



**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 los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la construcción de instrumentos de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Título Universitario
EXPERIENCIA RELACIONADA:	Mínimo 13 meses de experiencia como Dinamizador de Instrumentos para ECCL o mínimo 24 meses de experiencia profesional.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para tres (3) contratos la suma de CIEN TO VEINTIOCHO MILLONES SEISCIENTOS UN MIL PESOS MCTE (\$128.601.000) . Se fija como valor total para cada contrato la suma de CUARENTA Y DOS MILLONES OCHOCIENTOS SESENTA Y SIETE MIL PESOS 00/100 M.N. (\$42.867.000) . Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer y último pago correspondiente al mes de enero y diciembre de 2022 respectivamente por valor de UN MILLON NOVECIENTOS CUARENTA Y OCHO MIL QUINIENTOS PESOS MCTE (\$1.948.500) b) Diez (10) pagos iguales por los meses de febrero a noviembre de 2022 por valor de TRES MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL PESOS MCTE. (\$3.897.000) cada uno incluido Iva.
PLAZO:	Hasta el 15 de diciembre de 2022
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Bucaramanga y su área Metropolitana
SUPERVISOR:	Coordinadora de Formación Profesional
ORDENADOR DEL PAGO:	Orlando Ariza Ariza, Director Regional Santander

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 Dirección Regional Santander del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:

El **SENA** es un establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio del Trabajo, encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la



incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país, como lo establece la Ley 119 de 1994.

Además de la formación profesional, el SENA realiza el reconocimiento de aprendizajes previos o adquiridos a lo largo de la vida, a través de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, con base en el artículo 2.2.6.3.20 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015. Ese proceso es considerado como una de las vías de la cualificación del recurso humano en Colombia, aparte de la educación y la formación para el trabajo, según el artículo 194 de la Ley 1955 de 2019 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia Pacto por Equidad”.

La Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA es totalmente gratuita. En esta se recogen evidencias de conocimiento, desempeño y producto de una persona con el fin de determinar si es competente para desempeñar una función productiva, tomando como referente un estándar de evaluación y certificación, actualmente en una Norma Sectorial de Competencia Laboral elaborada por la Mesa Sectorial correspondiente, instancia de concertación de la cual forman parte instituciones académicas, entidades del gobierno, organizaciones de trabajadores y representantes, todos ellos relacionados con un sector productivo. Con este proceso se propicia la movilidad laboral, educativa y formativa de las personas y es inclusivo para todo tipo de población.

Actualmente, el SENA está en capacidad de certificar en más de 1.000 normas de competencia laboral, cifra que se encuentra en constante crecimiento dada la dinámica tecnológica, organizacional y reglamentaria que demandan los diversos sectores productivos.

Así mismo, es importante mencionar que los instrumentos de evaluación son herramientas que tienen como propósito valorar la competencia laboral de los trabajadores dentro de los proyectos de evaluación y certificación de competencias laborales, servicio misional del SENA. La valoración de la competencia se define en términos de conocimiento (cuestionarios), desempeño y producto (listas de chequeo) teniendo como referente una norma sectorial de competencia laboral.

Los instrumentos de evaluación son construidos por expertos técnicos evaluadores y Dinamizadores de instrumentos a nivel nacional, quienes elaboran las preguntas e indicadores conforme con la metodología establecida por el SENA, y a través del Sistema de Información DSNFT de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo e información interna de las 33 regionales del país.

Ahora bien, el pasado 16 de junio de 2021 el Gobierno nacional expidió el Decreto 654 que contempla como una función para el SENA, “implementar la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia – CUOC en sus procesos misionales en el marco de sus competencias” (numeral 3, artículo 2.2.6.2.6.5) y que “los usuarios que en sus procesos, metodologías, productos y sistemas de información utilicen clasificaciones ocupacionales, deberán implementar la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC en un período no mayor a dos (2) años luego de la entrada en vigencia del presente Decreto” (artículo 2.2.6.2.6.9), (Subrayas fuera de texto original)

La Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) facilita la comunicación entre entidades con relación a las ocupaciones, proporciona un marco que permite la comparabilidad nacional e internacional y facilita la producción de estadísticas necesarias para la investigación y la toma de decisiones específicas frente al talento humano, en temas laborales, como ofertas de empleo, intermediación laboral, buscadores de empleo, entre otros.

Ya que para la construcción de los instrumentos se tiene como referente las normas sectoriales de competencia laboral y éstas a su vez se soportan en la Clasificación Única de Ocupaciones -CNO, actualmente en transición hacia la Clasificación Unificada de Ocupaciones para Colombia CUOC, el SENA, en colaboración con sus regionales debe continuar apoyando a la población trabajadora del país,



y adaptar todas sus herramientas e instrumentos en beneficio del talento humano y el desarrollo económico y productivo del país.

El proceso gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales busca formalizar las condiciones necesarias para el reconocimiento de las competencias laborales de las personas vinculadas laboralmente al sector productivo, los desempleados y los trabajadores independientes, a través de la valoración de evidencias de conocimiento, desempeño y producto para contribuir al mejoramiento de la productividad y facilitar la movilidad laboral. Los principales lineamientos son: El procedimiento para evaluar y certificar competencias laborales se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la “Manual para Evaluar y Certificar Competencias Laborales” vigente, la cual puede ser consultada en el blog del Sistema Integrado de Gestión, en el link: <http://compromiso.sena.edu.co>

Las Regionales y/o Centros de Formación deberán contar con los siguientes colaboradores, para lo cual se deberá tener en cuenta las áreas claves, áreas reguladas, metas asignadas y demanda del sector:

- Dinamizadores del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias
- Evaluadores de acuerdo con las áreas claves establecidas y proyectos específicos
- Verificador de ECCL
- Dinamización de Instrumentos para ECCL
- Apoyo administrativo de ECCL responsable del registro de información en el aplicativo del Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

Con base en la Programación Anual de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, el Dinamizador del proceso de Certificación deberá formular los proyectos de certificación específicos con el fin de identificar requerimientos respecto a: Normas de Competencia Laboral a utilizar, evaluadores, ambientes de evaluación, acciones de formación de evaluadores e instrumentos de evaluación. No obstante, los proyectos de certificación que involucren cinco o más Centros, considerados proyectos nacionales serán administrados y coordinados por el Grupo de Certificación de Competencias Laborales de la DSNFT y operados por los centros según cobertura geográfica y áreas claves definidas.

Según los lineamientos del Plan de Acción, la Dirección Regional realizará las siguientes acciones:

1. Seguimiento y acompañamiento para la ejecución del presupuesto asignado y el cumplimiento de las metas de ECCL en los Centros de Formación.
2. Realizar verificaciones a todos los proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales que se desarrollen en cada Centro de Formación para garantizar la calidad y transparencia.

En el año 2021 los Dinamizadores de instrumentos revisaron metodológicamente las baterías construidas por los evaluadores de las diferentes áreas de los 8 centros de formación y se enviaron al Banco Nacional de Instrumentos para ser utilizados a nivel nacional, adicionalmente se migraron al aplicativo <https://dsnft.sena.edu.co/> y se dio cumplimiento a la meta asignada a la Regional Santander.

El proceso Gestión De Evaluación Y Certificación De Competencias Laborales de la Regional Santander para la vigencia 2022, proyecta la atención a los evaluadores de los ocho (8) centros de formación adscritos a la Regional Santander. Los instrumentos de Evaluación, son requeridos para la ejecución de la fase de evaluación en los proyectos y deben ser realizados para proveer al Banco Nacional de Instrumentos de Evaluación y así cumplir con la demanda nacional de instrumentos de Evaluación, por lo tanto, debido a la inexistencia de personal suficiente para atender los compromisos en la construcción de instrumentos a cumplir para el 2022, según la meta preliminar para la vigencia correspondiente a ochenta (80) instrumentos, se hace necesario contratar tres (03) Dinamizador De Instrumentos que cuenten con la experiencia, idoneidad y capacidades específicas para brindar apoyo de carácter temporal durante la vigencia 2022, al realizar actividades como transferencias de conocimiento,



acompañamiento y revisión metodológica de los ítems e indicadores de evaluación contruidos por los evaluadores de competencias laborales, garantizando calidad y pertinencia según se establezca en el referente de evaluación de esta forma dar el cumplimiento de la meta establecida por la Dirección General para esta vigencia.

De acuerdo con lo anterior y una vez realizado lo determinado en el Decreto 371 del 8 de abril de 2021 en su artículo 3 “Las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación deben realizar una revisión previa y rigurosa de las razones que justifiquen la contratación de personal para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión” y la Circular SENA No. 120 del 7 de julio de 2020, firmada por el Director General en la cual se menciona que la contratación de prestación de servicios debe realizarse únicamente con relación al personal indispensable para suplir actividades donde la planta de personal es insuficiente, por lo tanto, la Regional Santander requiere para la vigencia 2022 de **tres (3) Servicios Profesionales**, para realizar el objeto igual “*Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la construcción de instrumentos de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA*”, por el periodo de once (11) meses”.

Así mismo, estos profesionales se requieren para la construcción y adaptación de los instrumentos de evaluación acorde con las necesidades para la implementación de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia CUOC al proceso, ajustando el nivel de competencia de los instrumentos según el tipo de empleo, cargos y oficios de todo el mercado laboral colombiano, abarcando todos los sectores de la economía y niveles de cualificación existentes.”

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

2. Obligaciones Específicas:

1. Apoyar la gestión para el cumplimiento de la meta regional de construcción de instrumentos de evaluación, definida para el proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.
2. Participar en la transferencia de conocimientos a desarrollarse, relacionada con la elaboración y revisión de instrumentos de evaluación de competencias laborales.
3. Apoyar en el acompañamiento y seguimiento a la construcción de instrumentos de evaluación.
4. Apoyar en la elaboración junto con el dinamizador de ECCL de centro, de la programación para la construcción y entrega de instrumentos de evaluación.
5. Apoyar en el apadrinamiento a regionales, centros de formación o empresas externas en la construcción de instrumentos de evaluación, según las necesidades del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.
6. Informar mensualmente al dinamizador de ECCL del centro de formación o a quien corresponda, el estado de avance de la construcción de instrumentos de evaluación.

2.1 Obligaciones Generales:



1. Apoyar y participar en las acciones de promoción, comunicación y divulgación de los procesos de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. 2. Cumplir con lo establecido en el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol–SIGA. 3. Cumplir con la política de Seguridad de la Información y Protección de Datos Personales del SENA, que comprende garantizar la integridad y confidencialidad de la información tanto del SENA como de los candidatos y/o empresas que conozca en desarrollo del presente contrato, teniendo en cuenta la Ley Estatutaria 1581 de 2012 “Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”, numeral 3 del artículo 24 de la Ley 1437 de 2011, y demás disposiciones sobre la materia. 4. Abstenerse de utilizar los instrumentos de evaluación construidos y demás documentación que se produzca, sin autorización del SENA, quien es el titular de los derechos patrimoniales de conformidad con el artículo 20 de la Ley 23 de 1982 “Sobre derechos de autor”, modificado por el art. 28 de la Ley 1450 de 2011, y demás disposiciones sobre la materia. 5. Atender los requerimientos del supervisor del contrato y presentar informes mensuales de la ejecución de este. 6. Informar por escrito sobre cualquier conflicto de interés y/o situaciones que afecten la gratuidad, imparcialidad, objetividad, transparencia y demás características y/o principios de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA y abstenerse de participar en acciones en las que se incurra en alguna de ellas. 7. Asegurar la gratuidad del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales durante todas sus fases.

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 Bucaramanga y su área Metropolitana

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 Coordinadora de Formación Profesional.

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 Director Regional designará uno 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 2.2.1.1.6.1. 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:

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia que serán allegados por los futuros contratistas, se procederá con el análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certificará y anexará el cumplimiento de su idoneidad y experiencia para la respectiva suscripción del contrato.

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 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
------------------	--------------------	----------------------------	--------------	---------------------------------------	-------------------------------



CO1.PCCN TR.133311 2 de 2020	SANDRA JULIANA CARRILLO LANDAZAB AL	Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la construcción de instrumentos de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA.	10 meses y 27 días	\$40.504.400	Contratación Directa
CO1.PCCN TR.219081 1 de 2021	SANDRA JULIANA CARRILLO LANDAZAB AL	Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la construcción de instrumentos de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA.	10 meses 27 días	\$41.267.400	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 Bucaramanga a los veintinueve (29) días del mes de noviembre de 2021.

ORLANDO ARIZA ARIZA
Director Regional

Proyectó: Mónica Chaparro Aza, Profesional de apoyo