicas extranjeras de derecho privado y las organizaciones no gubernamentales extranjeras sin ánimo de lucro con domicilio en el exterior, que establezcan negocios permanentes o deseen desarrollar su objeto social en Colombia, deberán constituir en el lugar donde tengan tales negocios o en el lugar de su domicilio principal en el país, apoderados con capacidad para representarlas judicialmente.

Con tal fin se protocolizará en la notaría del respectivo circuito prueba idónea de la existencia y representación de dichas personas jurídicas y del correspondiente poder. Un extracto de los documentos protocolizados se inscribirá en el registro de la respectiva Cámara de Comercio del lugar. Para este caso, los proponentes deberán presentar con las propuestas el documento que acredite tal situación.

Las personas jurídicas extranjeras sin sucursal o domicilio en Colombia, bien sea como interesados individuales o integrantes de consorcio, unión temporal, acreditarán su existencia y representación legal, mediante el certificado equivalente al que expiden las cámaras de comercio colombianas, emitido por organismo o autoridad competente del país de origen de la persona jurídica extranjera, con una fecha de expedición no superior a tres (3) meses antes de la fecha límite de recepción de propuestas.

Así mismo, deberán presentar sus propuestas a través de apoderado facultado para tal fin, con arreglo a las disposiciones legales que rigen la materia, anexando el respectivo poder con su propuesta. Dicho apoderado podrá ser el mismo apoderado único para el caso de personas extranjeras que participen en Consorcio o Unión Temporal y, en tal caso, bastará para todos los efectos, la presentación del poder común otorgado por todos los participantes del Consorcio o Unión Temporal con los requisitos señalados en el Pliego relacionados con documentos extranjeros, particularmente con lo exigido en el Código de Comercio de Colombia. El poder a que se refiere este párrafo podrá otorgarse en el mismo acto de constitución del Consorcio o Unión Temporal.

Para el caso de extranjeros, se aplicará el principio de reciprocidad, de conformidad con lo establecido en la Ley 80 de 1993.

5.1.3.1. Formato – Carta de presentación de la oferta

El proponente debe suscribir la Carta de presentación de la oferta mediante la cual, de forma expresa, hace entrega de una propuesta para participar en el presente proceso de selección y en donde se



compromete a suscribir el contrato y a ejecutarlo en el evento que le sea adjudicado, para lo cual los proponentes deberán suscribir el formato suministrado.

Esta carta deberá estar firmada por el proponente: persona natural, representante legal para personas jurídicas, persona designada para representarlo en caso de consorcio o unión temporal o apoderado debidamente constituido, evento en el cual se debe anexar el poder autenticado donde se especifique si se otorga poder para presentar la oferta, participar en todo el proceso de selección y suscribir el contrato en caso de resultar seleccionado.

Si la oferta es presentada por un Consorcio o una Unión temporal, en la carta de presentación se debe indicar el nombre del consorcio o unión temporal. Antecediendo a la firma, se debe indicar en forma clara el nombre de la persona que suscribe la oferta.

NOTA. La Carta de presentación de la oferta incluye la acreditación de socios que conforman la sociedad, el Acuerdo de confidencialidad, el Compromiso anticorrupción, la declaratoria de inhabilidades e incompatibilidades, el Pacto de transparencia, la autorización de notificación electrónica al que se obliga el proponente, entre otros. Por tal razón se debe utilizar el formato establecido por la entidad.

5.1.3.2. Documento de identificación

El proponente debe anexar fotocopia de la cédula de ciudadanía o de extranjería. Si se trata de un proponente extranjero deberá cumplir con los mismos requisitos, procedimientos, permisos y licencias previstos para el oferente colombiano y acreditar su plena capacidad para contratar y obligarse conforme a la legislación de su país.

NOTA. Si se trata de consorcio o unión temporal se deben anexar los mismos documentos de cada uno de sus integrantes y del representante del mismo.

5.1.3.3. Documento que acredite la situación militar definida

El proponente persona natural, cuando presente su oferta a título singular o como integrante de modalidad asociativa, deberá anexar fotocopia de libreta militar o el certificado mediante el cual acredite su situación militar definida.

5.1.3.4. Certificado de existencia y representación legal

Si la oferta es presentada por una persona jurídica singular o integrante del proponente plural

Se debe adjuntar el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de su jurisdicción, con una expedición no mayor a un (1) mes, contado de manera previa a la fecha de cierre del proceso de selección. En el certificado deberá constar quién ejerce la representación legal, las facultades del mismo, el objeto social relacionado o con actividades afines al proceso, la duración de la sociedad, la cual deberá ser como mínimo igual al término de ejecución del contrato y un año más, tamaño de la empresa y domicilio social.



En el evento en que el contenido del certificado expedido por la Cámara de Comercio se haga la remisión a los estatutos de la sociedad para establecer las facultades del Representante legal, el oferente deberá anexar copia de la parte pertinente de dichos estatutos y si de estos se desprende que hay limitación para presentar la propuesta en cuanto a su monto, el oferente deberá anexar la correspondiente autorización, previamente impartida por la Junta de Socios o su equivalente, en donde se otorgue esta función y lo faculte específicamente para presentar la propuesta en el presente proceso de selección y celebrar el contrato respectivo, en caso de resultar seleccionado.

Cuando el monto de la propuesta fuere superior al límite autorizado al Representante Legal, el oferente deberá allegar con la oferta la correspondiente autorización emitida en forma previa a la presentación de la propuesta por la junta de socios o el órgano de la sociedad que tenga esa función.

Si se trata de apoderado, el proponente deberá anexar el poder respectivo con las formalidades que establece la ley para este tipo de documentos, es decir, debidamente autenticado y con presentación personal, en el cual cuente con amplias facultades para actuar dentro del proceso. Si se trata de un poder general, además de las formalidades de ley, deberá acreditar la vigencia del mismo a través del correspondiente certificado expedido por la Notaría donde se otorgó tal poder.

NOTA 1. La responsabilidad de todos los integrantes de la forma asociativa es solidaria, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 80 de 1993 y en los artículos 1568 y 1571 del Código Civil.

NOTA 2. La forma asociativa, una vez adjudicado el proceso de selección, deberá presentar el NIT y la certificación bancaria donde se consignarán los valores del contrato.

Si la propuesta es presentada por persona natural

Tratándose de personas naturales que por disposición legal deban inscribirse en el Registro Mercantil, deberá allegar el certificado de inscripción con una expedición no mayor a un (1) mes, contado de manera previa a la fecha de cierre del proceso de selección y en donde conste la determinación de su actividad.

Si la oferta es presentada por persona jurídica extranjera

En caso de que el proponente singular o plural sea una persona jurídica extranjera o esté conformada por una o varias personas jurídicas extranjeras, esta(s) deberá(n) acreditar su existencia y representación legal de conformidad con lo establecido en el Código Civil, el Código de Comercio, en concordancia con el Estatuto General de Contratación Pública.

5.1.3.5. Documento de constitución del consorcio o la unión temporal

En caso de consorcio o unión temporal, los proponentes indicarán dicha calidad, los términos y extensión de la participación, la designación de la persona que lo representará y señalarán las reglas básicas de la relación entre ellos y su responsabilidad, conforme el parágrafo 1 del artículo 7 de la Ley 80 de 1993.

Igualmente deberá anexare el respectivo documento de constitución de consorcio o unión temporal. La omisión de este documento o la de alguna(s) de sus firmas dará lugar a la subsanación correspondiente.



Cuando el proponente sea un consorcio o una unión temporal deberá presentar el acta de constitución en donde conste, como mínimo, lo siguiente:

- a) El nombre del consorcio o unión temporal.
- b) Identificación de los integrantes del consorcio o unión temporal.
- c) Indicar en forma expresa si su participación es a título de consorcio o de unión temporal.
- d) Indicar la participación porcentual de cada uno de los integrantes en la forma asociativa correspondiente.
- e) Designar la persona que para todos los efectos representará al consorcio o la unión temporal, así como a su suplente.
- f) Señalamiento de las reglas básicas que regulen las relaciones entre los miembros del consorcio o la unión temporal y sus respectivas responsabilidades.
- g) Si se trata de una Unión temporal, señalar en forma clara y precisa los términos y extensión de la participación de cada uno de los integrantes en la propuesta y en su ejecución, y las obligaciones y responsabilidades de cada uno en la ejecución del contrato (Actividades), los cuales no podrán ser modificados sin el consentimiento previo de la entidad.
- h) Señalar la duración del consorcio o de la unión temporal, que en todo caso no deberá ser inferior al término de validez de la oferta más el término de ejecución del contrato y un (1) año más.
- i) Deberá indicar que este no podrá ser disuelto ni liquidado y, en ningún caso, podrá haber cesión del contrato entre quienes integran el consorcio o la unión temporal, ni a terceros, sin la autorización de la entidad.
- j) El documento de constitución debe suscribirse por todos sus integrantes y el representante del mismo.
- k) Se anexarán los documentos de constitución y representación legal de cada uno de sus integrantes y de sus representantes legales, de conformidad con los términos establecidos en el presente estudio previo.

NOTA 1. Para estos efectos, se sugiere diligenciar el modelo del **FORMATO – CONFORMACIÓN DEL PROPONENTE PLURAL** que se publica con el proceso.

NOTA 2. En el evento de presentarse inhabilidades sobrevinientes para los miembros de la unión temporal o consorcio, el representante legal tendrá la obligación de informarlo por escrito a la entidad dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la ocurrencia o conocimiento de los hechos que dieron lugar a ella.

5.1.3.6. Registro Único de Proponentes (RUP)

No aplica

5.1.3.7. Registro Único Tributario (RUT)

El proponente persona natural o jurídica y cada uno de los integrantes del consorcio o unión temporal debe allegar con su oferta copia del Registro Único Tributario – RUT.



5.1.3.8. Certificación de pago a seguridad social y aportes parafiscales

De conformidad con lo establecido en el artículo 50 de la Ley 789 de 2002 y el artículo 23 de Ley 1150 de 2007, a la fecha de la presentación de la propuesta el proponente deberá aportar certificaciones del cumplimiento de sus obligaciones y pago de aportes de sus empleados a los sistemas de salud, riesgos profesionales, pensiones y aportes a las Cajas de Compensación Familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje, cuando a ello haya lugar. Este requisito se acreditará mediante certificación expedida por el revisor fiscal, cuando este se encuentre inscrito en el Certificado de existencia y representación legal o, en su defecto, por el representante legal, el cual, en todo caso, según el parágrafo 3 del artículo 50 de ley 789 de 2022, acreditará bajo gravedad de juramento el cumplimiento de la obligación como mínimo en los seis (6) meses anteriores a la presentación de la oferta.

En caso de contar con revisor fiscal, el oferente junto a la certificación referida, deberá aportar copia del documento de identidad del revisor fiscal, su tarjeta profesional vigente y el certificado de la junta de contadores vigente.

En el caso que las sociedades (y asimiladas) colombianas que sean contribuyentes declarantes del impuesto de renta y que se encuentren exoneradas del pago de Salud, SENA e ICBF respecto de los empleados que devenguen menos de 10 SMLMV en los términos del artículo 65 de la ley 1819 de 2016 que modificó el artículo 114-1 del Estatuto Tributario, deberán ponerlo de presente por medio de un documento emanado por el representante legal y revisor fiscal.

Personas jurídicas singular o integrante del proponente plural

El proponente, persona jurídica singular o plural, debe presentar la información establecida en el **FORMATO – PAGOS DE SEGURIDAD SOCIAL Y APORTES LEGALES** suscrito por el revisor fiscal, de acuerdo con los requerimientos de ley o por el representante legal, bajo la gravedad del juramento, cuando no se requiera revisor fiscal. En el documento deberá constar el pago de los aportes de sus empleados a los sistemas de salud, riesgos profesionales, pensiones y aportes a las Cajas de Compensación Familiar, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, al Servicio Nacional de Aprendizaje y al Fondo Nacional de Formación Profesional para la Industria de Construcción, cuando a ello haya lugar.

La entidad no exigirá las planillas de pago, ya que bastará el certificado suscrito por el revisor fiscal, en los casos requeridos por la ley, o por el representante legal.

Cuando la persona jurídica está exonerada en los términos previstos en el artículo 65 de la Ley 1819 de 2016 debe indicarlo en el **FORMATO – PAGOS DE SEGURIDAD SOCIAL Y APORTES LEGALES**.

Esta misma previsión aplica para las personas jurídicas extranjeras con domicilio o sucursal en Colombia, las cuales deben acreditar este requisito respecto del personal vinculado en el país.

Personas naturales

El proponente persona natural debe acreditar la afiliación al Sistema de seguridad social en salud y pensiones, aportando los certificados de afiliación respectivos. Los referidos certificados se deben



presentar con fecha de expedición no mayor a treinta (30) días calendario, anteriores a la fecha del cierre del proceso de contratación. En caso de modificarse dicha fecha, se tendrá como referencia para establecer el plazo de vigencia de los certificados de afiliación la fecha originalmente establecida en el pliego de condiciones definitivo.

Cuando la persona natural tenga personal a cargo, el requisito se acredita con la correspondiente planilla de pago del mes anterior al cierre del proceso.

La persona natural que reúna los requisitos para acceder a la pensión de vejez o se pensione por invalidez o anticipadamente, presentará el certificado que lo acredite y, además, la afiliación al sistema de salud. Esta misma previsión aplica para las personas naturales extranjeras con domicilio en Colombia las cuales deberán acreditar este requisito respecto del personal vinculado.

5.1.3.9. Garantía de seriedad de la oferta

No aplica.

5.1.3.10. Certificado de antecedentes fiscales – CGR

El proponente (persona natural, representante legal de la persona jurídica, integrante de la figura asociativa o promesa de sociedad futura) con la presentación de su oferta **AUTORIZA** a la entidad a consultar o generar el certificado aquí señalado.

En caso de que el proponente o alguno de los integrantes del Consorcio o Unión temporal se encuentre incluido en el boletín y/o inhabilitado no podrá contratar con la entidad, salvo que acredite que tiene un acuerdo de pago vigente y que está cumpliendo con el mismo.

En el proceso de verificación, la entidad podrá solicitar las aclaraciones que considere pertinentes y el proponente deberá presentarlas en el término establecido para el efecto.

5.1.3.11. Certificado de antecedentes disciplinarios – PGN

El proponente (persona natural, representante legal de la persona jurídica, integrante de la figura asociativa o promesa de sociedad futura) con la presentación de su oferta **AUTORIZA** a la entidad a consultar o generar el certificado aquí señalado.

En caso de que el proponente o alguno de los integrantes del Consorcio o Unión temporal se encuentre incluido en el boletín y/o inhabilitado no podrá contratar con la entidad.

En el proceso de verificación, la entidad podrá solicitar las aclaraciones que considere pertinentes y el proponente deberá presentarlas en el término establecido para el efecto.

5.1.3.12. Certificado de antecedentes judiciales



El proponente (persona natural, representante legal de la persona jurídica, integrante de la figura asociativa o promesa de sociedad futura) con la presentación de su oferta **AUTORIZA** a la entidad a consultar o generar el certificado aquí señalado.

En el proceso de verificación, la entidad podrá solicitar las aclaraciones que considere pertinentes y el proponente deberá presentarlas en el término establecido para el efecto.

5.1.3.13. Certificado del Registro nacional de medidas correctivas

El proponente (persona natural, representante legal de la persona jurídica, integrante de la figura asociativa o promesa de sociedad futura) con la presentación de su oferta **AUTORIZA** a la entidad a consultar o generar el certificado aquí señalado.

En el proceso de verificación, la entidad podrá solicitar las aclaraciones que considere pertinentes y el proponente deberá presentarlas en el término establecido para el efecto.

5.1.3.14. Certificado de Registro de inhabilidades por delitos sexuales

El proponente (persona natural, representante legal de la persona jurídica, integrante de la figura asociativa o promesa de sociedad futura) con la presentación de su oferta **AUTORIZA** a la entidad a consultar o generar el certificado aquí señalado.

En el proceso de verificación, la entidad podrá solicitar las aclaraciones que considere pertinentes y el proponente deberá presentarlas en el término establecido para el efecto.

5.1.3.15. Certificado Registro de Deudores Alimentarios Morosos – REDAM

El proponente (persona natural, representante legal de la persona jurídica, integrante de la figura asociativa o promesa de sociedad futura) deberá aportar junto con su oferta el certificado señalado por Ley 2097 de 2021 a su nombre.

Para obtener el certificado, el proponente deberá seguir las instrucciones señaladas en la página web: <https://www.redam.gov.co>

En el proceso de verificación, la entidad podrá solicitar las aclaraciones que considere pertinentes y el proponente deberá presentarlas en el término establecido para el efecto.

5.1.3 De carácter técnico

La Entidad verificará el cumplimiento de las especificaciones técnicas solicitadas de tal manera que la propuesta que contenga los requerimientos mínimos señalados será HABILITADA.

5.1.3.1. Experiencia.



Los interesados en participar en el presente proceso deberán acreditar la experiencia mediante la ejecución de contratos con entidades públicas y/o privadas cuyo objeto sea igual o similar al objeto del presente proceso de selección o que incluya la aplicación de pruebas o instrumentos de medición y evaluación online, para la evaluación de aptitudes y/o competencias laborales.

El oferente deberá aportar certificaciones o actas de liquidación sobre **mínimo uno (1) y máximo tres (3) contratos y/u órdenes de compra relacionados con el presente objeto contractual**, donde se evidencie que los mismos se hayan ejecutado al cien por ciento (100%), es decir terminados y/o liquidados para que sean tenidos en cuenta y, cuya sumatoria del valor de los contratos sea igual o superior al presupuesto oficial.

Los contratos que el proponente pretenda hacer valer deben haber sido suscritos individualmente o, en consorcio o unión temporal, asimismo, el objeto debe tener relación directa con el objeto de la presente contratación.

Cada contrato y/u orden de compra acreditado se analizará por separado, la sumatoria del valor de estos, deberá ser igual o superior al presupuesto oficial estimado en el presente proceso, para contabilizar el valor de los contratos, se tendrá en cuenta el valor del salario mínimo legal mensual vigente que corresponde a la fecha del contrato tomando el año de terminación.

Sólo se deberá presentar información sobre **máximo tres (3) contratos y/u ordenes de compras**. En el caso de que un proponente presente un mayor número de contratos, para salvaguardia de los principios de transparencia e igualdad, la Entidad sólo tendrá en cuenta las tres (3) de mayor valor allegadas dentro de la propuesta.

La verificación se hará con base en la sumatoria de los valores totales ejecutados (incluido IVA) en SMMLV de los contratos que cumplan con los requisitos de la invitación.

El Proponente cumple el requisito de experiencia si la sumatoria de los valores totales ejecutados (incluido IVA) de los contratos expresados en SMMLV es mayor o igual al valor mínimo a certificar establecido.

En caso de que el número de contratos con los cuales el Proponente acredita la experiencia no satisface el presupuesto a certificar establecido, se calificará la propuesta como no hábil y el Proponente podrá subsanarla.

Para la presentación de las certificaciones debe tenerse en cuenta suministrar como mínimo la siguiente información:

- Nombre o razón social de la empresa o persona contratante.
- Nombre de la persona natural o jurídica contratada con identificación. En caso de tratarse de un consorcio o unión temporal, debe adjuntarse copia del respectivo documento de constitución del ejecutante del contrato que se está certificando.
- Objeto del contrato y alcance del objeto



- Valor del contrato.
- Fecha de iniciación y de terminación del contrato (mes, año), o fecha de facturación.
- Firma del funcionario competente comprador.
- Indicación de la dirección comercial y teléfono del contratante o la del dueño del proyecto.

Nota 1: En caso de contratos con particulares, se deberá aportar facturas, siempre y cuando cumplan con las formalidades de ley y se encuentren debidamente registradas y autorizadas ante la DIAN como autoridad competente.

Cuando el proponente sea una persona natural o jurídica extranjera que no tenga domicilio o sucursal en Colombia, presentará la información que acredite, en igualdad de condiciones que los proponentes nacionales.

En caso de que alguna información referente a esta experiencia no esté acreditada de la manera que exige la presente Invitación Pública, deberá aportar el documento o documentos equivalentes expedidos por el Contratante, de los cuales se pueda obtener la información requerida. Esta acreditación con documentos equivalentes, solo aplica en relación con los expedidos en un país extranjero.

Nota 2: Cuando el SENA en desarrollo de la verificación técnica, requiera documentos adicionales del oferente, podrá solicitar los que considere necesarios para el esclarecimiento de la información tales como, anexos específicos o cualquier otro soporte requerido por el SENA. Así mismo, requerir las aclaraciones que considere necesarias, siempre que con ello no se violen los principios de igualdad y transparencia de la contratación, sin que las aclaraciones o documentos que el oferente allegue a solicitud del SENA puedan modificar, adicionar o complementar la oferta.

Acreditación de la experiencia en la modalidad de consorcio y/o unión temporal:

Cuando se trate de consorcios o uniones temporales se requiere que se acredite la experiencia en forma conjunta y que al menos uno de sus integrantes cumpla con el requisito descrito en las especificaciones objeto del presente proceso. En todo caso la sumatoria de la experiencia específica individual de los integrantes deberá ser igual o superior al valor del presupuesto oficial.

Cuando las actividades correspondientes hayan sido ejecutadas por el proponente o por uno de sus miembros bajo la modalidad de consorcio o unión temporal, se tendrá en cuenta como experiencia del proponente o de uno de sus miembros, aquella referida al porcentaje de participación que el proponente hubiera tenido en el grupo o asociación que ejecutó la actividad.

El SENA se reserva el derecho de verificar la información aportada, y no será tenida en cuenta aquella que se pueda establecer que no es cierta.

Verificación de la experiencia habilitante para los oferentes extranjeros sin domicilio en Colombia:

El proponente extranjero acreditará la experiencia requerida en el presente invitación pública de condiciones, mediante el diligenciamiento del FORMATO No. 4. EXPERIENCIA.



Las certificaciones que presente el oferente extranjero deben reunir los requisitos que se describen a continuación:

- Nombre o razón social del contratista.
- Objeto del contrato o descripción detallada del producto en caso de Factura.
- Año celebración del contrato
- Valor del contrato
- Nombre, cargo y firma del funcionario(s) que firman el contrato(s) y/o
- Factura(s), medio de contacto.
- La entidad evaluará la información suministrada y de acuerdo con ella determinará si resulta suficiente para acreditar la experiencia.
- La información se entiende bajo la gravedad del juramento.
- Detalle de los bienes objeto del contrato

La no presentación o no subsanación, o si presentándola los documentos no evidencian los requisitos señalados, generará el RECHAZO de la propuesta.

En el evento de presentar los contratos con valores en moneda extranjera, para calcular la experiencia a relacionar, los valores serán objeto de conversión a pesos colombianos de acuerdo con los siguientes parámetros:

- Cuando el valor esté dado en dólares de los Estados Unidos de América (\$USD) se convertirá a pesos colombianos utilizando para esa conversión la tasa de cambio representativa del mercado (TRM) promedio anual, correspondiente al año de terminación del contrato para lo cual el proponente debe tomar la publicada por el Banco de la República.
- Cuando el valor esté dado en moneda extranjera diferente al dólar de los Estados Unidos de América, se realizará su conversión a dólares estadounidenses de acuerdo con las tasas de cambio estadísticas diarias publicadas por el Banco de la República. Luego se procederá a su conversión de los \$USD resultantes a pesos colombianos, de conformidad con la tasa de cambio representativa del mercado (TRM) promedio anual correspondiente al año de terminación del contrato para lo cual se procederá como se indicó en el párrafo anterior.
- Realizadas las conversiones correspondientes, se procederá a expresar los valores en SMLMV de acuerdo con el año de suscripción del contrato.

El SENA no aceptará como documentos válidos para la acreditación de la experiencia los siguientes:

- **Auto certificaciones.**
- **Subcontratos.**

Nota 1. En el evento que los contratos presentados por los proponentes involucren bienes o servicios adicionales a los solicitados por la Entidad, la certificación deberá reflejar el valor total correspondiente a los bienes y/o servicios solicitados por EL SENA o similares en este proceso y este valor será el que se tendrá en cuenta para computar la experiencia.



Nota 2. En el evento que las certificaciones no contengan toda la información que permita su evaluación, dichas certificaciones no serán tenidas por la entidad.

Nota 3. Los documentos otorgados en el exterior deberán presentarse legalizados o apostillados en la forma prevista en las normas vigentes sobre la materia y con la respectiva traducción oficial en caso de ser procedente (En todo caso se deberá allegar la traducción oficial dentro del plazo previsto para la subsanación. La traducción oficial debe ser sobre el mismo texto presentado).

5.1.3.2. Experiencia del equipo de trabajo

-Un Psicólogo(a) con tarjeta profesional vigente, formación posgradual en áreas de aplicación y diseño de Pruebas Psicológicas y experiencia mínima de dos (2) años en diseño, construcción, validación y/o estandarización de pruebas.

-Un Profesional en sistemas para soporte tecnológico con experiencia mínima de dos (2) años

Al momento de presentación de la oferta y durante la parametrización de las pruebas, el oferente deberá garantizar en el equipo de trabajo un Profesional en Psicología que cumpla el perfil requerido, quien deberá participar en la parametrización de las pruebas en plataforma, garantizando la valoración de los constructos psicológicos que se requieren, así como la confiabilidad de los instrumentos a aplicar, según los requerimientos presentados.

Los documentos que acreditan la experiencia de los profesionales serán verificados en la evaluación de las ofertas, no obstante, no se constituyen un factor de calificación de las mismas.

En caso de no contar con especialización y/o maestría, deberá contar con 4 años de experiencia en construcción, aplicación, diseño y/o validación de instrumentos de evaluación, para lo cual deberá adjuntar la respectiva hoja de vida del profesional con los soportes que acredite la formación académica y la experiencia requerida.

El posgrado a acreditar podrá ser cualquiera de los siguientes:

1. Especialización en Diseño y Validación de Instrumentos de Medición.
2. Especialización en Psicología Clínica con énfasis en aplicación de Pruebas Psicométricas.
3. Maestría en Psicología con enfoque en medición, diseño, aplicación de pruebas psicológicas.
4. Especialización en Evaluación y Diagnóstico Neuropsicológico, con énfasis en medición, diseño, validación y aplicación de pruebas psicológicas.
5. Especialización en Psicología - Tecnologías y Procesos Cognitivos con énfasis en medición, diseño, validación y aplicación de pruebas psicológicas.
6. Especialización en Cognición y Neuroaprendizaje con énfasis en medición, diseño, validación y aplicación de pruebas psicológicas. Especialización en Trastornos Cognoscitivos y del Aprendizaje con enfoque en medición, diseño, aplicación de pruebas psicológicas.
7. Especialización en Neuropsicopedagogía con enfoque en medición, diseño, aplicación de pruebas psicológicas.
8. Especialización en Neuropsicología y Educación con enfoque en medición, diseño, aplicación de pruebas psicológicas.



9. Especialización en Pedagogía para el Desarrollo de la Inteligencia con Enfoque en Medición, Diseño, Aplicación de Pruebas Psicológicas.

NOTA: La experiencia se contará a partir de la expedición de la matrícula profesional. Para el efecto, deberá aportar la tarjeta profesional correspondiente junto con el certificado de antecedentes profesionales expedido por el ente respectivo, con fecha de expedición no superior a 30 días calendario.

Respecto al tiempo de dedicación del equipo de trabajo no se requerirá dedicación exclusiva de su tiempo para el acompañamiento en la ejecución del contrato. No obstante, la empresa debe garantizar el soporte que se requiera de los profesionales máximo en las dos (2) horas siguientes al surgimiento de cualquier contingencia.

Criterios diferenciales para MiPymes:

Las Mipymes, de acuerdo con el artículo 2.2.1.2.4.2.4 del Decreto 1860 de 2021 deberán anexar “(...) *certificación expedida por el representante legal y el contador o revisor fiscal, si están obligados a tenerlo, adjuntando copia del certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio o por la autoridad competente para expedir dicha certificación (...)*” con vigencia mínima de 30 días calendario, en el cual se constate la calidad de micro, pequeña o mediana empresa.

El inciso 1 del adicionado artículo 2.2.1.2.4.2.18 del decreto 1082 de 2015, establece que las entidades estatales, indistintamente de su régimen de contratación, estructuren también unas condiciones habilitantes diferenciales para promover y facilitar la participación de Mipymes domiciliadas en Colombia dentro de los procesos de selección del sistema de compras públicas, a través de alguno o algunos de los siguientes aspectos

- 1) Tiempo de experiencia.
- 2) Número de contratos para la acreditación de la experiencia.
- 3) Índices de capacidad financiera.
- 4) Índices de capacidad organizacional.
- 5) Valor de la garantía de seriedad de la oferta.

Por lo anterior y con la finalidad de promover su participación dentro del presente proceso, las Mipymes podrán **aportar hasta máximo 4 certificaciones de contratos terminados y/o liquidados para que sean tenidos en cuenta, cuya sumatoria del valor de los contratos sea igual o superior al 100% del valor del presupuesto oficial.**

5.2.4 De carácter financiero

No aplica.

5.2.5 Oferta económica

La oferta económica deberá ser presentada y diligenciada única y exclusivamente en la plataforma



SECOP II (no se debe cargar formato alguno), motivo por el cual, el oferente deberá ingresar en los campos previstos para tal fin todos los servicios que la entidad desea adquirir, por lo cual deberá diligenciar en la plataforma SECOP II las siguientes preguntas:

Lista de artículos: En esta pregunta en la plataforma SECOP II, el oferente deberá indicar LOS PRECIOS UNITARIOS OFERTADOS POR ÍTEM.

Valor total del contrato: En esta pregunta en la plataforma SECOP II, el oferente deberá incluir el presupuesto total asignado para el presente proceso, el cual asciende a la suma de **SETENTA Y TRES MILLONES DIEZ MIL CUATROCIENTOS PESOS M/CTE (\$73.010.400,00)**.

El oferente NO PUEDE sobre pasar los valores UNITARIOS techo, ni el presupuesto oficial establecidos por la Entidad, SO PENA DE RECHAZO DE LA OFERTA. Los anteriores valores deben incluir los impuestos, tasas, contribuciones de carácter nacional y/o municipal y/o distrital de carácter legal, costos directos e indirectos que apliquen al presente proceso. El oferente deberá ofertar valor para todos y cada uno de los ítems señalados en la pregunta LISTA DE ARTÍCULOS, por lo que serán causal de rechazo de su oferta las siguientes causales:

- a) ofertar valores cero (0);
- b) no ofertar algún ítem;
- c) modificar cantidades y/o descripciones técnicas;
- d) sobrepasar el valor unitario estimado por la entidad.

El proponente debe efectuar sus propias EVALUACIONES y análisis o estimativos que le permitan valorar el monto de los valores a proponer. El SENA, en ninguna circunstancia, calculará a nombre y en sustitución del proponente los valores unitarios en pesos que esté obligado a ofertar en la oferta económica.

El valor de la propuesta económica debe ser presentada en pesos colombianos. Los estimativos técnicos que hagan los proponentes para la presentación de sus ofertas deberán tener en cuenta que la ejecución del contrato se regirá íntegramente por lo previsto en los documentos del proceso, por tanto, el cálculo económico debe incluir todos los aspectos y requerimientos necesarios para cumplir con todas y cada una de las obligaciones contractuales, así como asumir los riesgos previstos en dichos documentos.

Es obligación del proponente conocer y presupuestar todos los gravámenes de los cuales es responsable al momento de presentar su propuesta y celebrar el contrato, por tanto, asumirá la responsabilidad y los costos, multas y/o sanciones que se generen por la inexactitud de la información fiscal que se haya entregado al SENA. Para todos los efectos legales, presupuestales y fiscales, se entenderá que el valor de la propuesta presentada por el contratista incluye IVA, cuando el servicio contratado no esté excluido de tal gravamen por la Ley. El proponente deberá responder por el pago de los tributos que se causen o llegaren a causarse por la celebración, ejecución y liquidación del contrato.

- El criterio para determinar el menor precio y la oferta más favorable para la Entidad será resultado de la sumatoria de todos los valores unitarios ofertados por el proponente en la pregunta



LISTA DE ARTÍCULOS.

- Solo se pagarán los precios contratados y, por tanto, el SENA no asumirá cifra adicional por concepto de impuestos, ni reajustes a los precios ofertados, a menos que el reajuste se deba efectuar como consecuencia de una acción directa de la entidad previamente formalizada de acuerdo con los procedimientos legales y presupuestales que le corresponda.
- Será de exclusiva responsabilidad del proponente los errores u omisiones en que incurra al indicar el valor de su propuesta, debiendo asumir los mayores costos y/o pérdidas que se deriven de estos, sin que por esta razón haya lugar a alegar ruptura del equilibrio contractual.

5.2.6.1 MONTO DE ADJUDICACIÓN

En esta pregunta el oferente deberá diligenciar el valor total del Presupuesto.

EL CONTRATO SE ADJUDICARÁ POR LA TOTALIDAD DEL VALOR DEL PRESUPUESTO OFICIAL ASIGNADO que asciende a la suma de **SETENTA Y TRES MILLONES DIEZ MIL CUATROCIENTOS PESOS M/CTE (\$73.010.400,00) Incluido IVA**; motivo por el cual el oferente deberá diligenciar la casilla valor total del contrato, con el mencionado valor, sin sobrepasarlo, so pena de rechazo de su oferta.

El contrato se ejecutara a monto agotable de acuerdo con los precios unitarios ofertados por los servicios requeridos por la Entidad.

Así mismo, el oferente deberá diligenciar en la casilla “precio unitario estimado” el valor por cada uno de los ítems que hacen parte de la prestación del servicio que requiere la entidad, así mismo, el oferente NO podrá ofertar valores superiores a los indicados por la Entidad, so pena de rechazo de la oferta.

El valor de la propuesta económica debe ser presentada en pesos colombianos y contemplar todos los costos directos e indirectos para la completa y adecuada ejecución del presente proceso.

Al formular la oferta, el proponente acepta que estarán a su cargo todos los impuestos, tasas y contribuciones establecidos por las diferentes autoridades nacionales, departamentales o municipales según aplique y dentro de estos mismos niveles territoriales, los impuestos, tasas y contribuciones establecidos por las diferentes autoridades.

Los estimativos técnicos que hagan los proponentes para la presentación de sus ofertas deberán tener en cuenta que la ejecución del contrato se regirá íntegramente por lo previsto en los documentos del proceso, por tanto, el cálculo económico debe incluir todos los aspectos y requerimientos necesarios para cumplir con todas y cada una de las obligaciones contractuales como asumir los riesgos previstos en dichos documentos.

Para la elaboración de la oferta económica se deberá tomar en cuenta que el cálculo de los aspectos económicos del proyecto, este debe cubrir e incluir todos los costos directos e indirectos de los suministros y de los trabajos necesarios para cumplir con el objeto del contrato y con todas las obligaciones y asunción de riesgos que emanan del mismo.



Se recomienda tener especial cuidado con el valor de la oferta, puesto que este debe incluir los costos inherentes a la obligación de mantener durante la ejecución del contrato y hasta la finalización, todo el personal idóneo y calificado que se requiera.

Es obligación del proponente conocer y presupuestar todos los gravámenes de los cuales es responsable al momento de presentar su propuesta y celebrar el contrato, por tanto, asumirá la responsabilidad y los costos, multas y/o sanciones que se generen por la inexactitud de la información fiscal que se haya entregado al SENA. Para todos los efectos legales, presupuestales y fiscales, se entenderá que el valor de la propuesta presentada por el contratista incluye IVA, cuando el bien y/o servicio contratado no esté excluido de tal gravamen por la Ley.

El proponente deberá responder por el pago de los tributos que se causen o lleguen a causarse por la celebración, ejecución y liquidación del contrato.

5.2.6.2 PROPUESTA PRECIOS UNITARIOS

En esta pregunta en la plataforma SECOP II, el oferente deberá indicar **LOS PRECIOS UNITARIOS POR CADA TIPO DE PRUEBA REQUERIDA POR LA ENTIDAD.**

El oferente **NO PUEDE** sobrepasar los valores unitarios establecidos por la Entidad, **SO PENA DE RECHAZO DE LA OFERTA.** Estos valores deben incluir impuestos, tasas, contribuciones de carácter nacional y/o municipal y/o distrital de carácter legal, costos directos e indirectos.

El criterio para determinar el menor precio y la oferta más favorable para la Entidad será resultado de la sumatoria de todos los **VALORES UNITARIOS OFERTADOS POR EL PROPONENTE.**

El oferente debe ofertar valor para todos y cada uno de los ítems señalados en la pregunta, por lo que será causal de rechazo de la oferta:

- a) Ofertar valores cero (0);
- b) No ofertar algún ítem;
- c) Modificar cantidades y/o descripciones técnicas; y
- d) Sobrepasar el valor unitario estimado por la entidad pública.

El proponente debe efectuar sus propias evaluaciones y análisis o estimativos que le permitan valorar el monto de los valores a proponer. El SENA, en ninguna circunstancia, calculará a nombre y en sustitución del proponente los valores unitarios en pesos que esté obligado a ofertar en la oferta económica.

5.3.6.3 PRECIOS DE REFERENCIA (Precios techo):

A continuación, se presentan los precios de referencia correspondientes cada una de las estrategias que hace parte de la prestación del servicio de intervención de clima laboral solicitados en el presente proceso de selección. De conformidad con lo indicado en el Anexo Técnico, la ejecución del contrato se realizará hasta agotar el presupuesto asignado por la Entidad o hasta completar la necesidad proyectada, lo que ocurra primero.



El valor total del presente contrato asciende a la suma de **SETENTA Y TRES MILLONES DIEZ MIL CUATROCIENTOS PESOS M/CTE (\$73.010.400,00) Incluido IVA**, suma que incluye todos los costos directos e indirectos, impuestos, tasas, contribuciones y demás cargos a que haya lugar, conforme a la normatividad vigente.

El Supervisor del Contrato será el responsable de efectuar el seguimiento y control de la ejecución presupuestal durante el desarrollo del contrato, velando porque los pagos y consumos del presupuesto se ajusten estrictamente a los precios unitarios pactados en el Contrato y a las cantidades efectivamente ejecutadas.

ÍTEM	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	PRECIO TECHO DE REFERENCIA (INCLUIDO IVA)	TOTAL (INCLUIDO IVA)
Adquisición de pruebas psicotécnicas para la medición de las competencias comportamentales establecidas en el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 815 de 2018 y las competencias comportamentales descritas en la Resolución No. 1-00928 de 2022 del SENA	Unidad	1200	\$ 48.092,00	\$ 57.710.400,00
Adquisición de pruebas psicotécnicas para la medición de aptitudes de los cargos de trabajadores oficiales del SENA, por medio del uso de plataforma online	Unidad	300	\$ 51.000,00	\$ 15.300.000,00
			PRESUPUESTO TOTAL	\$ 73.010.400,00

El valor de la propuesta económica debe ser presentada en pesos colombianos se deberá tomar en cuenta que el cálculo de los aspectos económicos del proyecto, este debe cubrir e incluir todos los costos directos e indirectos de los suministros y de los trabajos necesarios para cumplir con el objeto del contrato, personal idóneo y calificado, ejecutar todas las obligaciones y asunción de riesgos que emanan del mismo.

Al formular la oferta, el proponente acepta que estarán a su cargo todos los impuestos, tasas y contribuciones establecidos por las diferentes autoridades nacionales, departamentales o municipales según aplique y dentro de estos mismos niveles territoriales, los impuestos, tasas y contribuciones establecidos por las diferentes autoridades. Los estimativos técnicos que hagan los proponentes para la presentación de sus ofertas deberán tener en cuenta que la ejecución del contrato se regirá íntegramente por lo previsto en los documentos del proceso, por tanto, el cálculo económico debe incluir todos los aspectos y requerimientos necesarios para cumplir con todas y cada una de las obligaciones contractuales como asumir los riesgos previstos en dichos documentos.

Es obligación del proponente conocer y presupuestar todos los gravámenes de los cuales es responsable al momento de presentar su propuesta y celebrar el contrato, por tanto, asumirá la responsabilidad y los costos, multas y/o sanciones que se generen por la inexactitud de la información fiscal que se haya entregado al SENA. Para todos los efectos legales, presupuestales y fiscales, se entenderá que el valor de



la propuesta presentada por el contratista incluye IVA, cuando el bien y/o servicio contratado no esté excluido de tal gravamen por la Ley. El proponente deberá responder por el pago de los tributos que se causen o lleguen a causarse por la celebración, ejecución y liquidación del contrato.

El control en la ejecución del contrato resultante del presente proceso sobre la ejecución del presupuesto estará a cargo del Supervisor del Contrato, quien debe tener en cuenta los precios adjudicados en el Contrato.

6 OTROS ASPECTOS

N/A

7 ANÁLISIS DE RIESGOS

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 4 de la Ley 1150 de 2007 y en el Manual para la Identificación y Asignación de Riesgos en los Procesos de Contratación de Colombia Compra Eficiente - CCE, se realizó el análisis de los riesgos asociados al presente proceso contractual.

El resultado de esta identificación, valoración y asignación de riesgos se encuentra consignado en el **Anexo No. 2 Matriz de Riesgos**, elaborado conforme a los lineamientos metodológicos definidos por Colombia Compra Eficiente, incluyendo la clasificación del riesgo, su probabilidad de ocurrencia, el nivel de impacto, y las medidas de mitigación y asignación correspondientes.

8 GARANTÍAS

La entidad requerirá la constitución de las siguientes garantías, en los amparos señalados.

Beneficiario/asegurado:	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
NIT:	899.999.034-1
Dirección:	Calle 57 No. 8-69, Bogotá D.C.

Señale con una “X” los amparos a exigir:	
X	Cumplimiento: por el veinte (20%) del valor del contrato, vigente por el plazo del contrato y seis (6) meses más, hasta su liquidación.
X	Pago de salarios, prestaciones sociales legales e indemnizaciones laborales: por el cinco (5%) del valor del contrato, vigente por el plazo de ejecución del contrato y tres (3) años más.
X	Calidad del servicio: por el veinte (20 %) del valor del contrato, vigente por el plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más.



Nota 1. Sin perjuicio de lo anterior, el contratista se obliga a mantener vigentes las garantías a que se hace referencia, durante el plazo que demande la ejecución del contrato hasta su liquidación tal y como lo establece el Decreto 1082 de 2015.

Nota 2. De conformidad con lo establecido artículo 2.2.1.2.3.1.18. del Decreto 1082 de 2015, el SENA solicitará al contratista restablecer el valor inicial de la garantía cuando con ocasión de las reclamaciones efectuadas por la entidad el valor de la garantía se vea reducido. Cuando el contrato sea modificado para incrementar su valor o prorrogar su plazo, el SENA exigirá al contratista ampliar el valor de la garantía otorgada o ampliar su vigencia, según el caso.

Nota 3. Cuando el contratista incumpla la obligación de obtener, ampliar o adicionar las garantías requeridas para el cumplimiento del objeto contractual, el SENA procederá a dar aplicación al procedimiento sancionatorio contractual consagrado en el artículo 86 de la Ley 1474 de 2011.

9 ACUERDOS COMERCIALES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.1.2.4.1.3 del Decreto 1082 de 2015 y lo señalado en el Manual para el Manejo de Acuerdos Comerciales en los Procesos de Contratación expedido por Colombia Compra Eficiente, se efectuó el análisis para determinar si el bien o servicio objeto de este proceso se encuentra cobijado por alguno de los Tratados de Libre Comercio suscritos por la República de Colombia.

Para ello, se revisaron los aspectos esenciales definidos por la normativa aplicable: (i) ámbito subjetivo, relativo a si la entidad hace parte de las entidades cubiertas en los acuerdos; (ii) ámbito material, relacionado con si el bien o servicio está listado como cubierto; y (iii) ámbito cuantitativo, correspondiente a la verificación del umbral de aplicación.

Una vez realizado dicho análisis, se determinó que, si bien la entidad se encuentra incluida dentro del ámbito subjetivo de los acuerdos, el valor de los servicios que se pretende adquirir NO supera el umbral establecido para la aplicación de las disciplinas de compras públicas contenidas en los tratados. En consecuencia, el presente proceso no se encuentra sujeto a la aplicación de los acuerdos comerciales vigentes, por lo que no se genera la obligación de otorgar trato nacional ni trato no discriminatorio a proveedores extranjeros cubiertos por estos instrumentos.

10 ANEXOS

Formato No. 1 Carta de presentación de la Oferta

Formato No. 2 Constitución de proponente plural

Formato No. 3 Certificación de aportes al sistema de seguridad social integral y parafiscales de persona jurídica/natural

Formato No. 4 Experiencia del proponente

Formato No. 5 Cumplimiento de requisitos técnicos



Formato No. 6 Acreditación criterios de desempate

Anexo No. 1 Fichas técnicas

Anexo No. 2 Matriz de Riesgos.

Anexo No. 3 Anexo a la invitación pública

Anexo No. 4 Análisis económico del sector

Anexo No. 5 Cotizaciones


Anexo No. 6 CDP 29826 de 2026

Anexo No. 7 Evidencia de publicación en el PAA


El presente documento se suscribe el 4 de mayo del 2026.


MANUELA VALENTINA GARCIA CANO

Secretaria General

Elaboró: Edwin Jesús García Mora – Contratista- Grupo Gestión Administrativa. 

Revisó componente técnico Andrés Leopoldo Castillo Guasca – (C) Grupo de Provisión del Talento Humano 

Jenny Ariza Ramos – (C) Grupo de Provisión del Talento Humano 

Revisó componente jurídico: David Ricardo Pinzón Cepeda – Contratista -Asesor Secretaria General 

Revisó: Jenny Angélica Algarra Caballero- Coordinadora Grupo Gestión Administrativa

Aprobó: Liliana Camargo Molina- Coordinadora Grupo del Provisión del Talento Humano 