



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

FORMATO ESTUDIO PREVIO

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

OBJETO:	Prestar servicios de apoyo administrativo a la gestión de carácter temporal para la ejecución del proyecto Legado SENA de la Escuela Nacional de Instructores, así como la promoción y comunicación del conocimiento técnico y pedagógico de los instructores.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Aprobación en tres (3) años de educación superior
EXPERIENCIA RELACIONADA:	Sin experiencia relacionada
VALOR Y FORMA DE PAGO:	El valor total del presente contrato es máximo de VEINTIDOS MILLONES DE PESOS (\$22.000.000) incluido IVA de conformidad con el régimen tributario a que pertenezca el futuro contratista. Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) ONCE (11) pagos iguales por los meses de Febrero a Diciembre, por DOS MILLONES DE PESOS (\$2.000.000). cada uno.
PLAZO:	Hasta el 31 de diciembre de 2021.
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Bogotá D.C.
SUPERVISOR:	Coordinador del Grupo Escuela Nacional de Instructores o quien designe el Ordenador del Pago.
ORDENADOR DEL PAGO:	Directora de Formación Profesional.

De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por en el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015 y artículo 3º del Decreto 1009 de 2020, la Dirección de Formación Profesional del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:

El SENA está encargado de cumplir con la función establecida en los artículos 70 y 290 de la Constitución Política de Colombia según la cual al Estado le corresponde 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. De acuerdo con lo establecido en el artículo 1º del Decreto No. 249 de 2004, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA creó a través del artículo 11 la Dirección de Formación Profesional para el desarrollo de sus funciones dentro de las cuales está gestionar la Formación Profesional Integral a través de estrategias pedagógicas innovadoras con criterios de pertinencia y calidad que le permiten al aprendiz actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y la vida.



Dentro de sus funciones se encuentra dirigir, coordinar, orientar y evaluar la formación profesional integral de quienes requieran una capacitación para el trabajo, con criterios de pertinencia, calidad, oportunidad y flexibilidad, así como asistir a la Dirección General en el diseño de políticas, planes y programas de carácter general para la formación profesional integral de los diferentes usuarios y la prestación de los servicios de la entidad en los diferentes sectores económicos y cadenas productivas, promoviendo la gestión de la calidad en los procesos y programas de formación profesional.

Para cumplir con este propósito, el SENA dentro del Plan de Acción 2021, determinó la necesidad que todas las áreas de la Entidad trabajen conjuntamente con el fin de brindar una oferta de servicios en el territorio nacional que permita el desarrollo económico incluyente en el país, contribuyendo a mejorar la productividad empresarial y a potenciar las competencias laborales y las oportunidades de vinculación al trabajo; incidiendo en la generación de ingresos de la población a través de la formación profesional integral, la certificación de competencias laborales, la vinculación a un empleo decente, el fomento al emprendimiento y la consolidación de proyectos productivos inclusivos, estas intervenciones se realizarán bajo la premisa de la gestión medida por resultados.

Con base en lo anterior y a la cobertura nacional que tiene que ofrecer, la Dirección de Formación Profesional identificó la necesidad de contratar profesionales que estructuren propuestas enmarcadas para que el SENA en este nuevo año de gestión se posicione como el vehículo para la transformación digital y renovación cultural a través de la formación de millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios .

Su direccionamiento está fundamentado en cuatro pilares principales que enmarcan las apuestas estratégicas del Gobierno en relación con el sistema nacional de cualificaciones, la inclusión laboral y la generación de empleo para la población joven que se ven desplegadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 arts. 194, 195, 196 y que se desarrollan dentro del SENA así:

1. Doble Titulación: El SENA viene trabajando en el rediseño de esta estrategia de forma articulada con el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Educación Nacional dicha estrategia se consolidará durante la presente vigencia, con el fin de garantizarles a nuestros jóvenes inclusión productiva.

2. Sistema Nacional de Cualificaciones: El SENA participa en su creación e implementación, el cual busca facilitar la coordinación efectiva de la institucionalidad para promover la articulación entre educación formal y formación profesional que responda a su vez a las necesidades del mercado de trabajo, la productividad y el desarrollo social del país.

3. Transformación empresarial: Con el fin de aportar a la productividad y competitividad del país, el SENA le apuesta al impulso de la cuarta revolución industrial y a la industria 4.0 para impulsar la modernización productiva de las empresas del país.

4. El SENA como brazo operativo de la Economía Naranja: La entidad se encuentra comprometida a fortalecer la calidad y pertinencia de sus programas de formación, de cara a la empleabilidad, el emprendimiento y las últimas tendencias para el fortalecimiento de la economía naranja en el país. Uno de los retos que se abordará en el año 2021, es la carencia de conectividad en los hogares colombianos y la integración de las competencias y habilidades digitales de los profesionales, con



el fin de promover el mercado laboral y de esta manera impactar positivamente en la reactivación económica del país, a través de la formación.

Es así como la Dirección de Formación Profesional considera que la clave se encuentra en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos. El talento humano será ese pilar que realizará las labores de innovación, investigación, atención al cliente, apertura de mercados y optimización de los procesos, entre otras, que generará grandes cambios en la producción nacional. Este escenario exige que se reconfiguren ocupaciones, procesos productivos y estrategias económicas teniendo en cuenta que la demanda de nuevas habilidades crecerá y se requerirán programas para reconvertir, recalificar y reinsertar trabajadores en las nuevas actividades.

La Dirección de Formación Profesional, se está preparando para enfrentarse a un nuevo desafío respondiendo con pertinencia y calidad, a este requerimiento de los sectores productivos que demandarán nuevas políticas de desarrollo productivo apalancado por el talento humano.

En armonía con lo anteriormente citado, mediante Resolución No. 1-0526 de 2020 “Por la cual se crea y se establece la conformación y funciones de los grupos internos de trabajo de la Dirección de Formación Profesional de la Dirección General del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, y se dictan otras disposiciones” se creó el grupo interno de trabajo denominado Escuela Nacional de Instructores “Rodolfo Martínez Tono” de la Dirección de Formación Profesional, el cual tiene como objetivo proponer y desarrollar las estrategias, programas, procedimientos y medios de control para los diferentes procesos de: Formación, investigación, desarrollo profesional y gestión del conocimiento de los instructores.

Dentro de las funciones principales tiene la de proponer los programas, metodologías y modalidades de formación, para la actualización y/o capacitación permanente, que fortalezca las competencias técnicas, pedagógicas, básicas y transversales de los Instructores del SENA, en coordinación con el Grupo de Gestión Curricular, las coordinaciones académicas de los centros de Formación Profesional, la Secretaría General, la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.

De la misma manera le corresponde Coordinar con los Centros de Formación Profesional Integral y el Grupo de Ejecución a la Formación Profesional, el desarrollo y seguimiento al proceso de acompañamiento técnico-pedagógico que garanticen la calidad de la formación profesional, proponer las estrategias, procedimientos y medios de control para desarrollar los diferentes procesos de la Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono como: formación, investigación, desarrollo profesional y gestión de conocimiento, desarrollar en coordinación con el Grupo de Gestión Curricular los programas de formación, actualización y capacitación pedagógica y profesional, dirigida a los instructores de pedagogía y didáctica y coordinadores académicos, participar en la suscripción y desarrollo de convenios celebrados por las diferentes dependencias del SENA, de acuerdo con su alcance y condiciones, que involucren temas de transferencia de conocimiento, certificación, movilidad de instructores y otras actividades relacionadas con la capacitación para instructores, proponer en articulación con los demás grupos de la Dirección de Formación Profesional, las estrategias y procedimientos para la revisión y actualización permanente de los documentos rectores de la formación profesional integral en el SENA, su presentación y sustentación ante las instancias respectivas para su aprobación.

Adicionalmente al Grupo Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono de la Dirección de Formación Profesional, le corresponde definir los indicadores y las metodologías de seguimiento,



control y evaluación a las funciones del grupo; y la implementación de los planes de mejora para el logro de los objetivos en el marco del Sistema Integrado de Gestión y Autogestión SIGA.

La Escuela Nacional de Instructores debe establecer lineamientos y estrategias operativas encaminadas al cumplimiento de las metas de los indicadores asociados con los procesos del grupo, acorde con las directrices establecidas en el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual procurando su mejora continua así como realizar seguimiento a la ejecución de los recursos presupuestales asignados al Grupo, que se gestionen directamente y los que se asignan a los Centros de Formación para las acciones de responsabilidad del grupo y definir los parámetros para la publicación y divulgación de los resultados de la investigación académica y pedagógica que generan los instructores en los centros de formación.

El grupo de la Escuela Nacional de Instructores como eje y ejecutor principal de la política de mejoramiento de la calidad de la formación profesional, tiene como objetivo fundamental promover la excelencia de la docencia desarrollando estrategias en materia de formación, evaluación, desarrollo profesional, retención, promoción e investigación, que atraigan, retengan y /o incentiven a incentiven a los mejores instructores del SENA.

Durante el año 2020, La Escuela Nacional de Instructores “Rodolfo Martínez Tono” capacitó un total de 17.172 instructores de planta y contrastistas, distribuidos de la siguiente manera: competencias técnicas 3.034 cupos, competencias pedagógicas 7.188 cupos y competencias clave y transversales 6.950 cupos. Dentro de estas capacitaciones se destacan: 3.885 instructores inscritos, de 25 Regionales, capacitación en herramientas TIC “*Incorporación de Herramientas TIC como Apoyo a la Formación*”; 7.184 instructores beneficiados de entrenamiento Microsoft Teams liderado por Oficina de Sistemas y apoyado por la ENI; acompañamiento a 942 instructores de 17 regionales gracias a la estrategia de apadrinamiento para el uso del LMS–TERRITOIRIUM liderado por Grupo Ejecución de la Formación y apoyado por la ENI; transferencia a 122 formadores en el programa “*Desarrollo de las habilidades para el desempeño del instructor Sena*” (96 horas); 506 instructores beneficiados en capacitación de manejo del manejo y conocimiento del LMS–TERRITOIRIUM; 750 instructores inscritos en la capacitación de Construcción de actividades de aprendizaje integrando TIC; 330 instructores formados en Economía Naranja; 365 instructores que se encuentran en formación en Economía Naranja; 449 instructores formados en Industria 4.0; 104 instructores certificados con las siguientes entidades: Bosh, Siemens; Formación de 932 instructores en la estrategia YO SOY EL CAMBIO (renovación cultural) La cual en una formación que trascienda los elementos conceptuales y que profundiza en dimensiones axiológicas, ontológicas, emocionales, comunicativas y corporales, en la que los instructores desarrollan habilidades blandas y competencias transversales; 159 instructores se encuentran sistematizando sus experiencias; 204 instructores de 24 regionales, 78 centros y 27 redes de conocimiento beneficiados con la ESPECIALIZACIÓN EN MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL; 374 instructores certificados con entidades internacionales; 77 instructores iniciaron formación de Diplomados conducentes a la Maestría en Investigación Docente, en apoyo con la Organización CEDALC; se formaron 68 instructores del área de Derechos Fundamentales en el curso denominado: “*Capacitación técnica para instructores de planta del SENA en derechos humanos y fundamentales en el trabajo dentro del contexto de las múltiples tipologías de relaciones laborales*”, en búsqueda de la excelencia y pertinencia de la formación profesional integral, se desarrollo la financiación de 18 proyectos de investigación pedagógica en integración con SENNOVA; se realizó convenio con FESTO el cual permitirá al SENA contar con la actualización de capacidad instalada en seis (6) sedes de la Escuela Nacional de Instructores en el país para la formación y actualización de instructores para el reconocimiento, uso y apropiación de las



tecnologías transferidas, con el fin de generar capacidades pedagógicas, técnicas y didácticas para la transferencia de conocimiento en los entornos formativos de industrias 4.0 y creativas bajo escenarios disruptivos que ayuden a los instructores del SENA.. Se realizó el diagnóstico técnico pedagógico de los instructores, con la finalidad de implementar el Plan Institucional de capacitación - PIC 2020 acorde con la normatividad vigente.

En el año 2021, se debe ejecutar el Plan Institucional de Capacitación para los instructores, en cumplimiento de la normatividad que regula la materia. Para dicha vigencia y como meta, se tiene planeado atender 566 capacitaciones técnicas, pedagógicas, claves y transversales, acorde con las 33 redes de conocimiento y 154 áreas temáticas a las que se encuentran adscritos los 6.379 instructores de planta de la entidad que son objeto de capacitación, así como la posibilidad de atender a 16.496 instructores contratistas en sus requerimientos, fortaleciendo las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, básicas (claves y transversales), pedagógicas y técnicas de los instructores SENA.

De la misma manera, se tiene previsto el cumplimiento de: 1000 Acompañamientos Técnicos y/o pedagógicos realizados a los instructores, 6000 instructores formados en temas de pedagogía, básico (clave y transversal) y técnico, 7 Proyectos de investigación pedagógica ejecutados por los instructores en los centros de formación.

Teniendo en cuenta que el Grupo Escuela Nacional de Instructores “Rodolfo Martínez Tono”, está compuesto por tres(3) profesionales y (1) técnico que son insuficientes para cumplir con funciones que le corresponden al Grupo tales como la innovación de procesos de formación que permitan fortalecer las competencias de los instructores de las redes de conocimiento Institucional de Integralidad de la Formación, de igual manera implementar estrategias con un enfoque diferencial y territorial los cuales permitan para fortalecer las acciones adelantadas por la ENI y de esta manera poder consolidar los planes institucionales de capacitación a partir de las necesidades de capacitación establecidas por cada una de las Redes de Conocimiento del SENA.

Para el desarrollo de todas las actividades anteriormente descritas el grupo de la Escuela Nacional de Instructores requiere contratar los servicios profesionales de un profesional en ciencias sociales con maestría en áreas afines para que apoye temporalmente a la ENI en la formulación, planeación, ejecución y evaluación de proyectos en el eje de acompañamiento técnico-pedagógico de instructores.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y no existiendo en la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 250 de 2004, modificado por el Decreto 1433 de 2017, y asignada a la Dirección de Formación Profesional personal suficiente, la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios personales, conforme al artículo 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, que establece: “Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados.// En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable”.

Por lo anterior, la mejor opción legal con que se cuenta para suplir en este momento la necesidad temporal, es mediante la suscripción de un contrato de prestación de servicios con una persona



natural, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones que se indican posteriormente en este documento.

2. Obligaciones Específicas:

a) Apoyar el desarrollo del proyecto Legado SENA como estrategia para el fortalecimiento de las competencias pedagógicas de los instructores. b) Apoyar la implementación e institucionalización del Museo Virtual de la Escuela Nacional de Instructores. c) Apoyar la implementación de estrategias para la gestión del conocimiento técnico y pedagógico de los instructores que contribuyan a la calidad de la formación profesional. d) Apoyar la implementación de estrategias desde la gestión cultural para fortalecer las competencias pedagógicas y transversales de los instructores. e) Participar en las tareas que le sean asignadas por el supervisor y relacionadas con el objeto del contrato.

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato a suscribir es de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, a que se refiere los artículos 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, 2 – literal h) del numeral 4 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015.

De conformidad con las normas mencionadas, este contrato en ningún caso genera relación laboral ni prestaciones sociales, no tiene subordinación y se celebrará por el término estrictamente indispensable.

4. Competencias Técnicas y Personales

La persona natural deberá ejecutar el objeto del contrato a partir de los conocimientos y experiencia relacionada descritos en el presente estudio previo, además de contar con buenas relaciones interpersonales con clientes internos y/o externos, uso eficaz de las tecnologías de la información y de la comunicación, capacidad de trabajo en equipo y liderazgo.

5. Domicilio Contractual:

El domicilio contractual será la ciudad de Bogotá D.C.

6. Fundamentos jurídicos que soportan la modalidad de selección:

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

7. Justificación Valor del contrato:

El valor de los honorarios se determina de acuerdo con los criterios de selección objetiva establecidos conforme a la necesidad, al objeto, las obligaciones descritas en este documento, la



formación académica y la experiencia exigida para la idónea ejecución del contrato, en concordancia con el Plan de Acción de la Entidad, el presupuesto asignado a la dependencia, el Plan Anual de Adquisiciones y la tabla de honorarios vigente.

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

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

8. Análisis de Riesgos y la forma de mitigarlos:

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

9. Garantías que debe asumir el contratista:

El contratista deberá constituir a su costa y a favor del SENA, una garantía de cumplimiento sobre el 10% del valor total del contrato, en los términos señalados en la Sección 3 Subsección 1 del Decreto 1082 de 2015, la cual se mantendrá vigente durante el plazo de ejecución del contrato y cuatro (4) meses más y se ajustará a los límites, existencia y extensión de los siguientes amparos: Cumplimiento del contrato. Este amparo cubre a la entidad estatal de los perjuicios derivados de a) incumplimiento total o parcial del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista; b) El incumplimiento tardío o defectuoso del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista c) Los daños imputables al contratista por entregas parciales de la obra, cuando el contrato no prevé entregas parciales; y d) El pago del valor de las multas y de la cláusula penal pecuniaria.

10. Supervisión:

La supervisión del contrato estará a cargo del Coordinador del Grupo Escuela Nacional de Instructores o quien designe el Ordenador del Pago.

En caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. Si no se da la situación anterior, el ordenador del pago el Director de Formación Profesional designará nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se comunicará a las partes mediante el SECOP II.

11. Proceso de contratación cobijado por un acuerdo comercial: SI _____ NO X

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

13. Criterios para seleccionar la oferta más favorable:



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

14. Recomendación al Ordenador del Gasto:

Que la Directora de Formación Profesional validó y revisó la documentación presentada por el futuro contratista en el SIGEP y verificó el cumplimiento de los requisitos de capacidad, idoneidad y/o experiencia requerida para la prestación del servicio y el cubrimiento de la necesidad reportada por su área, por tanto, recomienda la contratación al ordenador (a) del gasto, sin que sea necesario haber obtenido previamente varias ofertas, así mismo verificó el cumplimiento de los topes, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en Bogotá D.C. al 1 de febrero de 2021.

Nidia Jeannette Gómez Pérez
DIRECTORA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Proyectó: Diego Fernando Borja Montana. Profesional G02 Coordinador Escuela Nacional de Instructores.

Revisó: María Fernanda Silva Coronado. Contratista Dirección de Formación Profesional.