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:	*Prestación de Servicios para realizar la intervención del clima laboral basados en el plan de sostenibilidad de la Regional Putumayo del Sena*
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	*Profesional en las áreas de la medicina, psicología, trabajo social, sociología o afines con especialización en gestión psicosocial, y/o desarrollo y cambio organizacional, y/o cultura organizacional y/o afines*
EXPERIENCIA RELACIONADA:	*Con experiencia profesional relacionada de seis (06) a veinticinco (25) meses*
VALOR Y FORMA DE PAGO:	*Se fija como valor total para el contrato la suma de* ***CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS SETENTA MIL CIENTO TREINTA Y TRES PESOS M/CTE. ($4.470.133)****. Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente al mes de noviembre de 2021 por valor de TRES MILLONES DOSCIENTOS SETENTA Y OCHO MIL NOVENTA Y OCHO PESOS ($3.278.098) b) un ultimo pago por el mes de diciembre correspondiente a UN MILLON CIENTO NOVENTA Y DOS MIL TREINTA Y CINCO PESOS M/CTE. ($1.192.035).*
PLAZO:	*Un (1) mes sin exceder el 31 de Diciembre de 2021.*
LUGAR DE EJECUCIÓN:	*El lugar de ejecución contractual es en el Departamento del Putumayo*
SUPERVISOR:	*La supervisión del contrato estará a cargo del Coordinador del Grupo de Apoyo Administrativo Mixto, o quien el Director Regional y Subdirector de Centro delegue por escrito.*
ORDENADOR DEL PAGO:	*Subdirector de Centro con funciones de Director Regional*

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 y artículo 3º del Decreto 371 de 2021, la El Centro Agroforestal y Acuícola Arapaima, Regional Putumayo del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. **Justificación de la necesidad de la contratación:**

El SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA es una Entidad adscrita al Ministerio de Trabajo, cuya responsabilidad de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 119 de 1994, es "cumplir con la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando 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", las cuales deben ajustarse a los objetivos trazados por el Gobierno Nacional.

El Decreto 249 de 2004, modificó la estructura interna del SENA y reorganizó las funciones de sus dependencias; el artículo 9° señala entre otras funciones de la Secretaría General la siguiente: "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" Adicionalmente el Director General del SENA, a través de la Resolución N° 01683 del 31 de agosto de 2012, en su Artículo 14° creó el grupo interno de trabajo "Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo", el cual tiene entre otras la siguiente función:

"ARTÍCULO 15°. - FUNCIONES. El Grupo Interno de Trabajo "Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo", tendrá las siguientes funciones:

- *Coordinar la expedición del Programa de Salud Ocupacional o Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de la Dirección General y Direcciones Regionales, dentro de los plazos legales, generando además las directrices requeridas para su ejecución. (…)".*

Que, para el debido cumplimiento de estas funciones en el marco de los objetivos y metas de la entidad, se tiene que el SENA es una entidad de orden Nacional con 33 Regionales, 117 Centros de Formación y la Dirección General. El SENA, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.10.7. del Decreto 1083 de 2015, que hace alusión a la necesidad de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral de los trabajadores a través de programas que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional y contemplando la obligatoriedad de "medir el clima laboral", por lo menos cada dos años, con el objetivo de satisfacer lo establecido en la norma citada, es necesario realizar la evaluación del mismo y así con el producto de dicha medición desarrollar planes de mejoramiento que permitan aumentar la calidad de vida de los servidores públicos y contratistas al interior del SENA.

Adicionalmente, adelantar la medición e intervención del clima laboral es una de las prioridades del eje SENA mentalmente saludable en el marco de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo 1, inmersa en el sistema integrado de gestión de la entidad (SIGA), a través de la cual promueve ambientes de trabajo saludables, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales, ésta se gestiona desde el Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual tiene cobertura sobre la totalidad de los servidores públicos y contratistas, de acuerdo al Decreto 1072 de 2015, según lo indica el artículo 2.2.4.2.2.2. Parágrafo 1.

Así mismo, es importante señalar la definición de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano orientada a la creación de valor público, señalada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - Dirección de Empleo Público, la cual reza:

(…) es claro que la Gestión Estratégica del Talento Humano tiene una importancia capital para el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público y, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país. Las áreas de talento humano de las entidades tienen una responsabilidad importante en tanto son las encargadas de liderar los procesos que permitirán la creación de valor público a través de las acciones que produzcan el adecuado dimensionamiento y las mejoras en comportamiento de las personas. Pero para poder apuntar a ese objetivo es necesario que cuenten con la orientación y con las herramientas para

poder emprender de manera organizada y articulada las acciones pertinentes. (…) (Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano).

De otra parte, el SENA tuvo en cuenta como insumos para la formulación de esta necesidad otras variables tales como: evaluación de actividades realizadas, recomendaciones derivadas de la medición e implementación de actividades orientadas al mejoramiento del clima institucional, recomendaciones de diferentes actores tales como: el Departamento Administrativo del Servicio Civil, Sindicatos, Comisión de Personal, Comité de Capacitación, Bienestar e Incentivos, el Furag II, en relación a las preguntas allí consignadas con respecto al plan estratégico del talento humano, donde se incluyen las mejoras con base en los resultados que arrojen las mediciones ejecutadas en clima organizacional, y por último las variables a medir recomendadas por el Departamento Administrativo de la Función pública.

En cumplimiento de lo anterior, en los años 2016 y 2019 la entidad adelantó los procesos de contratación para llevar a cabo las primeras mediciones de clima laboral, en donde en el año 2016 se efectuó la medición con el CONSORCIO ECOCRECE mediante contrato N°0990 de 2016, cuyo objeto señala: "Contratar la realización de un estudio de medición y diagnóstico de clima organizacional a los funcionarios y contratistas del SENA a nivel nacional, para dar cumplimiento a la normatividad vigente", en dicha medición se obtuvo un índice de la Evaluación de Clima a nivel general en la entidad correspondiente al 77%..

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada al Centro Agroforestal y Acuícola Arapaima, Regional Putumayo del SENA, 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*".

IDENTIFICACIÓN TÉCNICA DE LA NECESIDAD

Es importante resaltar con respecto al diagnóstico evidenciado en el informe elaborado por el CONSORCIO ECOCRECE, que el SENA trabajó a través de sus grupos internos de trabajo, proyectos y programas de bienestar, capacitación, salud y seguridad en el trabajo entre otros; labor que ejecutan los psicólogos a nivel nacional, los cuales se han empoderado de estos resultados y han establecido planes de acción para las Direcciones regionales y la Dirección General. De acuerdo con los resultados allí obtenidos se definió el siguiente plan de acción con el objetivo de dar continuidad al mejoramiento del clima organizacional en la entidad, así:

Fase I - Socialización de resultados 2016

Se socializaron los resultados a los Directivos Nacionales y Regionales, Comités de Convivencia, COPASST, Comisión de Personal y la población en general.

Fase II – Intervención de variables con puntaje identificado como oportunidad de mejora

Se realizó el contrato interadministrativo N°. 964 con la Universidad Nacional en la vigencia 2017, cuyo objeto fue "Contratar la intervención para la mejora del clima organizacional del SENA a nivel nacional", para intervenir las 4 variables que obtuvieron el puntaje más bajo según la medición realizada en el año 2016.

Fase III – Intervención de las variables identificadas como fortalezas

Conforme a los resultados de la medición del clima organizacional y para dar continuidad al plan de mejoramiento, la entidad celebró el contrato No. CO1.PCCNTR.619633 con la Universidad el Rosario en el año 2018 donde se abarcaron 16 variables identificadas en la medición ejecutada en el año 2016 como fortaleza.

Fase IV – Nueva medición 2019 para identificar el impacto de la Intervención 2017 y 2018

De acuerdo con el plan de acción trazado para las vigencias 2017 y 2018, que correspondió a las intervenciones de las variables identificadas como fortaleza y como oportunidad de mejora, se determinó para el año 2019 llevar a cabo la medición del clima laboral, con el objetivo de comparar los resultados obtenidos en la primera medición ejecutada en el año 2016, e identificar el impacto en las acciones emprendidas durante las vigencias 2017 y 2018.

Para el desarrollo de dicha actividad, se celebró el contrato N° 1-0210 del 23 de octubre del 2019 con la firma People's Voice S.A.S, cuyo objeto contractual fue "Prestación de servicios para realizar la medición del clima laboral del SENA a nivel nacional según la Great Place to Work", lo anterior, con el firme interés de convertir al SENA en "Un gran lugar para trabajar" y de iniciar un camino en la búsqueda de la competitividad a nivel de buenas prácticas laborales. Esta contratación directa estuvo sustentada por los siguientes valores agregados que ofreció la metodología de Great Place to Work:

El SENA tuvo la posibilidad de acceder al proceso de certificación y/o al reconocimiento en los rankings locales y regionales de "los Mejores Lugares para Trabajar¨. La metodología de Great Place toWork® es única en el mercado, lo que aportó al SENA en términos de calidad, innovación y liderazgo en el sector, la posibilidad de comparación con otras entidades gubernamentales del nivel central, en el ámbito nacional e internacional, de tal manera que el análisis de los datos obtenidos orienta a la generación de un plan de mejoramiento y trasformación del clima laboral.

Resultados de la medición del clima laboral bajo la metodología Great Place to Work 2019

Los resultados del estudio evidenciaron un índice de clima laboral de 80 puntos, valor que mostró no sólo el cumplimiento de la meta esperada desde la última medición, sino que también posicionó a la Entidad como un referente en el sector gubernamental, razón por la cual se obtuvo el certificado de Great Place to Work ® Colombia e Icontec, gracias a los resultados de nivel Sobresaliente, los cuales visionan a la Entidad como candidato para el ranking de empresas catalogadas como mejores lugares para trabajar a nivel nacional.

Dimensión	Valoración
Credibilidad	Media (+)
Respeto	Media (+)
Imparcialidad	Alta
Camaradería	Media (+)
Orgullo	Alta
Apreciación general	Alta
Índice del Ambiente Laboral	**80.0**
Estadio de Valoración	**Sobresaliente**

Tabla 1. Valoración clima laboral por variable SENA, Great Place toWork 2019

Las variables analizadas en el índice de clima laboral fueron credibilidad, respeto e imparcialidad, que da cuenta de la relación del colaborador con su líder; orgullo, que es la manera en que se relaciona propiamente con su trabajo y camaradería, que mide la relación de colaboración con sus pares. Este índice resume el nivel de logro de la Entidad en la gestión del clima laboral. Corresponde al promedio de las valoraciones de las variables del modelo de Great Place toWork.

Basados en los resultados reportados en el "Informe técnico Great Place toWork en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA 2019", en el cual se establecieron los resultados del clima laboral y los índices que la componen, evidenció que para llegar al nivel de Excelencia del clima laboral existe una brecha de 6.8 puntos, tal como lo expresa la siguiente gráfica:

Valoración	Cantidad de variables	
	Actual	Objetivo
Excelente	0	3
Muy alta	1	5
Alta	13	13
Media (+)	10	4
Media (-)	1	0
Baja	0	0
Muy baja	0	0
Crítica	0	0
Índice del Ambiente Laboral (IAL)	**80.0**	**86.8**
Brecha frente a la Excelencia	6.8	0.0
Valoración del Ambiente Laboral	Sobresaliente	Excelente

Tabla 2. Brecha clima laboral SENA, Great Place toWork 2019
Adicionalmente la encuesta midió otros índices adicionales que fueron:
Índice Transaccional: Indica cómo es percibida la propuesta de valor de la organización y, por ende,

su capacidad de atracción y retención. Corresponde a la valoración más alta entre compensación, beneficios o desarrollo. Para el caso del SENA este índice puntuó en 95 (Muy sobresaliente).

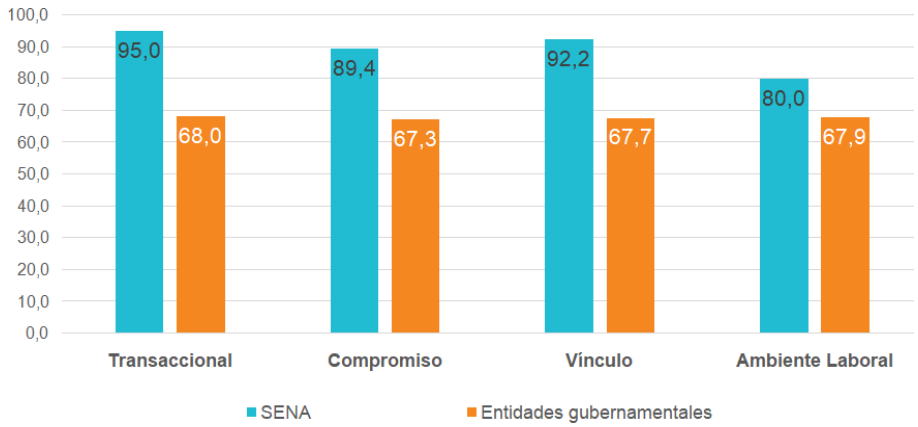
Índice del Compromiso: Es el vínculo emocional que surge entre el colaborador y la Entidad en tanto que surgen sentimientos positivos hacia ella. Este índice habla de la capacidad de retención más allá de los aspectos transaccionales y corresponde al promedio de las valoraciones de cada reactivo que compone este índice. Para el caso del SENA este índice puntuó en 89,4 (Muy sobresaliente).

Índice del Vínculo: Es la unión de los índices anteriores, la cual puntuó en 92,2 (Muy sobresaliente).

Índice del Liderazgo: Indica la contribución del estilo de liderazgo al Clima laboral, para el caso del SENA está en el rango habitual con una puntuación de 82,7 frente a los líderes propios y con 83,3 frente a los líderes en general, es decir, ambas en nivel sobresaliente.

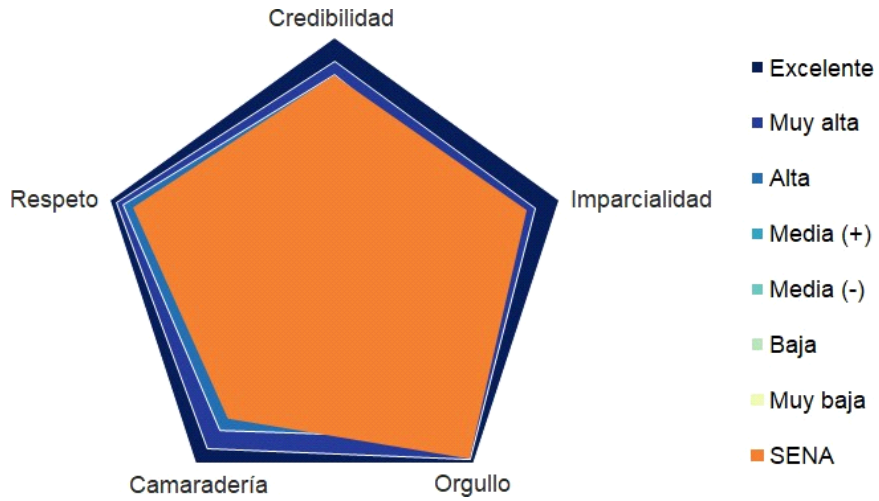
Índices del SENA frente al Sector

La siguiente gráfica muestra los resultados sobresalientes del SENA frente a los índices medidos y su comparación con respecto a otras entidades gubernamentales.



Gráfica 1. El SENA frente al sector, Great Place toWork 2019

Ubicación del Índice de Clima laboral SENA frente a la Excelencia



Conforme a los resultados de esta medición es importante destacar que las oportunidades de mejora sugeridas para lograr la excelencia estarán enfocadas en tres grandes frentes:

- *Fortalecer la respuesta organizacional frente a las necesidades y expectativas de los colaboradores de planta.*
- *Apoyar a los líderes de las regionales y áreas de la Dirección General con índices inferiores al promedio nacional para mejorar su entendimiento de los resultados y de los aspectos (prioridades) sobre los que deben actuar para mejorar su estadio de valoración.*
- *Entender y responder de la manera más pertinente a los aspectos que están impactando la percepción de los colaboradores de los grupos de mayor potencial de mejoramiento.*

Con los retos que se derivaron de esta última medición, en la vigencia 2020 se suscribió el contrato No. SAMC-DG-0010-2020/N-CO1.PCCNTR.1834291 con la firma CIDOR Consulting S.A.S cuyo objeto fue la prestación de servicios para realizar la intervención del clima laboral del Sena a nivel nacional.

Resultado de este se formuló un plan de sostenibilidad de Clima Laboral para las 33 Regionales y la Dirección General. El objetivo de estos planes será afianzar las actividades de intervención de la vigencia 2020 y darles continuidad a las acciones de mejoramiento para el cierre de la brecha obtenida en 6.8 puntos en procura de llegar al nivel excelente en el ambiente laboral, constituyéndose en una segunda fase de intervención previa a la medición a efectuar en la vigencia 2022.

Conforme a los resultados y teniendo en cuenta que el SENA está buscando una trasformación digital y una renovación cultural, estos procesos de gestión del cambio requieren la continuidad en la ejecución de un plan de intervención confiable que permita una mejor toma de decisiones frente al clima laboral, haciendo necesario contratar un profesional con altos estándares de reconocimiento en la materia.

Con base en los avances anteriormente enunciados, el SENA en su búsqueda de mejorar el ambiente laboral y para lograrlo debe cerrar el ciclo de intervención, que nos proyectan a capitalizar las oportunidades de mejora sugeridas en la medición realizada en el año 2019 y los planes de sostenibilidad año 2020 de acuerdo a las particularidades de cada Regional.

Para el caso de la Regional PUTUMAYO las actividades priorizadas dentro del plan de

sostenibilidad están enmarcadas bajo la línea estratégica o factor de que corresponden a CREDIBILIDAD, RESPETO E IMPARCIALIDAD y CAMARADERÍA Y ORGULLO, las cuales reposan en el anexo técnico adjunto.

Finalmente, la necesidad planteada por la entidad se satisface mediante la contratación de un profesional con idoneidad y experiencia para el cumplimiento del objeto contractual, no existiendo en la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 250 de 2004 y asignada (Centro, Dirección General y/o Regional), personal suficiente o idóneo para ejecutar dichas funciones temporales

2. Obligaciones Específicas:

- *Cumplir con la totalidad de intervenciones programadas y con el número de horas y número de asistentes, establecidas de acuerdo con los grupos focales asignados por el Supervisor del contrato*
- *Abordar los temas del área de clima laboral y organizacional que requiere la entidad de acuerdo a los lineamientos que establezca el supervisor del contrato*
- *Entregar herramientas pedagógicas de contenido institucional abordando temas de clima laboral y organizacional tales como video cortos o podcast, según lineamientos del supervisor del contrato.*
- *Realizar la intervención de los grupos focales de manera sincrónica y tomando como referencia los resultados de los informes que se dieron de clima laboral del SENA durante la vigencia 2019 los cuales se entregan al momento de iniciar la ejecución del contrato*
- *Entregar un cronograma de actividades el cual será aprobado por el supervisor del contrato y como mínimo deberá contener actividad, fecha, hora, facilitador de la actividad, una vez aprobado dicho cronograma se dará inicio a la ejecución de las actividades*
- *Asegurar la conectividad y demás recursos necesarios para prestar el servicio.*
- *Asegurar entrega de informe mensual detallado de la ejecución de las actividades realizadas*
- *La información manipulada a lo largo de la ejecución del contrato será estrictamente confidencial, reportada únicamente al supervisor del contrato*
- *Atender las indicaciones que realice el supervisor (a) del contrato para el cumplimiento del objeto.*
- *Ejecutar el objeto del contrato en el plazo establecido, bajo las condiciones técnicas y financieras estipuladas.*
- *Cumplir con idoneidad y eficacia el objeto del contrato y su alcance*

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

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

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

4. Competencias Técnicas y Personales:

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

5. Domicilio Contractual:

El domicilio contractual será la ciudad de Puerto Asís Putumayo, y el lugar de ejecución será dentro del Departamento del Putumayo en los lugares que sean programados por el supervisor del contrato.

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 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 de: Coordinador del Grupo de Apoyo Administrativo Mixto

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 Subdirector de Centro con Funciones de Director Regional 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. 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.

14.1 Idoneidad y experiencia.

ANEXO

14.2 Estudio de la Oferta.

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

El uso de la modalidad del contrato de prestación de servicios resulta adecuado si se celebra en total observancia a la normativa que la regula, en el marco de la jurisprudencia de las Altas Cortes,

pero también es cierto que, a pesar de las múltiples medidas adoptadas en materia de gestión y normativas, persiste el uso de esta modalidad para cumplir funciones de carácter permanente.

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

Sin embargo, una vez analizada la hoja de vida del futuro contratista, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el Subdirector de Centro con Funciones de Director Regional establece que el futuro contratista cumple con los requisitos señalados anteriormente**.**

14.3 Estudio de la Demanda.

De conformidad con la información suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente, a 31 de octubre de 2020, las entidades públicas contaban con 392.468 contratistas prestadores de servicios profesionales, de los cuales cerca del 30% estaban vinculados con entidades del orden nacional y 70% con entidades del orden territorial.

Para el presente contrato se tuvo como referente los siguientes contratos históricos de la Entidad, en los que se desarrollaron objetos y honorarios similares:

No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor contrato y forma de pago	Modalidad de selección
390-2019	BERGMAN LIBARDO MANCIPE CUBILLOS	CONTRATAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES PARA DESARROLLAR 4 TALLERES PARA EL MEJORAMIENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL QUE COMPRENDAN TEMAS (RETROALIMENTACION DE DESEMPEÑO, TRABAJO EN EQUIPO, RELACIONES INTERPERSONALES, LIDERAZGO, COMUNICACIÓN ASERTIVA) EN LA SEDES DEL CAAA (PUERTO ASIS, MOCOA, SIBUNDOY, ORITO).	2 meses	CUATRO MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS PESOS ($4.342.800)	Contratación Directa

15. Recomendación al Ordenador del Gasto:

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

Se expide en la ciudad de Puerto Asís, Putumayo a las ocho (08) días del mes noviembre 2021.

WILLIAN JAMES RODRIGUEZ ORTIZ
Subdirector de Centro con funciones de Director Regional

Proyectó: Ana Maria Hernandez Ordoñez- Abogada de Contratación y Convenios

Revisó: Orlando Diaz Aguirre, Coordinador Grupo Administrativo y de Apoyo Mixto.