



**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>	Prestar los servicios personales como apoyo para la atención a usuarios y empresarios que requieren los servicios de la Agencia Pública de Empleo.
<b>EDUCACIÓN FORMACIÓN</b> Y/O	Aprobación de tres años de educación superior, Técnicos o Tecnólogos en áreas afines a Ciencias Administrativas, Económicas, Sociales e Ingenierías.
<b>EXPERIENCIA RELACIONADA:</b>	1. Egresados SENA con cero (0) meses de experiencia. 2. No Egresados SENA con mínimo doce (12) meses.
<b>VALOR Y FORMA DE PAGO:</b>	Se fija como valor total la suma de noventa y cinco millones cuatrocientos noventa y seis mil pesos (\$95.496.000) COP, para la contratación de cuatro (04) técnicos cada uno por valor de veintitrés millones ochocientos setenta y cuatro mil pesos (\$ 23.874.000 ) COP. Esta suma será pagada por el SENA a cada contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente a quince (15) días del mes de enero de 2022 por valor de un millón treinta y ocho mil pesos (\$ 1.038.000 ) COP. b) Once (11) pagos iguales por valor de dos millones setenta y seis mil pesos (\$ 2.076.000 ) COP, cada uno.
<b>PLAZO:</b>	Once (11) meses y quince (15) días sin exceder el 31 de diciembre del 2022
<b>LUGAR DE EJECUCIÓN:</b>	Villavicencio-Meta
<b>SUPERVISOR:</b>	La supervisión del contrato estará a cargo del Coordinador de la Agencia Pública de Empleo de la Regional
<b>ORDENADOR DEL PAGO:</b>	Directora Regional Meta

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

**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 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 otorgando 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.

De acuerdo con lo señalado en el Decreto 1421 de 1989, el SENA tiene asignada la función de promoción y ejecución de la gestión e intermediación pública y gratuita de empleo, la cual adelanta agilizando el contacto organizado entre los trabajadores que buscan empleo y los empleadores que necesitan cubrir sus vacantes, a través del Agencia Pública de Empleo, la cual hace parte de la Dirección de Empleo y Trabajo. Así mismo, dentro de las funciones de la Dirección de Empleo y Trabajo, plasmadas en el artículo 14 del Decreto 249 del 28 de enero de 2004, por el cual se modifica la estructura del SENA, se encuentran las siguientes: "4. Dirigir el Servicio Público de Empleo para facilitar el cruce entre la oferta y la demanda del mercado laboral colombiano y orientar las acciones de formación del SENA y 5. mantener actualizados los procesos y actividades del Servicio Público de Empleo a través de convenios interadministrativos o de cooperación técnica a nivel nacional e internacional".



El Decreto el 2852 de diciembre del 2013 expedido por el Ministerio del Trabajo, reglamenta el servicio público de empleo y el SENA hace parte de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo. Para cumplir con la ejecución de los servicios se ha elaborado el reglamento de la Agencia Pública de Empleo SENA -APE- y la Resolución 1660 de 2013, la cual reglamenta la estructura, proceso y procedimientos de esta como operadora de la Red, cuyos servicios están publicados en la página web institucional.

Teniendo en cuenta que mediante la Ley 1955 de 2019, se adoptó 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: Legalidad + Emprendimiento = Equidad. 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, 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 mediante la generación de ingresos en las familias. El PND, sobre empleabilidad, en su "Línea F, habla sobre trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos, aceleración de la inclusión, incorporación y desarrollo de las personas en actividades productivas" lo cual va en línea con los procesos y procedimientos enmarcados en la gestión de la Agencia Pública de Empleo SENA. SENA.

La Dirección de Empleo y Trabajo con su objetivo de contribuir a la generación de empleos, trabajos e ingresos para los colombianos mediante acciones como la formación, el emprendimiento e intermediación laboral, ejecutará acciones que garanticen la alineación con el Plan de Desarrollo Nacional en armonía con la nuestra misión y visión institucional, a través de los Programas misionales del SENA.

De la misma manera las acciones para la vigencia 2022 se enmarcan en los objetivos del Plan Estratégico Institucional del SENA:

- VP2. Contribuir a la creación y fortalecimiento de empresas formales y la generación de empleo decente.
- VP3. Desarrollar una cultura con enfoque pluralista y diferencial orientada en principios de inclusión, igualdad/diferencia, calidad, sostenibilidad, ajustes razonables y equidad.

Para este reto al que nos enfrentamos, el SENA ha 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:

- La generación de oportunidades de vinculación laboral.
- La contribución a la creación y fortalecimiento del sector empresarial
- La promoción de condiciones para la inclusión social con enfoque diferencial
- 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.

Este es un programa a nivel nacional que busca contribuir con la disminución del desempleo en Colombia mediante acciones de intermediación laboral y orientación ocupacional dirigidas a buscadores de empleo y demás usuarios de la Agencia Pública de Empleo, a través de la articulación con las demás áreas del SENA, la atención a poblaciones vulnerables, el análisis de las ocupaciones en el mercado laboral y el suministro de información para la pertinencia de la formación profesional integral.



La Agencia Pública de Empleo a través de sus estrategias de: análisis ocupacional, divulgación y promoción, consolidación del equipo de trabajo, seguimiento a indicadores de trabajo, ruedas de empleo, egresados, oficina móvil, atención diferencial y articulación institucional, adecuación de oficinas, suscripción de convenios y alianzas estratégicas con diferentes entidades públicas y privadas, busca brindar alternativas al empresario, para que fomenten la formalización, la creación y la calidad del empleo en Colombia; y al usuario buscador de empleo mayores opciones de empleabilidad.

### **Gestión de Vacantes del Sector Hidrocarburos**

Por otra parte, se resalta que el departamento del Meta cuenta con una fuerte presencia de empresas que desarrollan operaciones de producción y exploración de hidrocarburos y otras actividades conexas por la identificación de zonas petroleras en varios municipios de la Región. En este sentido y ante la obligatoriedad de realizar los registros de vacantes en las Agencias de Empleo autorizadas por la UAESPE, las organizaciones de esta industria han venido dando cumplimiento estricto de esta responsabilidad, generando un incremento sustancial de solicitudes en el aplicativo APE para la gestión de este sector, incluso en mayor proporción que los demás sectores. Por lo anterior, se observa que ante la demanda significativa de requerimientos el personal asignado a la gestión de empleabilidad del sector hidrocarburos es insuficiente, para responder con oportunidad todas las actividades que tienen un tiempo de respuesta definido, superando en varias ocasiones la capacidad de trabajo de la APE Regional Meta.

En este orden de ideas se crea la necesidad de contratar los servicios temporales de apoyo suficientes, con el fin de garantizar también el cumplimiento de la normatividad vigente que exige la gestión de vacantes de hidrocarburos, y que se encuentran enmarcadas en el Decreto 1668 de 2016 “Por el cual se modifica la sección 2 del capítulo 6 del título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, referente a la contratación de mano de obra local en municipios donde se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, y el artículo 2.2.6.1.2.26. del mismo decreto.” y la resolución 145 de 2017 que establece lineamientos que deben observar los prestadores del Servicio Público de Empleo para adelantar el proceso de priorización de contratación de mano de obra local previsto en la sección 2 del capítulo 6 del título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015 y la resolución 334 de 2021 expedida por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo”.

Mediante el desarrollo de actividades atendiendo la necesidad del sector Hidrocarburos que genera mayor empleabilidad en la zona y que de acuerdo con la normatividad que le acompaña (Decreto 1668 de 2016, las resoluciones 2616 de 2016, 145 de 2017 y **334 de 2021** entre otras) exige más atención a la demanda para con sus procesos de intermediación laboral, los cuales y atendiendo la normatividad vigente incluye los siguientes procedimientos:

- Revisión y validación de cargos registrados en las solicitudes dentro del módulo hidrocarburos para publicación.
- El prestador realizará la remisión de oferentes de manera eficiente y oportuna dentro del término de la publicación de las vacantes. **El prestador deberá remitir entre diez (10) y quince (15) candidatos para cargos calificados y entre quince (15) y veinte (20) para cargos no calificados por cada puesto de trabajo requerido por el empleador, esto multiplicó el volumen de trabajo requerido para atender la gestión de vacantes de hidrocarburos.**
- Remisiones de candidatos con lineamientos de la Resolución 145 de 2017, para dicho proceso la Unidad del servicio público de empleo ajustó el acompañamiento de una nueva Resolución (Res. 334 de 2021) donde define que el prestador del servicio público de empleo deberá realizar como **mínimo tres (3) remisiones en el ámbito inicial de cada solicitud publicada**, antes de remitir totalidad de oferentes y/o realizar ampliación para el siguiente ámbito de búsqueda, esto se traduce que ya no solamente se debe realizar la remisión inicial obligatoria y las adicionales que requiera el empleador, sino que esto se repetirá tres veces más las adicionales que requiera el empleador por lo cual ocupa más tiempo realizar el proceso de preselección en cada una de ellas.



- Remisiones limítrofes, adicionales limítrofes
- Remisiones para municipios restantes, adicionales municipios restantes
- Remisiones nacionales, adicionales nacionales
- Certificados de inexistencia (estos No se generan automáticamente en la plataforma)
- Certificados de registro y publicación de vacantes (estos No se generan automáticamente en la plataforma).
- Gran parte de los cargos requieren sensibilización ya que, dentro de la población del municipio de Puerto Gaitán, no se encuentra fácilmente oferentes para la demanda de cargos o perfiles de difícil consecución, para lo cual se deben buscar y estudiar los perfiles, de esta forma responder a las necesidades de la empresa, este proceso toma mucho tiempo, los volúmenes de vacantes muchas veces pueden pasar de requerir 5 o más puestos por cubrir.
- Reuniones con las empresas de orientación y explicación sobre el manejo de la plataforma en torno a la **normatividad fijada para el sector hidrocarburos**, en la regional Meta, donde el mayor número de gestión se concentra en el municipio de Puerto Gaitán seguido del municipio de Villavicencio.

El equipo de técnicos APE que existe actualmente en Puerto Gaitán están dedicados totalmente a la gestión de vacantes de hidrocarburos y manejan el 60% de las 32.000 vacantes registradas en la Agencia Pública de Empleo de la regional Meta. **Además, según el Boletín PAE con corte a 9 de diciembre/2021 la APE Regional Meta ocupa el segundo lugar a nivel nacional en la gestión de vacantes con una ejecución del 181%.**

Resultados indicadores Generales Agencia Pública de Empleo SENA Regional Meta 2021

Regional	Orientados	Inscritos	Vacantes	Colocados	Colocados SENA	Colocados economía naranja
Meta	26.663	26.369	31.697	6.766	3.264	285

#### **Acciones estratégicas ejecutadas durante el año 2021:**

Durante la vigencia 2021 la Agencia pública de Empleo del SENA Regional Meta participó en la ejecución de diferentes actividades que buscan lograr resultados efectivos frente a las metas asignadas en los principales indicadores. En este orden de ideas es transcendental resaltar que desde la Dirección General y Regional se han generado diferentes espacios para acercar la oferta y la demanda de empleo de manera presencial o a través de plataformas virtuales donde el empresario oferta sus vacantes y los usuarios tienen la posibilidad de postularse a las vacantes y establecer comunicación con las empresas a través de canales digitales o entrevistas personalizadas cuando el evento es presencial. En este sentido encontramos que el 8 de marzo se lleva a cabo la jornada virtual de empleo en el marco a la conmemoración del día de la mujer, para el 21 de mayo, se organizó jornada empleo nacional virtual de Afrocolombianidad, 23 y 24 de junio feria virtual de empleo para egresados SENA Meta, 05 y 06 de agosto Expo empleo Joven SENA Meta, 20 y 21 de octubre Expo empleo virtual Meta, 21 y 22 de octubre Cumbre de Empleo y Emprendimiento Juvenil en Villavicencio, participación en por lo menos 6 jornadas de inscripción de hojas de vida en varias veredas y resguardos indígenas que se encuentran en territorio influencia proyectos de exploración y explotación hidrocarburos, en acompañamiento con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y otras micro ferias realizadas de manera presencial que contaron con la participación de importantes empresas de la Región, que requerían la contratación de personal idóneo para su gestión. Aunado a lo anterior se brindó atención a diversos grupos poblaciones del Departamento (egresados, aprendices, personas con discapacidad, mujeres, jóvenes, beneficiarios de programas del ICBF, personas en procesos de reintegración y reincorporación,



personas privadas de la libertad INPEC, entre otros), a través de procesos de orientación ocupacional que buscan suministrar a los usuarios, buscadores de empleo, herramientas que facilitan la participación en los procesos de selección laboral, la calificación o recalificación de perfil, aumentando las posibilidades de inserción en los diferentes sectores productivos.

#### Indicadores Generales Agencia Pública de Empleo SENA Regional Meta 2022

Regional	Orientados	Inscritos	Vacantes	Colocados	Colocados SENA	Colocados economía naranja
Meta	32,673	28,125	18,231	11,513	5,810	1.186

#### Acciones estratégicas para implementar durante la vigencia 2022:

- Micro ruedas de empleo presenciales.
- Feria de empleo para egresados SENA.
- Expo empleo Joven SENA.
- Expo empleo virtual.
- Cumbre de Empleo y Emprendimiento Juvenil en Villavicencio.
- Acompañamiento a jornadas organizadas por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.
- Jornadas de inscripción de hojas de vida.
- Ejecución de convenios con ICBF, ARN, INPEC, AGORA, UNIMETA, UNIMINUTO.

Según la Resolución 230 de 2021 el grupo interno de la Agencia Pública de Empleo de la Regional Meta cuenta con 4 cargos de planta: 1 profesional, 2 técnico y 1 auxiliar, por lo tanto, debido a la inexistencia de personal suficiente para atender los compromisos y metas para el 2022, se hace necesario contratar **cuatro (4)** personas naturales, que cuenten con la experiencia, idoneidad y capacidades específicas para brindar apoyo de carácter temporal y durante la vigencia 2022 para realizar las siguientes actividades: Brindar apoyo al sector empresarial en la publicación de perfiles en el aplicativo de intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo; Colaborar con el desarrollo de las acciones de intermediación laboral a través de las diferentes estrategias de la Agencia Pública de Empleo, en especial en los eventos de promoción y divulgación, realizando el registro correspondiente en el aplicativo web APE; Apoyar los procesos requeridos y que estén relacionados con la atención a la población usuaria y empresarios de los servicios que brinda la Agencia Pública de Empleo; Apoyar el seguimiento de las solicitudes de vacantes del sector empresarial, desde su publicación hasta el estado final y cierre de la colocación en el aplicativo web de la APE. Para lograr el cometido del plan estratégico del SENA, las metas estratégicas para la Dirección de Empleo y Trabajo y los compromisos institucionales, en ese sentido el plazo para cubrir la necesidad planteada se surte en la vigencia enunciada.

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 puesto que la Agencia Pública de Empleo, requiere apoyo para la ejecución del objeto: "Prestar los servicios personales como apoyo para la atención a usuarios y empresarios que requieren los servicios de la Agencia Pública de Empleo."

Por lo anterior, la mejor opción legal con que se cuenta para suplir en este momento la necesidad temporal, es mediante la suscripción de cuatro (04) contratos de prestación de servicios con personas naturales, 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, por un plazode Once (11) meses y quince (15) días sin exceder el 31 de diciembre del 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 la Directora Regional la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de cuatro 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:**

- a. Apoyar el proceso de inscripción de usuarios en el aplicativo web de la Agencia Pública de Empleo y realizar el seguimiento de la base de datos de inscritos mediante la verificación telefónica y otros medios que lo garantice.
- b. Brindar apoyo al sector empresarial en la publicación de perfiles en el aplicativo de intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo.
- c. Colaborar con el desarrollo de las acciones de intermediación laboral a través de las diferentes estrategias de la Agencia Pública de Empleo, en especial en los eventos de promoción y divulgación, realizando el registro correspondiente en el aplicativo web APE.
- d. Apoyar los procesos requeridos y que estén relacionados con la atención a la población usuaria y empresarios de los servicios que brinda la Agencia Pública de Empleo.
- e. Apoyar los procesos de intermediación laboral mediante la inscripción y guía de uso del aplicativo web a la población migrante y los Colombianos Retornados, de acuerdo con la normatividad vigente y lineamientos de atención.
- f. Apoyar el seguimiento de las solicitudes de vacantes del sector empresarial, desde su publicación hasta el estado final y cierre de la colocación en el aplicativo web de la APE.
- g. . Desarrollar acciones de atención que contribuyan al cumplimiento de los indicadores de producto y de gestión, garantizando la calidad y veracidad de la información registrada en el aplicativo web de la Agencia Pública de Empleo
- h. Colaborar con la elaboración de informes de gestión y atender los demás requerimientos solicitados por la Coordinación de la Agencia Pública de Empleo o por el supervisor en virtud del cumplimiento del objeto, las obligaciones contractuales y la gestión misional de la APE.
- h. Colaborar con la elaboración de informes de gestión y atender los demás requerimientos solicitados por la Coordinación de la Agencia Pública de Empleo o por el supervisor en virtud del cumplimiento del objeto, las obligaciones contractuales y la gestión misional de la APE.
- i. En enero, presentar al Coordinador(a) de la Agencia Pública de Empleo Regional el plan de trabajo/2022 y las estrategias para el cumplimiento de los indicadores.

## **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 Villavicencio-Meta.

#### **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 Coordinador de la Agencia Pública de Empleo de la Regional*.

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, la Directora de la Regional Meta lo designará, 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

VER ANEXO 1

##### 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 por lo 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.

##### 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.1331689 de 2020	ANA ISABEL LEON TIRIA	Prestar los servicios de apoyo para la Agencia Pública de Empleo, con el fin de desarrollar las actividades que conllevan a cumplir con los procesos relacionados con la atención a población usuaria de los servicios de intermediación laboral que se brindan a través de la APE.	11 meses	\$21.637.000	Contratacion Directa
CO1.PCCNTR.1331395 DE 2020	PAOLA ANDREA ARARA CARDENAS	Prestar los servicios de apoyo para la Agencia Pública de Empleo, con el fin de desarrollar las actividades que conllevan a cumplir con los procesos relacionados con la atención a población usuaria de los servicios de intermediación laboral que se brindan a través de la APE.	11 meses	\$21.637.000	Contratacion Directa
CO1.PCCNTR.1331556 DE 2020	MARCELA LEON	Prestar los servicios de apoyo para la Agencia Pública de Empleo, con el fin de desarrollar las actividades que conllevan a cumplir con los procesos relacionados con la atención a población usuaria de los servicios de intermediación	11 meses	\$21.637.000	Contratacion Directa




		laboral que se brindan a través de la APE.			
--	--	--	--	--	--


**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 a la ordenadora 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 Villavicencio - Meta.

  
**DIANA MARÍA DEL MAR PIÑO HUMANEZ**  
Directora Regional Meta

VoBo: Eberth Alfonso Castro Murcia, Coordinador Grupo de Apoyo Administrativo Mixto 

Revisó: Javier Felipe Castillo Eslava, Abogado Contratación Despacho Regional 

Proyectó: Luis Eduardo Godoy Lievano, Coordinador Agencia Publica de Empleo Regional Meta 