PROCESO					
GESTIÓN CONTRACTUAL					
NOMBRE DEL FORMATO					
ESTUDIOS PREVIOS DE NECESIDAD PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y/O DE APOYO A LA GESTIÓN.					
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	**X**	Pública Clasificada		Pública Reservada	

ESTUDIOS PREVIOS DE NECESIDAD PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y/O DE APOYO A LA GESTIÓN.

1. IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD

OBJETO	Prestar servicios profesionales especializados para adelantar el diagnóstico técnico del proceso de rediseño institucional del SENA, mediante la revisión y evaluación de los estudios, documentos, productos y actuaciones desarrolladas, incluyendo la propuesta de actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL), con el fin de valorar sus resultados, determinar su estado actual y formular recomendaciones para la toma de decisiones por parte de la administración.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN Y EXPERIENCIA RELACIONADA	Título profesional en disciplina académica perteneciente al Núcleo Básico del Conocimiento – NBC: Derecho; título de posgrado en la modalidad de doctorado; y cuarenta y nueve (49) meses de experiencia profesional realcionada.
VALOR Y FORMA DE PAGO	De conformidad con lo establecido en la tabla de honorarios vigente para la entidad, se fija como valor total del contrato la suma de TREINTA Y OCHO MILLONES OCHENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS ($38.089.333) M/CTE. Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un (1) pago por el mes de octubre de 2026, por valor de OCHO MILLONES CUATROCIENTOS NUEVE MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS (8.409.333) M/CTE.; y, b) Dos (2) pagos iguales por los meses de noviembre y diciembre de 2026, por valor de CATORCE MILLONES OCHOCIENTOS CUARENTA MIL PESOS ($14.840.000) M/CTE, cada uno.

PLAZO	Hasta el treintaiuno (31) de diciembre de 2026. El plazo se empezará a contar a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución, sin superar el 31 de diciembre de 2026.
LUGAR DE EJECUCIÓN	Bogotá D.C.
ORDENADOR DEL GASTO	Secretaria General.

De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015, artículo 3º del Decreto 371 de 2021 y de la Ley 2013 de 2019 entorno a la integralidad de la entidad, la Secretaría General del SENA requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD Y ANÁLISIS DE CONVENIENCIA

El SENA es un establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio del Trabajo, encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país, como lo establece la Ley 119 de 1994. Al respecto el artículo 4 de la Ley 119 de 1994, prescribe a tenor literal las siguientes:

> *"ARTÍCULO 4. Funciones. Son funciones del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, las siguientes:*
>
> *1. Impulsar la promoción social del trabajador, a través de su formación profesional integral, para hacer de él un ciudadano útil y responsable, poseedor de valores morales éticos, culturales y ecológicos.*
>
> *2. Velar por el mantenimiento de los mecanismos que aseguren el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, relacionadas con el contrato de aprendizaje.*
>
> *3. Organizar, desarrollar, administrar y ejecutar programas de formación profesional integral, en coordinación y en función de las necesidades sociales y del sector productivo.*
>
> *4. Velar porque en los contenidos de los programas de formación profesional se mantenga la unidad técnica.*
>
> *5. Crear y administrar un sistema de información sobre oferta y demanda laboral.*
>
> *6. Adelantar programas de formación tecnológica y técnica profesional, en los términos previstos en las disposiciones legales respectivas.*

7. Diseñar, promover y ejecutar programas de formación profesional integral para sectores desprotegidos de la población.

8. Dar capacitación en aspectos socioempresariales a los productores y comunidades del sector informal urbano y rural.

9. Organizar programas de formación profesional integral para personas desempleadas y subempleadas y programas de readaptación profesional para personas discapacitadas.

10. Expedir títulos y certificados de los programas y cursos que imparta o valide, dentro de los campos propios de la formación profesional integral, en los niveles que las disposiciones legales le autoricen.

11. Desarrollar investigaciones que se relacionen con la organización del trabajo y el avance tecnológico del país, en función de los programas de formación profesional.

12. Asesorar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la realización de investigaciones sobre recursos humanos y en la elaboración y permanente actualización de la clasificación nacional de ocupaciones, que sirva de insumo a la planeación y elaboración de planes y programas de formación profesional integral.

13. Asesorar al Ministerio de Educación Nacional en el diseño de los programas de educación media técnica, para articularlos con la formación profesional integral.

14. Prestar servicios tecnológicos en función de la formación profesional integral, cuyos costos serán cubiertos plenamente por los beneficiarios, siempre y cuando no se afecte la prestación de los programas de formación profesional."

En convergencia con lo esbozado, el Decreto 249 de 2004, definió la estructura formal del Servicio Nacional de Aprendizaje, para efectos del cumplimiento de sus funciones; norma reglamentaria que concibió dentro del organigrama de la Entidad la creación de una Secretaria General, que tuviera, entre otras, la siguiente funciones a saber:

"ARTÍCULO 9°. Secretaria General. Son funciones de la Secretaría General, las siguientes:

1. Coordinar la actividad administrativa de la entidad.

2. Dirigir y controlar los procesos de elaboración, tramitación y ejecución del plan de compras y el plan de contratación del SENA para cada vigencia fiscal, en coordinación con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, con las Direcciones Regionales, la Dirección Distrital y los Centros de Formación.

3. Establecer y aplicar normas, procedimientos y técnicas requeridas para los procesos de adquisición, recepción, almacenamiento, control de existencias, y administrar el parque automotor

de la Entidad, organizando, dirigiendo y controlando los procesos para garantizar la adecuada prestación de los servicios generales que requiere la Entidad.

4. Dirigir y controlar los procesos de contratación para la adquisición de bienes muebles, la organización de los archivos de la entidad, manejo de la correspondencia, pasajes, los servicios de correo, fotocopiado, transporte, aseo, vigilancia y demás servicios generales necesarios para el normal desempeño de la gestión institucional, de conformidad con las normas legales vigentes.

5. Coordinar con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, la definición y aplicación de indicadores de gestión para los procesos de la dependencia y responder por las metas y los indicadores de gestión establecidos en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de la dependencia.

6. Coordinar con todas las dependencias de la entidad, la tramitación de los asuntos que deban someterse a consideración del Consejo Directivo Nacional.

7. Responder por las publicaciones que deban realizarse en el Diario Oficial y por los avisos de prensa requeridos.

8. Coordinar las relaciones con las organizaciones sindicales de la entidad y las asociaciones de pensionados y efectuar los trámites que demande esta actividad.

9. Certificar, autenticar y refrendar los documentos oficiales del SENA.

10. 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.

11. Coordinar las relaciones interinstitucionales con las entidades públicas y privadas, relacionadas con los aspectos de gestión del talento humano y bienestar social.

12. Asistir a la Dirección General en las funciones propias de su cargo.

13. Coordinar con la Dirección de Formación Profesional la planeación, programación y ejecución de las acciones de formación pedagógica, metodológica y técnica de los Instructores y agentes educativos de la entidad.

14. Dirigir y coordinar los procesos y actividades que demanden la asignación de comisiones de estudio y de servicios al exterior, tomando como marco de referencia la política y el plan institucional de capacitación del talento humano.

15. Ejecutar los planes de evaluación, certificación y de gestión de competencias de los servidores públicos vinculados al SENA, de acuerdo con la reglamentación que al efecto se adopte, sin perjuicio de los concursos para la selección y los procesos de evaluación del desempeño propios de la carrera administrativa.

16. Garantizar en coordinación con los Centros de Formación Profesional, la ejecución de los planes

de capacitación y mejoramiento de los servidores públicos vinculados al SENA, derivados de los planes de evaluación de competencias, para el aumento de las mismas y a través de los cuales se permita optar por su certificación.

17. Administrar y controlar el Banco de Instructores del SENA, con el fin de garantizar que la contratación necesaria que deban adelantar los Centros de Formación se realice con base en este.

18. Asesorar a las dependencias en los procesos propios del área.

19. Implementar y mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad y velar por la mejora continua de los mismos de la dependencia.

(...)"

Ante la multiplicidad de funciones que ostenta la Secretaría General, al tenor del artículo 9 ibídem, con el fin de atender necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas, funciones y programas a su cargo, se crearon al interior de la Secretaría General, Grupos internos de trabajo los cuales se encuentran signados en composición y funciones en Resolución 1987 de 2023, junto con sus modificatorios.

En ese orden, la Secretaría General del SENA, a través del Grupo de Provisión del Talento Humano, ha adelantado diversas actuaciones orientadas al análisis y fortalecimiento de su estructura organizacional, entre ellas la contratación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, en las vigencias 2024, 2025 y 2026, dirigidos a la elaboración de estudios, diagnósticos, análisis técnicos, propuestas organizacionales e instrumentos relacionados con el empleo público, la estructura institucional y la actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL). Dichas actividades se han desarrollado en el marco del proceso de rediseño institucional de la Entidad, generando información técnica y productos especializados que constituyen insumos estratégicos para la gestión del talento humano y la toma de decisiones institucionales.

La presente necesidad contractual se fundamenta, además, en las disposiciones contenidas en el Decreto 1800 de 2019, mediante el cual se reglamentó la actualización de las plantas globales de empleo en las entidades públicas, estableciendo la obligación de adelantar estudios técnicos orientados a mantener actualizadas las plantas de personal, evaluar los modelos de operación institucional, analizar las cargas de trabajo y revisar los contratos de prestación de servicios como elementos relevantes para la adopción de decisiones asociadas al fortalecimiento organizacional y a la gestión estratégica del talento humano.

En desarrollo de estas obligaciones, y considerando los productos obtenidos durante el proceso de rediseño institucional, la Entidad requiere realizar una evaluación técnica integral que permita determinar la calidad, suficiencia, pertinencia, consistencia y utilidad de los estudios, análisis, diagnósticos y demás documentos producidos, así como establecer su aporte al cumplimiento de los objetivos institucionales relacionados con la modernización administrativa, el fortalecimiento de la gestión pública y la actualización de la planta de personal.

De otro lado, resulta necesario contar con un diagnóstico especializado e independiente sobre el estado actual de las actuaciones adelantadas, que permita identificar los avances alcanzados, verificar la solidez

técnica de los productos elaborados, determinar posibles riesgos o brechas de información, establecer oportunidades de mejora y formular recomendaciones que sirvan de sustento para la adopción de decisiones por parte de la administración respecto de los resultados obtenidos en el proceso de rediseño institucional.

La complejidad y especialidad de esta actividad demandan conocimientos avanzados en organización administrativa, empleo público, gestión del talento humano, derecho administrativo, análisis institucional y evaluación de procesos organizacionales, competencias que requieren una dedicación especializada para el estudio, validación y valoración integral de la documentación producida. De igual manera, el análisis involucra la revisión de información técnica, administrativa y jurídica relacionada con la estructura organizacional, la planta de personal, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y demás instrumentos de administración del talento humano, aspectos que exigen experiencia profesional en asesoría a entidades públicas, elaboración de conceptos y análisis de actuaciones institucionales.

Adicionalmente, el reciente cambio de administración y la posesión de la nueva Secretaria General del SENA generan la necesidad de contar con elementos técnicos que permitan a la actual dirección conocer de manera integral el estado de avance, alcance, consistencia y resultados de las actuaciones adelantadas en el marco del proceso de rediseño institucional. Lo anterior exige la realización de una evaluación especializada e independiente de los estudios, diagnósticos, análisis y demás productos elaborados, con el fin de identificar los avances alcanzados, determinar eventuales brechas o aspectos susceptibles de mejora, verificar su alineación con las necesidades institucionales y proporcionar información objetiva que sirva de sustento para la definición de acciones futuras relacionadas con la estructura organizacional, la planta de personal y los instrumentos de gestión del talento humano.

En consecuencia, se requiere la contratación de un profesional especializado que apoye a la Secretaría General en la revisión, análisis y evaluación técnica de los estudios, diagnósticos, documentos y demás resultados obtenidos durante el proceso de rediseño institucional, con el propósito de consolidar un diagnóstico integral que permita valorar las actuaciones adelantadas, identificar oportunidades de mejora y suministrar insumos técnicos para la adopción de decisiones relacionadas con la modernización organizacional, la actualización de la planta de personal y el cumplimiento de las disposiciones previstas en el Decreto 1800 de 2019.

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

3. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS

Corresponden al contratista las siguientes obligaciones específicas que desarrollará bajo su autonomía y sus propios medios:

1. Revisar y analizar los estudios técnicos, diagnósticos, informes, propuestas, soportes documentales y demás productos elaborados en el marco del proceso de rediseño institucional adelantado por el SENA.
2. Verificar la consistencia técnica, metodológica, jurídica y funcional de los productos generados respecto de la estructura organizacional, la planta de personal y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL).
3. Identificar los avances, resultados, limitaciones y aspectos pendientes derivados de las actuaciones desarrolladas dentro del proceso de rediseño institucional.
4. Evaluar los productos, documentos, estudios y resultados elaborados en el marco del rediseño institucional, con el fin de verificar su conformidad con los criterios y lineamientos previstos en el Decreto 1800 de 2019 y demás disposiciones aplicables en materia de fortalecimiento organizacional y gestión del empleo público, y analizar su contribución al cumplimiento de las obligaciones institucionales allí previstas, relacionadas con la actualización de la planta de personal, el análisis de cargas de trabajo y la evaluación del modelo de operación institucional.
5. Analizar las observaciones, recomendaciones, conceptos y demás pronunciamientos emitidos por las instancias internas o externas que hayan participado en el proceso de rediseño institucional.
6. Elaborar un diagnóstico técnico integral sobre el estado actual del proceso de rediseño institucional, identificando fortalezas, riesgos, vacíos de información, oportunidades de mejora y aspectos que requieran fortalecimiento o validación.
7. Emitir concepto técnico sobre la pertinencia, suficiencia y utilidad de los resultados obtenidos en el proceso de rediseño institucional para soportar futuras decisiones institucionales en materia de estructura organizacional y gestión del talento humano, y formular las recomendaciones técnicas orientadas a fortalecer la toma de decisiones institucionales derivadas de dichos resultados.
8. Presentar informes ejecutivos de avance que contengan los análisis realizados, los hallazgos identificados y las recomendaciones formuladas.
9. Participar en las reuniones y mesas de trabajo convocadas por la supervisión contractual para la presentación y socialización de los resultados obtenidos.
10. Elaborar y entregar un informe final que consolide el diagnóstico realizado, la evaluación de los productos revisados, el análisis de su alineación con las disposiciones del Decreto 1800 de 2019, el concepto técnico emitido y las recomendaciones técnicas correspondientes
11. Garantizar la organización, custodia y entrega de la información física y digital conocida o producida durante la ejecución del contrato, de conformidad con las disposiciones institucionales aplicables.

4. IDENTIFICACIÓN DEL CONTRATO A CELEBRAR

Prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión.

5. 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.

6. DOMICILIO CONTRACTUAL

Para todos los efectos contractuales se tendrán como domicilio Bogotá D.C.

7. FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE SOPORTAN LA MODALIDAD DE SELECCIÓN

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

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.

8. JUSTIFICACIÓN VALOR DEL CONTRATO

El valor de los honorarios se determina de acuerdo con los criterios de selección objetiva establecidos conforme a la necesidad, la formación académica y la experiencia exigida para la idónea ejecución del contrato, el objeto, las obligaciones descritas en este documento y 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.

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

9. ANÁLISIS DE RIESGOS

El análisis de riesgos se encuentra establecido en el anexo titulado “MATRIZ DE RIESGOS”, el cual fue elaborado con base en lo establecido en las guías publicadas por Colombia Compra Eficiente.

10. 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, por el término del contrato y cuatro (4) meses más, en los términos señalados en el Decreto 1082 de 2015.

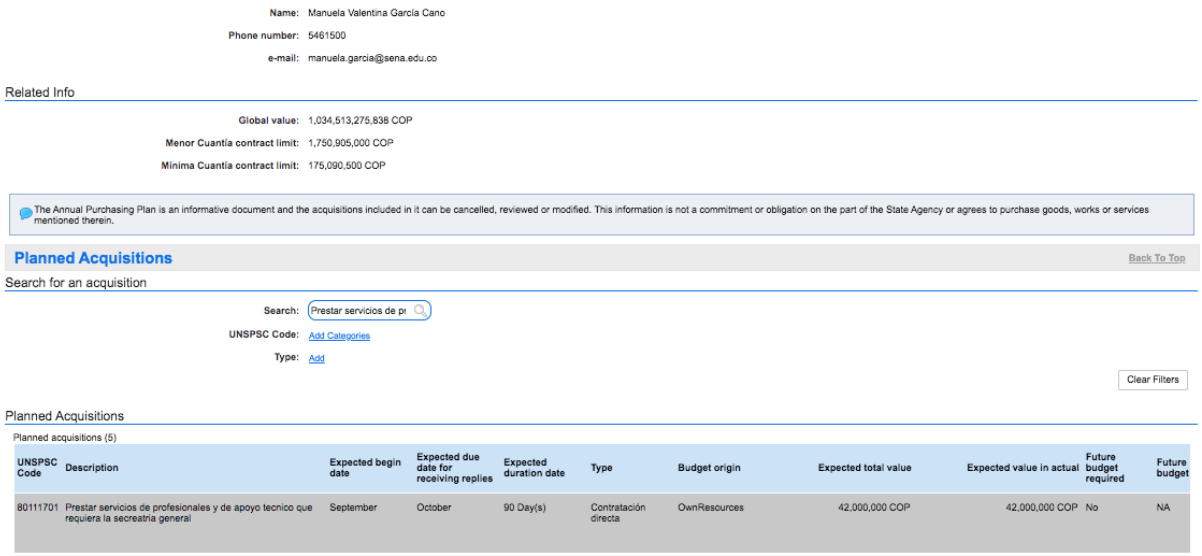
11. CONTROL Y VIGILANCIA DEL CONTRATO

La supervisión del contrato estará a cargo de la Secretaria General del SENA, en su calidad de ordenadora del gasto, o de quien esta designe para tal fin.

En todo caso, el ordenador del gasto podrá designar un supervisor en cualquier momento, para lo cual no se requerirá de modificación contractual. La designación se deberá realizar de conformidad con lo determinado por el Manual de Supervisión e Interventoría de la entidad.

12. EVIDENCIA DE LA LÍNEA O NUMERAL DEL PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

El presente proceso de contratación se encuentra incluido dentro del Plan Anual de Adquisiciones (PAA) de la entidad.



Name: Manuela Valentina Garcia Cano
Phone number: 5461500
e-mail: manuela.garcia@sena.edu.co

Related Info

Global value: 1,034,513,275,838 COP
Menor Cuantía contract limit: 1,750,905,000 COP
Minima Cuantía contract limit: 175,090,500 COP

The Annual Purchasing Plan is an informative document and the acquisitions included in it can be cancelled, reviewed or modified. This information is not a commitment or obligation on the part of the State Agency or agrees to purchase goods, works or services mentioned therein.

Planned Acquisitions Back To Top

Search for an acquisition

Search: Prestar servicios de pr
UNSPSC Code: Add Categories
Type: Add

Clear Filters

Planned Acquisitions

Planned acquisitions (5)

UNSPSC Code	Description	Expected begin date	Expected due date for receiving replies	Expected duration date	Type	Budget origin	Expected total value	Expected value in actual	Future budget required	Future budget
80111701	Prestar servicios de profesionales y de apoyo tecnico que requiera la secreatria general	September	October	90 Day(s)	Contratación directa	OwnResources	42,000,000 COP	42,000,000 COP	No	NA

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*".

13.1 Análisis del Sector

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

13.2 Idoneidad y experiencia

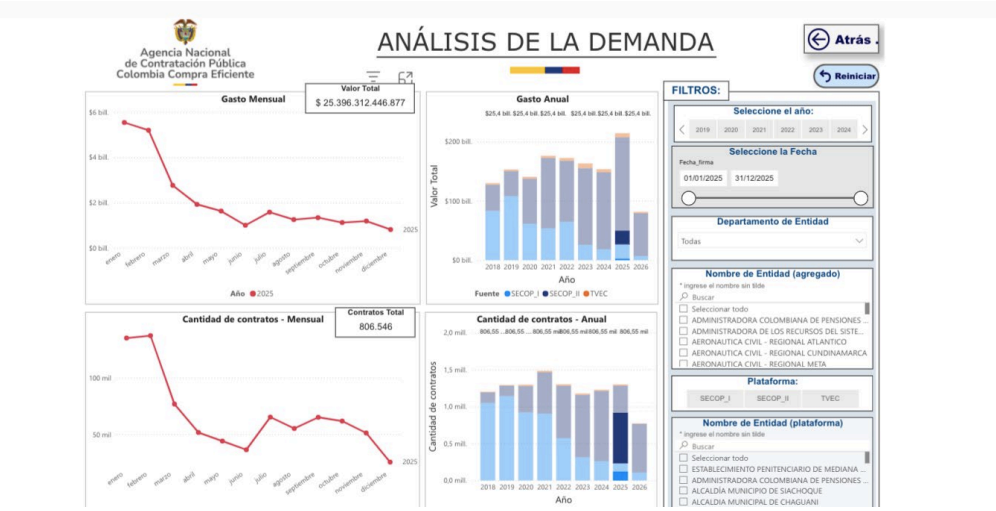
La idoneidad y experiencia del futuro contratista se validará de conformidad con el formato denominado "**Certificado de idoneidad y experiencia**", el cual hace parte integral del presente documento.

13.3 Estudio de la oferta

Una vez analizada la hoja de vida de la futura contratista, en atención al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, se establece que la referida persona cumple con los requisitos exigidos establecidos.

13.4 Estudio de la demanda

De conformidad con los datos disponibles en el Modelo de Abastecimiento Estratégico (MAE) de Colombia Compra Eficiente y correspondiente a la vigencia 2025, se evidencia que las entidades estatales de todos los niveles suscribieron aproximadamente 806546 contratos de prestación de servicios. Este volumen contractual refleja la relevancia estratégica, dentro del segmento del gasto público, que ostenta este tipo de contrato. De otro lado, se dimensiona la magnitud de esta tipología contractual, como quiera que se requiere dar cumplimiento a las necesidades la entidad:



Para la futura contratación se tuvo como referencia los contratos suscritos por la entidad en vigencias anteriores. En ellos se evidencia cómo este tipo de contratos contaban con un objeto y honorarios similares, tal como a continuación se observa:

Nro. y año	Nombre del Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor del contrato	Modalidad de selección
CO1.PCCNT .9300343 de 2026	Jairo Rodríguez	Prestar servicios profesionales especializados para dirigir la estrategia integral del proyecto de rediseno del Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales- MEFCL del SENA, asegurando el cumplimiento de los estandares de calidad y la interlocucion de	Hasta el 12/09/2026	Se fija como valor total para el contrato la suma de CIENTO CUATRO MILLONES SETECIENTOS SESENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y SIETE DE PESOS M/CTE ($104.763.867). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un (1) pago por el mes de febrero de 2026, por valor de DOCE MILLONES	Contratación Directa

		alto nivel requerida.		CUATROCIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL SETECIENTOS SETENTA Y TRES PESOS M/CTE ($12.494.773), b) Seis (6) pagos iguales por los meses de marzo a agosto de 2026, por valor de CATORCE MILLONES CUATROCIENTOS DIESCISIETE MIL CUARENTA Y SEIS PESOS M/CTE ($14.417.046) cada uno, c) Un (1) pago por el mes de septiembre de 2026, por valor de CINCO MILLONES SETECIENTOS SESENTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS DIECIOCHO DE PESOS M/CTE ($5.766.818).	
CO1.PCCNT. 8885460 de 2025	ROBIN DAVID ROZO AVENDAÑO	Prestación de servicios profesionales para desarrollar actividades en procura del correcto funcionamiento de los procesos de provisión gestión del humano a la	Hasta el 31/12/2025	Se fija como valor total para el contrato la suma de CIENTO CUARENTA Y TRES MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS MCTE ($143.750.000). Esta suma será pagada por el SENA	Contratación Directa

		Secretaría General.		al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente a los días efectivamente prestados en el mes de enero de 2026,contabilizados desde el inicio de ejecución, por valor de SEIS MILLONES SEISCIENTOS SESENTA YSEIS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS ($6.666.667) M/CTE; b) Diez 10) pagos iguales mensuales por los meses de febrero a noviembre de 2026, por valor de DOCE MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS ($12.500.000) M/CTE), cada uno. c) Un último pago correspondiente a los días restantes del mes de diciembre por DOCE MILLONES OCHENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS ($12.083.333) M/CTE)	

14. Decisión de contratación

Tras revisar y validar la documentación presentada por el futuro contratista en el SIGEP II y verificar el cumplimiento de los requisitos de capacidad, idoneidad y/o experiencia necesarios para la prestación del servicio y la satisfacción de la necesidad reportada, se considera acorde la contratación reseñada, a efectos de suplir la necesidad de la entidad. De otro lado, se destaca que no era necesario obtener previamente varias ofertas.

Así mismo, se verificó el cumplimiento de los topes, alternativas o exoneraciones establecidas en la circular de honorarios vigente.

El presente documento se suscribe en Bogotá D.C.

RODRIGUEZ ANDRADE ANGELICA MARIA

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ ANDRADE ANGELICA MARIA
Fecha: 2026.10.14 13:25:46 -05'00'

ANGÉLICA MARÍA RODRÍGUEZ ANDRADE
Secretaria General

Anexo: Certificado de idoneidad y experiencia.

Elaboró: Heliana Consuelo Niño Quntana - Abogada (C) Grupo de Gestión Administrativa
Revisó: Jenny Angélica Algarra Caballero – Coordinadora Grupo de Gestión Administrativa