

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 el presente contrato la suma de CUARENTA Y DOS OCHOCIENTOS SESENTA Y SIETE MIL PESOS M/CTE (\$42.867.000. Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Once 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).
PLAZO:	Once (11) meses sin exceder el 31 de diciembre de 2022.
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Departamento del Magdalena.
SUPERVISOR:	Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Formación Profesional Integral y Sistema Nacional de Formación o quien delegue el Director Regional
ORDENADOR DEL PAGO:	Victor Hugo Armenta Herrera

De conformidad con lo establecido en los numerales 7º y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013, 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 4º del artículo 2º 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 de la Regional Magdalena del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:

Hacia 1997, el gobierno nacional, a través del Departamento de Planeación Nacional, y del Consejo Nacional de Política Económica y Social, CON PES, manifestó en el documento 2945, como política de estado, la responsabilidad del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, de adecuarse para la competitividad.

Señala el documento, la articulación que requiere el SENA, con los sistemas nacionales que impulsan la competitividad del país, como lo son, el de formación profesional, el de innovación, el de normalización, certificación y metrología y el de información para el empleo, como estrategia para modernizarse y dar respuestas de formación, pertinentes y de calidad, coherentes con las actuales tendencias del mercado laboral en el país.

Este enlace de la entidad, con los sectores productivo, educativo y gubernamental, y demás actores interesados y responsables de las transformaciones sociales, económicas y tecnológicas, para la búsqueda de la calificación de un talento humano integral, base fundamental de la competitividad, se proyecta entre otros campos, fundamentalmente en el de la formación profesional, mediante la consolidación de un sistema nacional de formación para el trabajo y la modernización de sus planes y programas¹.

La responsabilidad asignada al SENA, de liderar la constitución de un sistema que articule toda la oferta educativa técnica del país, pública y privada, de los niveles técnico, tecnológico y de formación profesional para coordinarla, regularla y potenciarla, tiene sólo una finalidad que es la de mejorar y mantener el nivel de calificación y competencia de la fuerza laboral, al cual se accede teniendo como referente las Titulaciones conformadas por un conjunto de Normas Nacionales de Competencia Laboral que contienen especificidades en términos de resultados demostrables por el trabajador en una función productiva.

Dado que la responsabilidad del SENA, se extiende hacia "toda la población económicamente activa", la cualificación de los trabajadores se logra mediante programas sistémicos tendientes a la modernización y transformación de la oferta educativa, y a la evaluación y certificación del desempeño, con base en normas nacionales de competencia laboral, que tienen un valor real para empleadores y trabajadores.

Es la evaluación y certificación del desempeño laboral, que promueve o fomenta la formación permanente y eleva la calificación del talento humano satisfaciendo las demandas de calidad requeridas por la producción y la organización social.

La evaluación de las competencias laborales es el proceso por medio del cual un evaluador recoge evidencias de desempeño, producto y conocimiento de una persona con el fin de determinar su nivel de competencia (básico, intermedio o avanzado), para desempeñar una función productiva, centrándose en el desempeño real de las personas y con base en un referente que es la Norma de Competencia Laboral y/o el esquema de certificación.

Este procedimiento tiene como propósito promover y reconocer el aprendizaje y la experticia adquirida a lo largo de la vida laboral de aquellos colombianos que se encuentren vinculados laboralmente, que estén en búsqueda de empleo e independientes y que demuestren, como principal requisito, que tienen una experiencia laboral mínima de un año.

Algunos beneficios tanto para el sector productivo como para el trabajador son:



De acuerdo con la Circular No. 01-3-2020-000120 “Austeridad del gasto” expedida por el Director General del SENA, el pasado 7 de julio de 2020, cada ordenador del gasto debe conocer y aplicar las normas y directrices de austeridad emitidas por el Gobierno nacional que sean aplicables al SENA, y debe, entre otras cosas, “Garantizar el costo cero de la planta de personal, reduciendo 1,5 contratos de prestación de servicios con personas naturales por cada cargo asignado al Centro de Formación en virtud de los Decretos 552 y 553 de 2017.” y “Tomar en consideración las posesiones de los servidores públicos que se han hecho en la planta de personal y las que se harán en virtud de la Convocatoria 436 de 2017, con el fin de aplicar el “costo cero” por los Decretos 552 y 553 de 2017, que implica la reducción de contratos de prestación de servicios personales.”

Así mismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993 solo se celebrarán los contratos de prestación de servicios que sean estrictamente necesarios para coadyuvar al cumplimiento de las funciones y fines de cada entidad, “...cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.”. En igual sentido el artículo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público, señala que “Los contratos de prestación de servicios con personas naturales o jurídicas, sólo se podrán celebrar cuando no exista personal de planta con capacidad para realizar las actividades que se contratarán.” (negritas y subrayas fuera de texto original)

Por lo anterior, mediante oficio COMPLEMENTO A CIRCULAR 01-3-2021-000222 emitida por le Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo de la Dirección General del SENA, dirigida la Director Regional Magdalena, remite la información correspondiente a los roles que integrarán el equipo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en la regional y aspectos tenidos en cuenta para la asignación de presupuesto del proyecto C-3603-1300-12-0, Producto 3603005-02 Servicio de certificación de desempeño laboral, Dependencia SIIF ****28, y mediante el cual relacionan los cargos incorporados a planta de personal de la Regional Magdalena con ocasión a la convocatoria 436 de 2017 así:

Cuadro 1. CARGOS INCORPORADOS A PLANTA Y ROL

INFORMACIÓN RECURSO HUMANO -GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES				INFORMACION CARGOS INCORPORADOS EN PLANTA CONV 436 DE 2017					DINAMIZADOR REGIONAL Y CENTRO DE FORMACIÓN PARA ECCL 2021	DINAMIZADOR DE INSTRUMENTOS PARA ECCL 2021	VERIFICADOR DE ECCL DE COMPETENCIAS LABORALES 2021
COD	Regional	COD	Centro	AREAS	CARGO	GRADO	CANTIDAD CARGOS	OPEC	PLANTA	PLANTA	PLANTA
47	MAGDALENA	9118	CENTRO ACUICOLA Y AGROINDUSTRIAL DE GAIRA	ECCL	Profesional	2	2	61346	1	1	0
47	MAGDALENA	9529	CENTRO DE LOG. Y PROM. ECOTUR DEL MAGDALENA	ECCL	Profesional	2	1	62003	1	0	0
47	MAGDALENA	9529	CENTRO DE LOG. Y PROM. ECOTUR DEL MAGDALENA	ECCL	Profesional	3	1	61505	0	0	1
47	MAGDALENA	SUBTOTAL					4		2	1	1

Así mismo, se establece la meta para la vigencia 2021, es decir, los indicadores aprobados para el proceso de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias laborales para la Regional Magdalena

Cuadro 2- META 2021

COD. REG	REGIONAL	COD CF	CENTRO DE FORMACIÓN	SENA - SNFT - ECCL META 2021					
				NUMERO					
				Personas Inscritas	Evaluaciones en Competencias Laborales	Personas Evaluadas en Competencias Laborales	Certificaciones expedidas en Competencias Laborales	Personas Certificadas en Competencias Laborales	Instrumentos de evaluación contruidos
47	MAGDALENA	9118	CENTRO ACUICOLA Y AGROINDUSTRIAL DE GAIRA	2.647	3.122	2.544	2.962	2.419	13
47	MAGDALENA	9529	CENTRO DE LOGISTICA Y PROMOCION ECOTURISTICA DEL MAGDALENA	1.194	1.340	1.134	1.260	1.079	8
47	MAGDALENA		TOTAL	3.841	4.462	3.678	4.222	3.498	21

Con base en estas metas, el Recurso humano requerido se identifica teniendo en cuenta la meta aprobada, identificando el recurso humano requerido para la ejecución de los indicadores, y: a) la clasificación por cada rol, b) la identifican los cargos que se incorporaron a la planta y, c) la asignación del presupuesto para contratar recurso humano faltante. Por lo tanto, se definió el Recurso humano de la Regional Magdalena así:



Cuadro 3 Consolidado recurso humano por rol

ROLES EN REGIONALES Y CENTROS DE FORMACIÓN	REGIONAL		CENTRO DE FORMACIÓN		TOTAL
	PLANTA	CTO	PLANTA	CTO	
DINAMIZADOR PARA EL PROCESO ECCL	0	0	2	0	2
DINAMIZADOR DE INSTRUMENTOS PARA ECCL	0	1	1	0	2
VERIFICADOR DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES	0	0	1	0	1
APOYO ADMINISTRATIVO DE ECCL	0	0	0	2	2
TOTAL	0	1	4	2	7

Este contrato responde a los compromisos del SENA para la vigencia 2021 relacionados en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 y el Plan de Acción del SENA en el lineamiento "Adelantar procesos ECCL a través del desarrollo de proyectos por línea de Demanda Social y Organización" con la cual se atienden poblaciones vulnerables, personas en búsqueda de empleo e independientes a fin de promover su inclusión al mercado, el seguimiento a la verificación y/o auditorías del proceso de Evaluación y Certificación de competencias Laborales para garantizar la calidad y transparencia y atender los requerimientos del Banco Nacional de Instrumentos (Solicitud, Oportunidad, Contingencia, Acciones Correctivas y el envío de baterías para la Autorización de Instrumentos de Evaluación).

Por tanto, la Regional Magdalena identifica la necesidad contratar un (1) Profesional con Título Universitario, por un periodo de once (11) meses, ya que en la planta no existe personal suficiente y teniendo en cuenta las especiales características y necesidades técnicas de la contratación, se requiere contratar un "Dinamizador de Instrumentos para ECCL" el cual deberá Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar el desarrollo del proceso "Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales" del SENA, en la Regional Magdalena.

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 Regional Magdalena requiere de un (1) profesional para "Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar el desarrollo del proceso "Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales" del SENA, en la Regional Magdalena.

Según la Resolución N° 47-00212 del 17 de junio de 2021 del Grupo de Gestión del Talento Humano Regional Magdalena, cuenta con nueve (9) cargos de planta: de los cuales dos (2) son del nivel



profesional, cuatro (4) del nivel técnico y dos (2) del nivel asistencial, por lo tanto, debido a la inexistencia de personal suficiente para atender los compromisos adquiridos para el 2022, se hace necesario contratar una (01) persona natural, 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: **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.

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 Magdalena, la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de un (1) 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”*.

2. Obligaciones

2.1. Obligaciones Generales del Contratista:

El Contratista se Obliga a:

2.1.1. Acatar la Constitución Política, la Ley, los principios de la contratación estatal y las demás normas concordantes y complementarias.

2.1.2. Responder por el adecuado y oportuno cumplimiento de las obligaciones contraídas del contrato electrónico.

2.1.3. Participar en las reuniones que para la ejecución del contrato sean convocadas.

2.1.4. Entregar periódicamente y al finalizar el contrato o cuando el supervisor lo solicite, todos los documentos y archivos (físicos y electrónicos) a su cargo y que se produzcan en ejecución de sus obligaciones, debidamente inventariados conforme a las normas y procedimientos que establezca el Archivo General de la Nación, y de acuerdo con el formato GD-F-004 Formato Único de Inventario Documental.



2.1.5. Entregar a la finalización del plazo de ejecución o del vínculo contractual o cuando el supervisor del contrato lo solicite, los bienes devolutivos que le hayan sido asignados para el cumplimiento del objeto del contrato.

2.1.6. Utilizar en debida forma las claves asignadas para el ingreso a los sistemas de información y gestión del SENA requeridos para la ejecución del contrato y al finalizar el mismo, informar para su desactivación, garantizando la seguridad y reserva de la información conocida por estos u otros medios durante la ejecución.

2.1.7. Colaborar en la elaboración de respuestas y suministro de información requerida por las autoridades y organismos de control del Estado Colombiano, en relación con la ejecución del contrato y de los asuntos relacionados con el mismo.

2.1.8. Solicitar autorización escrita del SENA para utilizar el nombre, emblema o sello oficial con fines publicitarios o ajenos a los establecidos en los lineamientos de la Entidad.

2.1.9. Cumplir con las normas de bioseguridad y reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del SENA, según la normatividad vigente.

2.1.10. Entregar el examen médico pre-ocupacional al Grupo de Gestión del Talento Humano de la Dirección Regional de acuerdo con el profesiograma, el objeto a desarrollar y dentro de los plazos establecidos legalmente. (Decreto 723 de 2013 art. 18).

2.1.11. Adjuntar el certificado de aprobación de los conocimientos básicos del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el primer pago de los honorarios.

2.1.12. Mantener actualizados los sistemas de información sobre los cuales se le haya asignado usuario y contraseña durante la ejecución del contrato y entregar al supervisor las evidencias del estado en que se encuentre, en los informes de ejecución contractual parcial o final.

2.1.13. Realizar los pagos al SGSS (salud, pensión y riesgos laborales) de acuerdo con la normatividad vigente, aportando los soportes de pago los cuales deben ser validados para constatar que en efecto el pago de la planilla haya sido recibido por la entidad correspondiente y en caso de incumplimiento total o parcial, responder por las consecuencias y sanciones que disponga la ley.

2.1.14. No subcontratar las actividades propias del objeto contractual, salvo, que dentro del desarrollo de la propuesta se haya previsto disponer de recurso humano, para lo cual deberá tener en cuenta que no podrá vincular menores de edad, dando aplicación a la Resolución No. 1677 de 2008 del Ministerio de Protección Social y los Pactos, Convenios y Convenciones Internacionales ratificados por Colombia, sobre los derechos de los niños.

2.1.15. En caso de que proceda el registro y asignación de una firma digital, usarla dentro de los límites impuestos por el objeto y las obligaciones del contrato electrónico y en todo caso con la debida autorización de quien corresponda.

2.1.16. Desplazarse dentro y fuera del territorio nacional cuando sea requerido para cumplimiento de las obligaciones contractuales y legalizar las ordenes de viaje de acuerdo con los términos y lineamientos del SENA una vez culminado el desplazamiento.



2.1.17. Guardar reserva de la información asociada al objeto contractual que repose en bases de datos, sistemas de gestión, aplicativos, archivos magnéticos, respecto de los cuales se le haya concedido acceso mediante códigos, claves o contraseñas, respondiendo penal, civil y administrativamente por su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento, durante el plazo de ejecución del contrato y dos (2) años más, conforme a las disposiciones contenidas en la Ley 1266 de 2008, la Ley 1581 de 2012, la Ley 1273 de 2009 y las demás que las complementen, sustituyan o modifiquen.

2.1.18. En cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1° del artículo 23 de la Ley 1150 de 2007, del artículo 6° de la Ley 1562 de 2012 y del Decreto 1273 de 2018 el contratista deberá acreditar que se encuentra al día en el pago mensual de los aportes del Sistema General de Seguridad Social Integral, estos pagos podrán acreditarse mes vencido y únicamente por el sistema pila o de planilla asistida o el que determine el Ministerio del Trabajo. Cuando corresponda el contratista también debe acreditar el pago oportuno de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar.

2.1.19. Las demás que sean necesarias para el cabal cumplimiento del objeto contractual.

2.2. Obligaciones Específicas del Contratista:

El Contratista se Obliga a:

2.2.1. 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.

2.2 2. Participar en la transferencia de conocimientos a desarrollarse, relacionada con la elaboración y revisión de instrumentos de evaluación de competencias laborales.

2.2. 3. Apoyar en el acompañamiento y seguimiento a la construcción de instrumentos de evaluación.

2.2.4. Apoyar en la elaboración junto con el dinamizador de ECCL de centro, de la programación para la construcción y entrega de instrumentos de evaluación.

2.2.5. 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.

2.2.6. 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.

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 Santa Marta Magdalena

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 del Grupo Interno de Trabajo de Formación Profesional Integral y Sistema Nacional de Formación o quien delegue el Director 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 Director(a) 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:

1.OBJETO: Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la construcción de instrumentos de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA.

2 . CLASIFICACIÓN UNSPSC

El objeto contractual se clasifica en el siguiente código del Clasificador de Bienes y Servicios:

Clasificación UNSPSC

Código-Segmento	Código - Familia	Código-Clase	Nombre-Producto
80000000	80110000	80111600	Servicios de personal temporal

3. ASPECTOS GENERALES

3.1 SECTOR PERTENECIENTE AL OBJETO CONTRACTUAL



SECTOR ECONÓMICO
Sector terciario o de servicios
Servicios profesionales

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 allegados por el (la) señor (a) ADIS JOHANATAMARIS RIOS se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

IDONEIDAD		
La siguiente verificación, se realiza atendiendo lo establecido en los estudios previos.	FORMACIÓN ACADÉMICA	
	CUMPLE	NO CUMPLE
	X	

Entidad	Fecha de Ingreso (DD/MM/AAAA)	Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)	Meses	Días	SI	NO
SENA	22/01/2018	31/12/2018	11,433	343	X	
SENA	17/01/2019	31/12/2019	11,6	348	x	
SENA	23/01/2020	31/12/2020	11,433	343	X	
SENA	30/01/2021	31/12/2021	11,167	335	X	
			0	0		
			0	0		
			0	0		
			0	0		
			0	0		
			0	0	CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA			45,63	1369	X	

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 Magdalena 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. de Contrato y Año	Contratista	Objeto del Contrato	Plazo	Valor Contrato y Forma de Pago	Modalidad de Selección
102 del 18 de enero de 2018	JOHANYS PAOLA CORONADO ORJUELA	Prestación de los servicios profesionales de carácter temporal como instrumentador del Proceso de Evaluación de Competencias Laborales	CINCO (05) MESES VEINTE (20) DIAS	DIECINUEVE MILLONES SETECIENTOS VEINTISIETE MIL NOVECIENTOS TREINTA Y TRES PESOS M/CTE (\$19.727.933)	Contratación directa
CO1.PCCNTR .2312733 DE 2021	MEEK PALOMINO NATALIA MARIA	Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la construcción de instrumentos de la Evaluación	Hasta el 31 de Diciembre	<i>Se fija como valor total para el contrato la suma de</i> TREINTA Y SIETE MILLONES OCHOCIENTOS SESENTA MIL PESOS M/CTE	Contratación directa



		y Certificación de Competencias Laborales del SENA..		(\$37.860.000). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Diez (10) pagos iguales por los meses de marzo a diciembre de 2021, por valor de TRES MILLONES SETECIENTOS OCHENTA Y SEIS MIL PESOS M/CTE (\$3.786.000) 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 del gasto, sin que sea necesario haber obtenido previamente varias ofertas, así mismo se verificó el cumplimiento de los toques, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en la ciudad de Santa Marta,

VICTOR HUGO ARMENTA HERRERA
Director Regional

Proyectó: Carlos Mario Garcia 
Cargo: Coordinador (E) Grupo del Talento Humano

VoBo: Marlys Martinez Oliva 
Cargo: Coordinadora Administrativa Mixta