



## 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

<b>OBJETO:</b>	<i>CONTRATAR LOS SERVICIOS PERSONALES DE CARÁCTER TEMPORAL COMO EVALUADORES DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL CENTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO DEL SENA REGIONAL CORDOBA.</i>
<b>EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN</b>	Ver ítem 1.1 Educación y Experiencia
<b>EXPERIENCIA RELACIONADA:</b>	Ver ítem 1.1 Educación y Experiencia
<b>VALOR Y FORMA DE PAGO:</b>	<p><i>Se fija como valor total para los 13 contratos la suma DE QUINIENTOS DIECIOCHO MILLONES TRESCIENTOS UN MIL PESOS M/CTE (\$518.301.000) Esta suma será pagada por el SENA a cada uno de los contratistas de la siguiente manera:</i></p> <p><i>Para 11 contratos:</i></p> <p><i>a) Once (11) pagos iguales por los meses de FEBRERO a DICIEMBRE de 2022 por valor de TRES MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL PESOS M/CTE (\$3.897.000) cada uno.</i></p> <p><i>Para 2 contratos:</i></p> <p><i>a) Seis (6) pagos iguales por los meses de FEBRERO a JULIO de 2022 por valor de TRES MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL PESOS M/CTE (\$3.897.000) cada uno.</i></p>
<b>PLAZO:</b>	Hasta el 31 de diciembre de 2022
<b>LUGAR DE EJECUCIÓN:</b>	<i>Monteria-Departamento de Córdoba</i>
<b>SUPERVISOR:</b>	<i>La supervisión del contrato estará a cargo del Líder del programa de CCL en la Regional o de la persona a quien designe en la Plataforma SECOP II la Subdirección Del Centro De Comercio Industria Y Turismo.</i>
<b>ORDENADOR DEL PAGO:</b>	<i>Subdirectora Del Centro De Comercio, Industria y Turismo Regional Cordoba</i>

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 Córdoba 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 tres 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”.





Que el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “**Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad**” traza el curso de acción para acelerar el crecimiento económico y alcanzar la inclusión social y productiva del país, a través del Emprendimiento y la Legalidad. Este Plan Nacional de Desarrollo se fundamenta en la ecuación del bienestar:



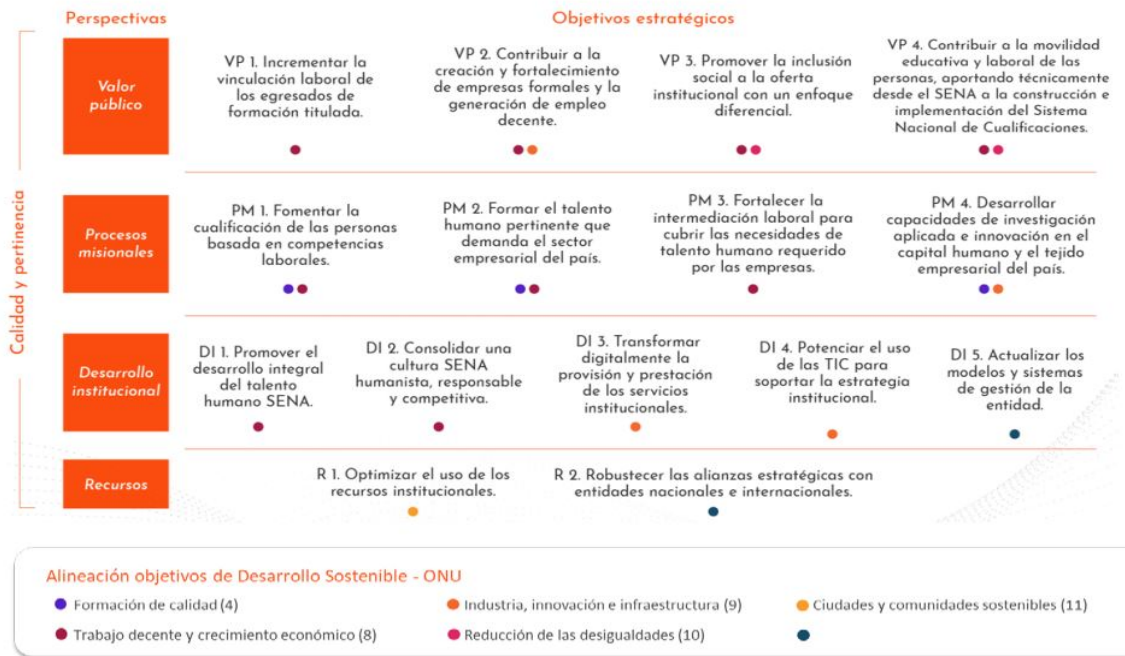
Es allí donde el SENA tiene un rol importante no solo en su consolidación como una entidad referente de la formación integral, sino por su gran aporte a la empleabilidad, el emprendimiento y la equidad, la Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, atendiendo con pertinencia y calidad las necesidades no solo productivas, sino sociales del país, y aportando de manera importante a la transformación de las condiciones que hagan posible el crecimiento económico y productivo del país.

Para este nuevo reto al que nos enfrentamos, hemos desarrollado un direccionamiento estratégico basado en la metodología Balance Scorecard que refleja en su Mapa Estratégico la Perspectiva de Valor Público fundamentada en cuatro Objetivos Estratégicos, los cuales enmarcan las apuestas estratégicas de la entidad alineadas con las del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 del gobierno actual, como son:



- 
01
**La generación de oportunidades de vinculación laboral.**
- 
02
**La contribución a la creación y fortalecimiento del sector empresarial.**
- 
03
**La promoción de condiciones para la inclusión social con enfoque diferencial.**
- 
04
**La contribución a la movilidad educativa y laboral, a través del Sistema Nacional de Cualificaciones.**

Estos pilares de nuestro Plan Estratégico Institucional 2019-2022 orientan todo el accionar que tenemos en nuestro Mapa Estratégico en relación a los Procesos Misionales, el Desarrollo Institucional y los Recursos, hacia el logro de resultados transformacionales que impacten el emprendimiento, la productividad, la equidad y la generación de empleo decente, aportando de manera significativa al bienestar y la equidad del país como ejes fundamentales de la ecuación del bienestar en la que está fundamentada el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, en articulación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el aporte a cada uno de ellos.





Que a través del programa de Certificación de Competencias Laborales, se apunta al cumplimiento de uno de los objetivos estratégicos desde la perspectiva procesos misionales.

Que, dentro de los objetivos del proceso de gestión de la formación profesional integral, esta diseñar, administrar y orientar la formación profesional integral a través de estrategias y programas de formación por competencias, asegurando el acceso pertinencia y calidad para incrementar la empleabilidad, la inclusión social y la competitividad de las empresas del país.

Que uno de los programas que desarrolla el SENA dentro de su misión institucional LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES, por medio del cual el evaluador recoge evidencias de conocimiento, desempeño y producto de una persona con el fin de determinar su nivel de cualificación en competencias (Básico, Intermedio o Avanzado), para desempeñar una función productiva, centrándose en el desempeño real de las personas y con base en el referente que es la Norma de Competencia Laboral y/o Esquema de Certificación.

La Certificación de Competencias Laborales es un proceso gratuito que el SENA desarrolla para verificar y certificar las habilidades, destrezas y conocimientos que tiene una persona para desarrollar una función o labor determinada.

Es un proceso voluntario y concertado entre el Organismo Certificador (SENA) y el Candidato en el que debe demostrar su desempeño en las funciones que realiza en su contexto laboral, cumpliendo con las Normas Sectoriales de Competencia Laboral.

El uso del certificado sirve como soporte de hoja de vida y ayuda en la consecución de empleo o ascensos laborales, permanencia o reconocimiento en el mundo laboral, así como la movilidad educativa de las personas. Con la Certificación de Competencias Laboral, se logra:

#### **Para la Empresa**

1. Identificar brechas del capital humano en términos de competencias
2. Ahorros en procesos de selección en el talento humano
3. Mejora la cualificación de su talento humano.

#### **Para los empleados**

1. Facilidad al acceso laboral y su permanencias
2. Reconocimiento de aprendizajes previos
3. Mejora el perfil ocupacional

**Las metas proyectadas por la Regional Córdoba para el año 2022, son las siguientes:**

PERSONAS INSCRITAS	4525
EVALUACIONES	6677
PERSONAS EVALUADAS	4405
CERTIFICACIONES	6489
PERSONAS CERTIFICADAS	4278



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, resulta necesaria la contratación como evaluadores de competencias laborales en el centro de comercio, industria y turismo del sena regional cordoba.

*Que por ley de garantía se hace necesario iniciar con el proceso de contratación sin que haya lugar a un vínculo laboral o se genere una relación de subordinación puesto que se debe culminar con el proceso de contratación de servicios personales antes del 28 de enero, adicional a este existe una necesidad del servicio que requiere que los instructores finalicen su proceso precontractual antes de que inicie la ley de garantía y poder así cumplirse con todos los requisitos legales y con la meta de formación establecida para el año 2022.*

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 el Centro de Comercio, Industria y Turismo de Cordoba 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*”.

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.

### **1.1. Educación y Experiencia**

teniendo en cuenta que el personal de planta del Centro es insuficiente se requiere la contratación de los instructores necesario para los diferentes programas:



ÁREA	PERFILES PROFESIONAL (EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA)
SALUD	Profesional universitario, tecnólogo o técnico, en el área de la Salud o afines, relacionado con el área clave a evaluar. También podrán ser contratadas personas con nivel académico a técnico. Igualmente deben contar con el certificado del curso de evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio, o compromiso de realizarlo. Experiencia mínima de 13 meses como evaluador de competencias laborales o mínimo 24 meses de experiencia relacionada con el área clave a evaluar
GAS	Profesional universitario, tecnólogo o técnico, en el área de Ingeniería Civil, con experiencia demostrada en el sector de Gas Natural Domiciliario, relacionado con el área clave a evaluar. También podrán ser contratadas personas con nivel académico a técnico. Igualmente deben contar con el certificado del curso de evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio, o compromiso de realizarlo. Experiencia mínima de 13 meses como evaluador de competencias laborales o mínimo 24 meses de experiencia relacionada con el área clave a evaluar
AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO BÁSICO	Profesional universitario, tecnólogo o técnico, en el área de Ingeniería Civil, Ingeniería Sanitaria o Ambiental, relacionado con el área clave a evaluar. También podrán ser contratadas personas con nivel académico a técnico. Igualmente deben contar con el certificado del curso de evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio, o compromiso de realizarlo. Experiencia mínima de 13 meses como evaluador de competencias laborales o mínimo 24 meses de experiencia relacionada con el área clave a evaluar
SEGURIDAD Y VIGILANCIA	Profesional universitario en ciencias militares o de seguridad, o administrativas o Tecnólogo o técnico, relacionado con el área clave a evaluar. También podrán ser contratadas personas con nivel académico a técnico. Igualmente deben contar con el certificado del curso de evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio, o compromiso de realizarlo. Experiencia mínima de 13 meses como evaluador de competencias laborales o mínimo 24 meses de experiencia relacionada con el área clave a evaluar
MINERÍA	Profesional universitario, en ingeniería Mecánica, Ingeniería Industrial, relacionado con el área clave a evaluar. También podrán ser contratadas personas con nivel académico a técnico. Igualmente deben contar con el certificado del curso de evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio, o compromiso de realizarlo. Experiencia mínima de 13 meses como evaluador de competencias laborales o mínimo 24 meses de experiencia relacionada con el área clave a evaluar
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Profesional universitario, tecnólogo o técnico, en el área de Administración de Empresas, Contador Público o afines, relacionado con el área clave a evaluar. También podrán ser contratadas personas con nivel académico a técnico. Igualmente deben contar con el certificado del curso de evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio, o compromiso de realizarlo. Experiencia mínima de 13 meses como evaluador de competencias laborales o mínimo 24 meses de experiencia relacionada con el área clave a evaluar



	Profesional universitario, tecnólogo o técnico, en el área de Administración de Empresas, Contador Público o afines, relacionado con el área clave a evaluar. También podrán ser contratadas personas con nivel académico a técnico. Igualmente deben contar con el certificado del curso de evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio, o compromiso de realizarlo. Experiencia mínima de 13 meses como evaluador de competencias laborales o mínimo 24 meses de experiencia relacionada con el área clave a evaluar
<b>SECTOR ELÉCTRICO</b>	Profesional universitario, tecnólogo o técnico, en el área de Ingeniería Eléctrica, relacionado con el área clave a evaluar. También podrán ser contratadas personas con nivel académico a técnico. Igualmente deben contar con el certificado del curso de evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio, o compromiso de realizarlo. Experiencia mínima de 13 meses como evaluador de competencias laborales o mínimo 24 meses de experiencia relacionada con el área clave a evaluar
<b>MÚSICA</b>	Profesional universitario, tecnólogo o técnico, en el área de Música, Licenciatura en Educación Artística y Música o afines, relacionado con el área clave a evaluar. También podrán ser contratadas personas con nivel académico a técnico. Igualmente deben contar con el certificado del curso de evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio, o compromiso de realizarlo. Experiencia mínima de 13 meses como evaluador de competencias laborales o mínimo 24 meses de experiencia relacionada con el área clave a evaluar
<b>EDUCACIÓN</b>	Profesional universitario, tecnólogo o técnico, en el área de Licenciatura en Educación o afines, relacionado con el área clave a evaluar. También podrán ser contratadas personas con nivel académico a técnico. Igualmente deben contar con el certificado del curso de evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio, o compromiso de realizarlo. Experiencia mínima de 13 meses como evaluador de competencias laborales o mínimo 24 meses de experiencia relacionada con el área clave a evaluar
<b>TURISMO</b>	Profesional universitario, tecnólogo o técnico, en el área de Administración de empresas o Hotelería y Turismo, relacionado con el área clave a evaluar. También podrán ser contratadas personas con nivel académico a técnico. Igualmente deben contar con el certificado del curso de evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio, o compromiso de realizarlo. Experiencia mínima de 13 meses como evaluador de competencias laborales o mínimo 24 meses de experiencia relacionada con el área clave a evaluar

## 2. Obligaciones Específicas:

1. Apoyar el desarrollo de las actividades de la evaluación de competencias laborales para los proyectos establecidos en la programación anual del centro de formación, de acuerdo con los lineamientos y la metodología del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA.
2. Participar en la transferencia de conocimientos a desarrollarse para los evaluadores de competencias laborales de ECCL.



3. Apoyar en la construcción de un proyecto de instrumentos de evaluación de competencia laboral por cada 4 meses de contrato, conforme con la metodología establecida por el proceso Gestión de Evaluación y certificación de competencias laborales. Para los evaluadores que cuenten con menos de 4 meses de contrato, deben construir ítems y/o indicadores de desempeño y producto, proporcional a los meses de contratación, en concertación con el dinamizador de instrumentos para ECCL asignado. \*
4. Apoyar en la realización de mínimo 42 evaluaciones de competencias laborales presenciales o 35 virtuales promedio mes en ejecución del contrato. \*\*
5. Apoyar en la revisión a nivel técnico de ítems e indicadores de desempeño y producto de competencia laboral cuando se requiera y conforme con la metodología establecida.
6. Apoyar la elaboración de informes, reportes y demás documentos relativos al desarrollo de la evaluación de competencias laborales.
7. Informar sobre los resultados de la evaluación de competencias laborales, dentro de los 5 días hábiles siguientes a su realización y apoyar la atención de reclamaciones a que haya lugar de acuerdo con los lineamientos establecidos por el SENA
8. Apoyar la validación de información de la evaluación de competencias laborales registrada en el aplicativo definido por Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.
9. Apoyar en la elaboración de informe cualitativo de las fortalezas y debilidades identificadas en la evaluación de competencias laborales, por proyecto evaluado.
10. Apoyar en el reporte al dinamizador de ECCL – centro de formación los casos de éxito identificados en el proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.
11. Apoyar en el registro en el aplicativo DSNFT de la información relacionada con la evaluación de competencias laborales, en coordinación con el apoyo administrativo.

### **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 Montería.

### **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 del Líder del programa de CCL en la Regional o de la persona a quien designe en la Plataforma SECOP II la Subdirección Del Centro De Comercio Industria Y Turismo

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 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.**

Ver anexo estudios previos.

**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(a) 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.PCCNTR.2256371 de 2021	LUIS MANUEL OTERO VELEZ	CONTRATAR LOS SERVICIOS PERSONALES DE CARÁCTER TEMPORAL PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL ÁREA DE ELECTRICIDAD EN EL CENTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO DEL SENA REGIONAL CORDOBA	Hasta el 30 de diciembre de 2021	Diez (11) pagos iguales por los meses de febrero a diciembre de 2021 por valor de TRES MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL PESOS M/CTE (\$3.897.000) cada uno; para un total DE CUARENTA Y DOS MILLONES OCHOCIENTOS SESENTA Y SIETE MIL PEOS M/CTE (\$42.867.00). cada uno.	Contratacion Directa
CO1.PCCNTR.1327716 DE 2020	FELIPE JOSE SANCHEZ VEGA	CONTRATAR LOS SERVICIOS PERSONALES DE CARÁCTER TEMPORAL PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL ÁREA DE MÚSICA EN EL CENTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO DEL SENA REGIONAL CORDOBA	Once (10) meses	El valor total del presente contrato es máximo de CUARENTA Y DOS MILLONES SETENTA Y CINCO MIL PESOS MCTE (\$42.075.0000). esta suma será pagada por el SENA al contratista de la	Contratación Directa



				siguiente manera: a) ONCE (11) PAGOS iguales por los meses de FEBRERO A DICIEMBRE de 2020 por valor tres millones ochocientos veinticinco mil pesos mcte (3.825.000) cada uno	
--	--	--	--	--	--

### 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 Monteria, a los 12 dias de enero de 2022.

**AURA MIRANDA MENDOZA**  
**Subdirectora Centro de Comercio, Industria y Turismo**

Proyectó: Meyling Martínez Llanos  
Coordinadora Grupo Mixto Apoyo Adm