



AUTORIZADO
19 ENE 2022

000094

**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
FORMATO ESTUDIO PREVIO
PARA DETERMINAR LA CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD PARA CONTRATOS DE
PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES**

OBJETO:	<i>Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, en la especialidad de PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS del Centro Agroempresarial del SENA Regional Cesar y su área de influencia.</i>
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	<i>Profesional en el área Agroindustrial o de alimentos, con experiencia en el área de alimentos. Igualmente, debe contar con: certificado del curso de "evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio" o compromiso de realizarlo, o el certificado de competencias laborales en "Evaluar la competencia laboral según procedimiento del organismo certificador." o la denominación que se le asigne.</i>
EXPERIENCIA RELACIONADA:	<i>Mínimo 13 meses de experiencia como Evaluador de Competencias Laborales o mínimo 25 meses de experiencia relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar.</i>
VALOR Y FORMA DE PAGO:	<i>Se fija como valor total para el contrato la suma de TREINTA Y UN MILLONES CIENTO SETENTA Y SEIS MIL PESOS M/CTE (\$31.176.000). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente a catorce (14) días del mes de febrero de 2022 por valor de UN MILLÓN OCHOCIENTOS DIECIOCHO MIL SEISCIENTOS PESOS M/CTE (\$1.818.600), b) Siete pagos iguales por los meses de marzo a septiembre de 2022, por valor de TRES MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL PESOS M/CTE (\$3.897.000) cada uno, y c) Un pago final proporcional correspondiente a dieciséis (16) días del mes de octubre de 2022 por valor de DOS MILLONES SETENTA Y OCHO MIL CUATROCIENTOS PESOS M/CTE (\$2.078.400).</i>
PLAZO:	<i>Hasta el dieciséis (16) de octubre de 2022.</i>
LUGAR DE EJECUCIÓN:	<i>Aguachica – Cesar y área de influencia del Centro Agroempresarial SENA Regional Cesar.</i>
SUPERVISOR:	<i>La supervisión del contrato estará a cargo de la Líder de Competencias Laborales del Centro Agroempresarial SENA Regional Cesar, Gandra Moreno Lemus o de quien delegue por escrito el subdirector del Centro Agroempresarial SENA Regional Cesar.</i>
ORDENADOR DEL PAGO:	<i>ALVARO ENRIQUE RESTREPO DOMINGUEZ</i>
CLASIFICACION UNSPSC:	<i>El objeto contractual se clasifica en el siguiente Código del Clasificador de Bienes y Servicios UNSPCS, así: 80111600</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, el Centro Agroempresarial de la Regional Cesar 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 artículo 2 de la Constitución Política, establece que son fines esenciales del Estado servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, indicando para el efecto, que es obligación de las autoridades de la República, proteger a todas las personas en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, garantizando el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

La Constitución Política en su artículo 209 establece que: "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación



AUTORIZADO

19 ENE 2022

000094

y la desconcentración de funciones". Destacando que las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.

El artículo 4 de la Ley 489 de 1998 determina, que son finalidades de la función administrativa, buscar la satisfacción de las necesidades generales de todos los habitantes, atendiendo a los principios, finalidades y cometidos consagrados en la Constitución Política.

El SENA como entidad encargada de cumplir la función que le 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" (Ley 119, 1994) y fundamentada en la visión 2022 para consolidarse como una entidad referente de formación integral para el trabajo, por su aporte a la empleabilidad, el emprendimiento y la equidad, que atiende con pertinencia y calidad las necesidades productivas y sociales del país, soporta su direccionamiento estratégico en plan nacional de desarrollo 2018-2022 'pacto por Colombia, pacto por la equidad', el cual plantea retos importantes a la entidad en aras de conseguir la remoción de obstáculos y la transformación de las condiciones que hagan posible la aceleración del crecimiento económico y la equidad de oportunidades del país, esto fundamentado en la ecuación del bienestar: 'legalidad + emprendimiento = equidad". Es así como se articula desde la formación profesional integral:

- ✓ *El 'pacto por la equidad: Juventud naranja: todos los talentos cuentan para construir país. El cual establece dentro de sus objetivos: Facilitar el tránsito de los jóvenes de la educación media a la formación para el trabajo o la educación superior.*
- ✓ *El 'pacto por la equidad: Educación de calidad para un futuro con oportunidades para todos. Impulsar el diálogo entre diversos actores a favor de la calidad y pertinencia de la educación y formación para el trabajo.*
- ✓ *El 'pacto por la equidad: Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva. Consolidar el Subsistema Nacional de Formación para el trabajo mejorando la pertinencia de la oferta de formación*

Este último establece:

Crear el Subsistema de la Formación para el Trabajo, constituido por toda aquella oferta de educación y formación técnica y vocacional que da respuesta a las ocupaciones requeridas en el mundo laboral. Se caracteriza por desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes desde el nivel básico hasta el más avanzado, en función de las ocupaciones y necesidades de la sociedad y del mercado laboral. Su formación será por competencias. Por tanto, este subsistema incluye al SENA, las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, y las Instituciones de Educación Superior con oferta de formación para el trabajo que formen por competencias y cumplan los requisitos y mecanismos que para tal fin se establezcan.

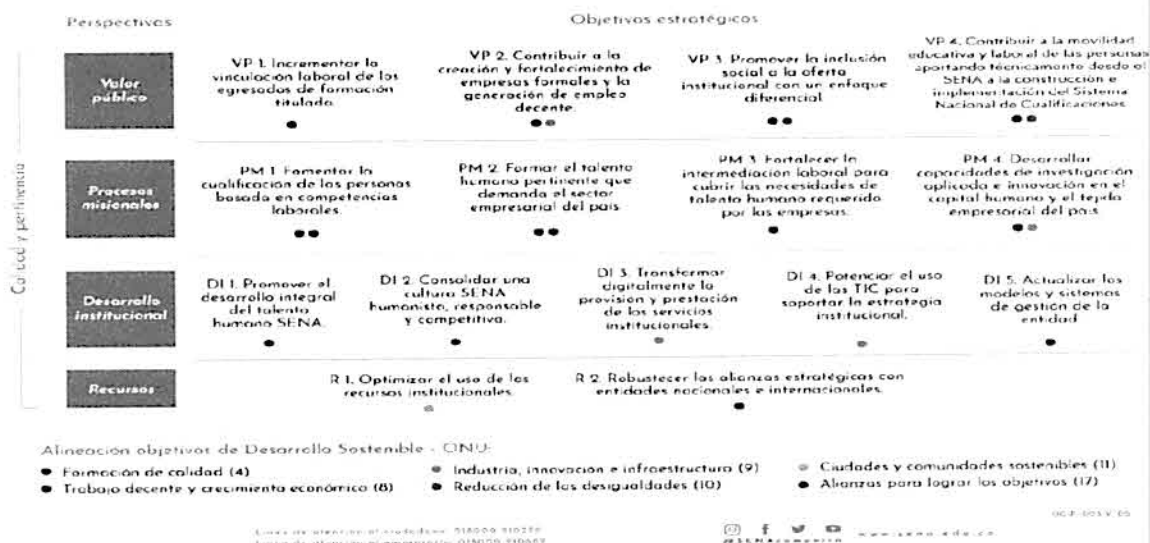
Lo anterior se conecta con el plan estratégico SENA 2019-2022 en la perspectiva de valor público que se refleja en su Mapa Estratégico en sus cuatro Objetivos Estratégicos con Perspectiva del Valor Público:

1. Generación de oportunidades de vinculación laboral
2. La contribución a la creación y fortalecimiento del sector empresarial
3. La promoción de condiciones para la inclusión social con enfoque diferencial
4. La contribución a la movilidad educativa y laboral, a través del sistema nacional de cualificaciones

Así como también con el Mapa Estratégico de la Entidad alineado con la ODS, el despliegue inicia con el Mapa Estratégico que alinea las Perspectivas (Valor Público, Procesos Misionales, Desarrollo Institucional y Recursos) con los Objetivos Estratégicos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, orientados al cumplimiento de la Misión y el logro de la Visión de la entidad. Frente a cada Objetivo Estratégico se señalan los indicadores clave de desempeño por medio de los cuales se monitorea su cumplimiento con las respectivas metas anuales y plurianuales del cuatrienio 2019-2022.



Mapa Estratégico



En este sentido la formación profesional integral se enmarca desde la perspectiva de los procesos misionales de la entidad.

Perspectiva: Procesos Misionales (PM)

Objetivo Estratégico PM 1: Fomentar la cualificación de las personas basada en competencias laborales. Con este objetivo estratégico se busca fomentar la cualificación del talento humano, por medio de la articulación e integración de políticas públicas y estrategias institucionales, basados en competencias laborales que contribuyan a la movilidad laboral y educativa del país.

Indicador Clave de Desempeño (KPI)	Meta Plurianual	Programación Meta Anual				
		LB*	2019	2020	2021	2022
Personas certificadas en competencias laborales	697.280	169.242	167.827	175.351	178.751	175.351
Certificaciones en competencias laborales	838.377	218.872	202.772	210.430	214.745	210.430
Perfiles de cargo normalizados con base en Competencias Laborales	1.500	-	550	280	320	350
Catálogos de Cualificaciones elaborados	8	-	2	2	2	2
Cupos del Programa de Formación Continua Especializada	275.000	68.255	80.000	63.000	65.000	67.000

* LB año 2018.

Iniciativas estratégicas	Dependencia Responsable
PM 1.1 Elaborar los catálogos de cualificaciones para la formación para el Trabajo en los sectores que se definan con el Ministerio de Trabajo	Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo - DSNFT
PM 1.2 Fortalecimiento de la oferta Agropecuaria y Agroindustrial	
PM 1.3 Articulación y representatividad de los procesos de la DSNFT	

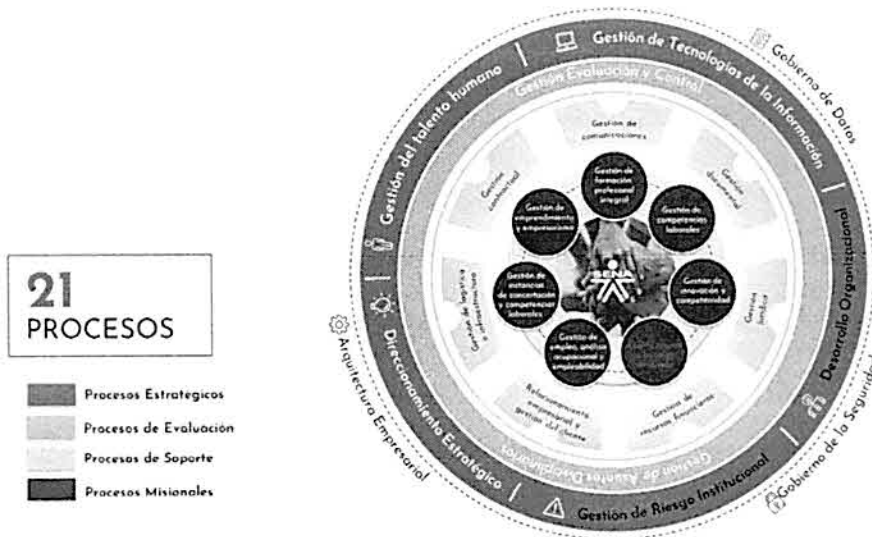
De conformidad con el artículo 25 del Decreto 249 de 2004, los Centros de Formación son las dependencias responsables de la prestación de los servicios de formación profesional integral, los servicios tecnológicos, la promoción y el desarrollo del empresarismo, la normalización y evaluación de competencias laborales, en interacción con entes públicos y privados y en articulación con las cadenas productivas y los sectores económicos.

En este sentido, los Centros de Formación del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, como unidades

operativas, ejecutan las acciones de formación de acuerdo con la oferta definida en su Plan de Acción como respuesta a los requerimientos del entorno productivo y social; por consiguiente, y dado que las metas de formación año a año se incrementan, es necesario garantizar el talento humano suficiente que permita la operación adecuada de los procedimientos que hacen parte de sus procesos misionales, entre ellos la Formación Profesional Integral ejecutada por intermedio de las Coordinaciones Académicas.

Así esta establecido en el mapa de procesos institucional, desde el proceso de:

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES GCC-C-001, el cual es un proceso de tipo MISIONAL y cuyo objetivo es Gestionar las condiciones necesarias para el reconocimiento de las competencias laborales de las personas vinculadas laboralmente al sector productivo, los desempleados y los trabajadores independientes, a través de la valoración de evidencias de conocimiento, desempeño y producto para contribuir al mejoramiento de la productividad y facilitar la movilidad laboral.



El proceso busca gestionar las condiciones necesarias para el reconocimiento de las competencias laborales de las personas vinculadas laboralmente al sector productivo, aquellas en búsqueda de empleo y los trabajadores independientes, a través de la valoración de evidencias de conocimiento, desempeño y producto para contribuir al mejoramiento de la productividad, facilitar la movilidad laboral y aportar a la optimización de las condiciones de empleabilidad de los colombianos. El procedimiento para evaluar y certificar competencias laborales se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la **“Manual para Evaluar y Certificar Competencias Laborales GCC-M-001”**.

	SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y AUTOCONTROL Manual para Evaluar y Certificar Competencias Laborales	Versión : 02
		Código : GCC-M-001
		Fecha de Vigencia : 2021-12-09
Tabla de contenido		
1. Introducción.....	6	
2. Objetivo.....	7	
3. Alcance.....	7	
4. Responsable.....	7	
5. Definiciones.....	7	
6. Marco normativo.....	13	
7. Generalidades.....	15	
7.1 Principios de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.....	15	
7.2 Características de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.....	15	
7.3 Líneas de atención.....	16	
7.3.1 Por Organizaciones.....	16	
7.3.2 Por Demanda Social.....	17	
7.3.3 Por Marca.....	18	
7.3.4 Estrategia para nuevas oportunidades de empleabilidad.....	18	



AUTORIZADO

19 ENE 2022 000094

7.4 Recursos.....	18
7.5 Tipos de proyecto	18
8. Fases para evaluar y certificar la competencia laboral.....	19
8.1 Fase de Planeación.....	19
8.1.1 Establecer y divulgar lineamientos	19
8.1.2 Definir Actores del proceso	20
8.1.2.1 Evaluador de Competencia Laboral de ECCL	20
8.1.3 Realizar oferta pertinente del proceso	21
8.1.4 Identificar áreas clave	21
8.1.5 Divulgar el Servicio.....	22
8.1.6 Atender Solicitudes de ECCL	22
8.1.7 Realizar Programación	23
8.1.8 Estructurar proyectos	23
8.2 Fase de Evaluación.....	23
8.2.1 Realizar sensibilización al proceso e inducción al referente de evaluación	23
8.2.2 Formalizar la inscripción	24
8.2.3 Recolectar evidencias	25
8.2.3.1 Evidencia de conocimiento.....	26
8.2.3.2 Evidencias de desempeño	26
8.2.3.3 Evidencias de producto.....	27
8.2.4 Oportunidad.....	27
8.2.5 Valorar evidencias.....	27

8.2.6 Emitir juicio y notificar al candidato	27
8.3 Fase de verificación y auditoria	28
8.4 Fase de certificación	28
8.4.1 Estados del certificado.....	28
8.4.2 Generación de la certificación	28
8.4.3 Niveles de certificación.....	29
8.4.5 Beneficios de la certificación de competencias laborales	29
8.4.6 Identificación, cierre y seguimiento al cierre de brechas de competencia laboral.....	30
8.4.7 Vigencia y renovación de la certificación.....	30
9. Novedades	30
9.1 Novedades del candidato.	31
9.1.1 Retiro Voluntario (RV).....	31
9.1.2 Cancelación (C)	31
9.1.3 Baja Definitiva (BD).....	31
9.1.4 Novedad de reclamación (NR).....	31
9.2 Novedades del proyecto.....	31
9.2.1 Cancelación de Proyecto (CP)	31
9.2.2 Aplazamiento de Proyecto (AP)	32
9.2.3 Cambio de Evaluador de Competencias Laborales o de Dinamizador del proceso ECCL - Centro de formación.....	32



AUTORIZADO
19 ENE 2022

000094

10. Trámite para reclamación de resultados	32
11. Cadena de custodia.....	32
12. Gestión de instrumentos de evaluación	33
12.1 Banco Nacional de Instrumentos de Evaluación – BNIE	33
13. Medir la satisfacción del servicio y realizar seguimiento de la evaluación y certificación de competencias laborales	34
14. Peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones PQRSF	34
15. Control de documentos y registros	34
15.1 Revisión y actualización del Manual.....	35
ABREVIATURAS.....	36
BIBLIOGRAFÍA.....	37

De conformidad con el artículo 25 del Decreto 249 de 2004, los Centros de Formación son las dependencias responsables de la prestación de los servicios de formación profesional integral, los servicios tecnológicos, la promoción y el desarrollo del empresarismo, la normalización y evaluación de competencias laborales, en interacción con entes públicos y privados y en articulación con las cadenas productivas y los sectores económicos.

Por lo anterior, le corresponde al centro efectuar la Evaluación de las Competencias Laborales, el cual es el proceso por medio del cual un evaluador recoge evidencias de conocimiento, desempeño y producto 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 seis (06) meses.

Ante la situación actual del país, El SENA se acogido a muchos cambios y ha redefinido los procesos para que los colombianos se sigan beneficiando de nuestro portafolio de servicios de forma virtual y presencial; el proceso de Certificación de Competencias Laborales no es la excepción, se hace necesaria la contratación de un evaluador en el área de procesamiento de alimento en el Centro Agroempresarial Regional Cesar, debido a que el centro agroempresarial tiene para la vigencia 2022 las siguientes metas:

Evaluaciones en Competencias Laborales	Personas Evaluadas en Competencias Laborales	Certificaciones Expedidas en Competencias Laborales	Personas Certificadas en Competencias Laborales	Número de Personas Inscritas para Competencias Laborales	Numero de NSCL Elaborados
1.797	1.709	1.731	1.649	1.751	8

El propósito de esta contratación es continuar con la atención a la población solicitante y ejecutar el programa de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en toda nuestra área de influencia permitiéndonos lograr el cumplimiento de la meta de la vigencia 2022, del centro Agroempresarial, Regional cesar.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto, requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado y siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada al Centro Agroempresarial del SENA Regional Cesar, 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



AUTORIZADO
19 ENE 2022

000094

estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable”.

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 el Centro Agroempresarial del SENA Regional Cesar, requiere contratar una (1) persona para el cumplimiento de las metas e indicadores establecidos para la vigencia 2022.

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. El subdirector podrá establecer un número de evaluaciones diferente, según las condiciones y características identificadas en el centro de formación, en el marco de la meta y el presupuesto asignado al centro de formación, garantizando que, con el presupuesto anual asignado al centro de formación para tal fin, se cumpla la meta concertada para 2022.
5. Apoyar en la revisión a nivel técnico de ítems e indicadores de desempeño 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.



AUTORIZADO
19 ENE 2022

000094

5. Domicilio Contractual:

El domicilio contractual será la ciudad de Aguachica - Cesar y su área de influencia del Centro Agroempresarial SENA Regional Cesar.

6. Fundamentos jurídicos que soportan la modalidad de selección:

El objeto que se requiere contratar corresponde a la prestación de servicios personales, que de conformidad con lo establecido por el artículo 32 - numeral 3 de la Ley 80 de 1993 y el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, se celebrará bajo la modalidad de Contratación Directa.

7. Justificación valor del contrato:

El valor de los honorarios se determina de acuerdo con los criterios de selección objetiva establecidos conforme a la necesidad, al objeto, las obligaciones descritas en este documento, la formación académica y la experiencia exigida para la idónea ejecución del contrato, en concordancia con el Plan de Acción de la Entidad, el presupuesto asignado a la dependencia, el Plan Anual de Adquisiciones y la tabla de honorarios vigente.

Para poder adelantar por parte del SENA los trámites administrativos de pago, el contratista debe acreditar previamente el cumplimiento de los requisitos de pago, tales como la certificación expedida por el supervisor del contrato en la que acredite el cumplimiento a entera satisfacción del objeto y obligaciones del contrato en el respectivo periodo y la cancelación de los aportes a la seguridad social como salud, pensión y riesgos laborales y demás documentos necesarios para el pago.

En caso de requerirse el desplazamiento del contratista a otras ciudades o municipios diferentes al domicilio contractual para el cumplimiento del objeto contractual, el SENA pagará los gastos que cause el desplazamiento de conformidad con lo establecido en el acto administrativo vigente.

8. Análisis de riesgos y forma de mitigarlos:

Una vez analizada la matriz de riesgos anexa a este estudio previo respecto del cumplimiento del contrato a celebrar, y en aras de salvaguardar el interés patrimonial, la Entidad solicitará al futuro contratista constituir una garantía de cumplimiento del contrato.

9. Garantías que debe asumir el contratista:

El contratista deberá constituir a su costa y a favor del SENA, una garantía de cumplimiento sobre el 10% del valor total del contrato, en los términos señalados en la Sección 3 Subsección 1 del Decreto 1082 de 2015, la cual se mantendrá vigente durante el plazo de ejecución del contrato y cuatro (4) meses más y se ajustará a los límites, existencia y extensión de los siguientes amparos: **Cumplimiento del contrato.** Este amparo cubre a la entidad estatal de los perjuicios derivados de a) incumplimiento total o parcial del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista; b) El incumplimiento tardío o defectuoso del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista c) Los daños imputables al contratista por entregas parciales de la obra, cuando el contrato no prevé entregas parciales; y d) El pago del valor de las multas y de la cláusula penal pecuniaria.

10. Supervisión:

La supervisión del contrato estará a cargo de la Líder de Competencias Laborales del Centro Agroempresarial SENA Regional Cesar, Gandra Moreno Lemus o de quien delegue por escrito el subdirector del Centro Agroempresarial SENA Regional Cesar.

En caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. Si no se da la situación anterior, el ordenador del pago Subdirector de Centro 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 _____



AUTORIZADO

19 ENE 2022

000094

13. Criterios para seleccionar la oferta más favorable:

De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, "por tratarse de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido varias ofertas".

14. Análisis del Sector:

De acuerdo con el artículo 2.2.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015 y la Guía para la Elaboración de Estudios de Sector G-EES-02 de Colombia Compra Eficiente, el análisis del sector en un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, depende del objeto y de las condiciones de idoneidad y experiencia que llevan a contratar a la persona natural, conforme a lo indicado en la primera parte del presente documento.

14.1 Idoneidad y experiencia.

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por el señor **KARINA MARCELA RIVERO FERRERO**, 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	

EXPERIENCIA					EXPERIENCIA RELACIONADA	
ENTIDAD	Fecha de Ingreso (DD/MM/AAAA)	Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)	Meses	Días	SI	NO
UNION TEMPORAL ALIMENTAR CESAR	18/03/2019	06/12/2019	8	20	X	
CONSORCIO SERVIALIMENTOS PAE	05/03/2018	07/12/2018	9	4	X	
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA			17	24	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 Subdirector del Centro Agroempresarial del



AUTORIZADO

19 ENE 2022

000094

SENA Regional Cesar, 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 del contrato y forma de pago	Modalidad de selección
CO1.PCCNTR.1 692101 2020	ISNARDO JAIMES SARMIENTO	Prestación de servicios personales de carácter temporal como evaluador de competencias laborales a término fijo para el Centro Agroempresarial, Regional Cesar y su área de influencia, en el área de palma de aceite y oleaginosas.	Del 14/07/2020 al 12/12/2020	19.125.00, honorarios mensuales de 3.825.000	Contratación Directa
CO1.PCCNTR.1 608201 2020	Fernando Granados Plata	Prestación de servicios personales de carácter temporal como evaluador de competencias laborales a término fijo para el Centro Agroempresarial, Regional Cesar y su área de influencia, en el área de Gestión Administrativa	Del 3/06/2020 al 30/12/2020	26.520.00, honorarios mensuales de 3.825.000	Contratación Directa
CO1.PCCNTR.1 445264 2020	ANA LIVIZ CARO CENTENO	Prestación de servicios personales de carácter temporal como evaluador de competencias laborales a término fijo para el Centro Agroempresarial, Regional Cesar y su área de influencia, en las áreas de Confecciones	Del 1/06/2020 al 25/12/2020	17.712.328 COP, honorarios mensuales de 2.592.048 COP	Contratación Directa
CO1.PCCNTR.1 703604 2020	Brayan Sánchez Molano	Prestación de servicios personales de carácter temporal como evaluador de competencias laborales a término fijo para el Centro Agroempresarial, Regional Cesar y su área de influencia, en el área de Soldadura.	Del 17/07/2020 al 27/12/2020	13.997.059 COP, honorarios mensuales de 2.592.048 COP	Contratación Directa
1109/2018	RAFAEL ROJAS GUERRA	Contratar la prestación de servicios personales de carácter temporal de un	PLAZO 4MESES, 2 DIAS.	5.733.740 con un valor	Contratación Directa



AUTORIZADO

19 ENE 2022

000094

		(1) evaluador de competencias laborales para la especialidad de Vigilancia y seguridad.		mensual \$ 1.409.936	
1293/2018	JANNER ALBERTO VARGAS SUAREZ	Contratar la prestación de servicios personales de carácter temporal de un (1) evaluador de competencias laborales para la especialidad de Alimentos.	2 meses y 22 días	Valor \$7.604.532 valor mensual \$2.782.146	Contratación Directa

15. Recomendación al Ordenador del Gasto:

Que revisada y validada la documentación presentada por el futuro contratista en el SIGEP y verificado el cumplimiento de los requisitos de capacidad, idoneidad y/o experiencia requerida para la prestación del servicio y el cubrimiento de la necesidad reportada, se asume la contratación por el 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 Aguachica Cesar, a los 14 días del mes de enero de 2022.

**ALVARO ENRIQUE RESTREPO DOMINGUEZ
SUBDIRECTOR DE CENTRO**

Proyectó: Álvaro Enrique Restrepo Domínguez – Subdirector de Centro
Revisó: Carmen Julia Zapata San Juan - Coordinadora Grupo Apoyo Administrativo Mixto

Carmen J. Zapata