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 ACTIVIDADES DIFERENTE A INSTRUCTOR

OBJETO:	Prestar los servicios profesionales para apoyar la elaboración de encuestas, informes y análisis sobre el mercado laboral en la coordinación del observatorio durante la vigencia 2023.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Profesional en ciencias sociales y humanas, economía, administración y/o afines, con especialización en área afines.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	Treinta y siete (37) meses de experiencia profesional relacionada.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	*Se fija como valor total para el contrato la suma de SETENTA Y SIETE MILLONES DE PESOS M/CTE. ($ 77.000.000). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: Once (11) pagos iguales por los meses de febrero a diciembre de 2023, por valor de SIETE MILLONES DE PESOS M/CTE. ($7.000.000) cada uno.*
PLAZO:	Hasta el 31 de diciembre de 2023
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Bogotá D.C.
SUPERVISOR:	Profesional Grado 02 de la Dirección de Empleo y Trabajo o quien designe el ordenador del pago.
ORDENADOR DEL PAGO:	Directora de Empleo y Trabajo

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 de Empleo y Trabajo 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 SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA es una Entidad pública del orden nacional adscrita al Ministerio del Trabajo, cuya misión de conformidad con lo establecido en la Ley 119 de 1994, es cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y otorgando 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, las cuales deben ajustarse a los objetivos trazados por el Gobierno Nacional.

Es importante señalar que, dentro de la estructura orgánica del SENA, se encuentra la Dirección de Empleo y Trabajo la cual dentro de la misionalidad propone estrategias y mecanismos para adelantar los planes y programas de empleo asignados al SENA por el Gobierno Nacional; así como el diseño de políticas, planes, programas y proyectos, relacionados con la información para el empleo, certificación ocupacional, empleo, emprendimiento y desarrollo tecnológico.

Ahora bien, el Decreto 249 de 2004, estipula en su artículo 14 modificado por el Artículo 3 del Decreto 2520 de 2013, como funciones de la Dirección de Empleo y Trabajo, entre otras las siguientes:

> "… 1. *Proponer recomendaciones que permitan concertar con el Departamento Nacional de Planeación y con el Ministerio del Trabajo, el desarrollo de acciones en materia de empleo.*
> *2. Proponer estrategias y mecanismos para adelantar los planes y programas de empleo asignados al SENA por el gobierno Nacional.*
> *3. Asistir a la Dirección General, a las Direcciones Regionales, a la Dirección del Distrito Capital y a los Centros de Formación Profesional, en el diseño de políticas, planes, programas y proyectos relacionados con la información para el empleo y la articulación entre las necesidades laborales y los programas de formación profesional, certificación ocupacional, empleo, emprendimiento y desarrollo tecnológico que lleve a cabo el SENA.*
> *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.*
> *(…)*
> *9. Desarrollar y aplicar metodologías para la orientación ocupacional de los usuarios del servicio público de empleo, en el marco de las competencias del SENA.*
> *(…)*
> *16. Generar resultados estadísticos sobre la intermediación laboral y empleabilidad de los alumnos egresados del SENA, para facilitar la evaluación de la calidad y pertinencia de la formación profesional.*
> *17. Concertar con el medio educativo la difusión de información sobre oferta y demanda laboral y la realización de acciones de orientación entre alumnos, docentes y directivos.*
> *(…)*
> *20. Operar en coordinación con la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, Convenios Nacionales e Internacionales de Migraciones Laborales que permitan la inserción laboral de la fuerza de trabajo colombiano…"*

Conforme a lo anterior, es preciso señalar que la Dirección de Empleo y Trabajo se encuentra conformada por tres (3) grupos de trabajo, los cuales se encuentran distribuidos en la Resolución 1-1470 de 2021, las cuales se sucintan así:

- Coordinación Nacional Agencia Pública de Empleo (artículo 5).
- Coordinación Nacional Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano (artículo 8).
- Coordinación Nacional de Emprendimiento (artículo 2).

A su turno, según **Resolución 1-01470 del 2021,** se establecieron como funciones de los grupos de trajo de la Dirección del Empleo, dentro de las que se destacan:

Artículo 10°. El grupo Interno de Trabajo denominado "Coordinación Nacional del Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano" tendrá a su cargo las siguientes funciones:

> *"5. Actualizar en forma permanente los procesos y procedimientos para el funcionamiento del Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano, así como realizar el seguimiento y evaluación de la gestión.*
> *(…)*
> *7. Administrar el Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano del SENA, para facilitar información sobre el mercado laboral y contribuir a la orientación de acciones de formación y empleo.*
> *8. Asesorar técnicamente al Ministerio del Trabajo y al Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE en la identificación y análisis de las necesidades relacionadas con el mantenimiento de las ocupaciones.*
> *9. Suministrar al custodio nacional la información requerida y necesaria para e mantenimiento de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia en los formatos y metodologías definidas.*
> *10. I Acompañar en la implementación de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia.*
> *12. Promover el uso y aplicación de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC.*
> *13. Proponer e implementar estrategias y mecanismos para la interacción del Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano con otros observatorios y entidades, a través del suministro de información.*
> *(…)*
> *15. Identificar e Implementar metodologías de análisis laboral y ocupacional, cuya aplicación permita orientar la articulación entre la oferta y la demanda de empleo, la estructuración de programas de formación profesional, los procesos de certificación ocupacional, el desarrollo de acciones de emprendimiento y desarrollo tecnológico y la proyección de los servicios del SENA.*
> *16. Elaborar diagnósticos sobre la caracterización ocupacional y laboral que permitan la formulación de políticas de Empleo, Empleabilidad y de Formación Profesional, así como*

para orientar de forma anticipada las acciones de formación profesional de las entidades públicas y (privadas en procura de la pertinencia de los programas).
17. Mantener actualizada la, Clasificación Nacional de Ocupaciones y el Diccionario Ocupacional, con base en el análisis de la realidad laboral y los cambios en las estructuras ocupacionales.
18. Presentar a la Dirección de Empleo y Trabajo los resultados de las investigaciones sobre el mercado laboral y ocupacional, como apoyo a la toma de decisiones que fortalezcan la pertinencia de la oferta educativa."

El SENA, en virtud del artículo segundo de la Ley 119 de 1994- "*Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones",* es la 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"*, articulando su direccionamiento estratégico esencialmente con lo consignado en las bases del plan nacional de desarrollo Colombia Potencia Mundial de la vida 2022-2026, en lo que respecta a los pilares transformacionales: Seguridad humana y justicia social , Derecho Humano a la alimentación.

El Observatorio Laboral y Ocupacional monitorea el comportamiento de las ocupaciones, partiendo de diversas fuentes del mercado laboral, provee información a nivel nacional, que contribuye a la orientación de acciones de formación emprendimiento y empleo; además, genera alertas de proyectos de inversión potencialmente generadores de empleo que se desarrollarán en las diferentes regiones y sectores económicos.

Dentro de los principales logros del Observatorio Laboral Ocupacional para la vigencia 2022, conforme al informe de gestión presentado por la Dirección de Empleo y Trabajo, se obtuvieron los siguientes:

- Implementación de la Matriz de la Estructura Funcional de la Ocupación (EFO) con la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC).
- Actualización las estructuras de catálogos de cualificaciones de 9 sectores.
- Acompañamiento la aplicación de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) a los programas de formación ya existentes.
- Elaboración de 8 mapas ocupacionales sectoriales por cadena de valor y ocupaciones de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC).
- Publicación en página web del Observatorio de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC).
- Actualización de la metodología para el mantenimiento de mapas y perfiles ocupacionales de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC).
- Avance en el desarrollo de un Dashboard con información desde el 2013; con el fin de generar una herramienta que facilite la consulta y análisis de la tendencia de las ocupaciones de forma histórica

- Cálculo de la tasa de vinculación con cohortes semestrales de los egresados certificados de formación titulada, que, para el primer semestre de 2022, obtuvo la mayor tasa del cuatrienio (59,6%).
- Elaboración de columnas con análisis del mercado laboral publicada en la página del Observatorio Labora.
- Cálculo de la Matriz de Pertinencia y revisión de actualización de la metodología para su cálculo.
- Desarrollo de un Dashboard con los últimos resultados de la pertinencia de la formación.
- Divulgación de las estrategias y sus resultados a través productos como piezas gráficas, videos, podcast y entrevistas en medios de comunicación.
- Actualización de contenidos en la página web del Observatorio Laboral, con análisis del mercado laboral.

Entre las alianzas estratégicas, se suscribió el convenio Interadministrativo No. 694 de 2012 entre el Ministerio de Salud y Protección Social, y el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, cuyo objeto es: Aunar esfuerzos y recursos humanos, técnicos, tecnológicos y logísticos entre el MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL y EL SENA, con el propósito de intercambiar datos, estudios, informes, bases de datos y demás información que las apoye mutuamente en el cumplimiento de sus funciones misionales", y el cual finaliza el 30 de octubre de 2026. Por medio de este convenio se ha realizado el Intercambio de información de egresados SENA desde el año 2013 hasta la fecha, lo que ha permitido calcular periódicamente la tasa de vinculación de los egresados de programas de formación titulada, complementaria y certificación por competencias de la entidad, información que se constituye en un referente para el análisis de la pertinencia de la formación y la participación de los egresados en el mercado laboral.

De acuerdo con el último cálculo realizado, se pudo determinar una tasa de vinculación del 59,58% para los egresados de formación titulada del segundo semestre del 2021, vinculados en un empleo formal durante el primer semestre de 2022.

Así mismo, bajo el accionar del Observatorio Laboral conforme a lo señalado en el Decreto 654 del 16 de junio del 2021- "*Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC y se dictan otras disposiciones"*, se oficializa la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC), en el que se clarifican las funciones del SENA para dicha clasificación, como la de proveer información para el mantenimiento de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) al custodio nacional, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y para la versión 2022 se proporcionó información de 56 ocupaciones para ajuste y 2 ocupaciones nuevas, en cuanto a las denominaciones se aportaron 210 nuevas y se ajustaron 58.

El Observatorio dentro de sus funciones realiza la actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (C.N.O) que es la organización sistemática de todas las ocupaciones existentes en el

mercado laboral colombiano. En el 2022, se crearon 3 ocupaciones nuevas, se actualizaron 45 ocupaciones existentes y se incluyeron 567 nuevas denominaciones ocupacionales; adicionalmente se creó 1 campo ocupacional. Esta versión contó con un total de 589 ocupaciones y 6.906 denominaciones.

Adicionalmente, se realiza de manera articulada la implementación de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) en el SENA, para lo cual y a través de las áreas misionales de la entidad se realiza acompañamiento continuo en dicho proceso. Con la finalidad de hacer seguimiento al proceso de implementación, desde el Observatorio, se construyó una herramienta para medir el avance del proceso.

En cuanto a la matriz de pertinencia, el Observatorio Laboral y Ocupacional SENA tiene como fin sintetizar distintas fuentes de información, de modo que se genere un indicador que comprima las dimensiones asociadas a la pertinencia de la formación. Este indicador es un porcentaje que establecerá el desempeño de los programas de formación titulada, usando como dimensiones la vinculación laboral formal, los contratos de aprendizaje, las tendencias de las ocupaciones, la demanda social y las estrategias regionales.

Por parte de la Coordinación es preciso señalar que se llevó a cabo la Encuesta de Calidad de la Formación del SENA en su segunda versión donde se obtuvo el resultado de 2223 empresas encuestadas, la cual respondió bajo la percepción que tienen sobre los aprendices egresados de la Entidad, evidenciando que el 85,5% de los encuestados consideran probable contratar a un aprendiz SENA si tuviese una vacante, así mismo se logró identificar cuáles son las habilidades más destacadas de los mismos.

La coordinación de las encuestas atienden a la necesidad de tener información real para responder a los requerimientos de personal formado de acuerdo con los perfiles ocupacionales de las empresas, que contribuyen en la definición de las diferentes temáticas de empleo y formación. Esto además de la certificación de competencias, las acciones para potenciar las oportunidades laborales y responder a las necesidades de las empresas como parte de la búsqueda para reducir la brecha entre la demanda y oferta de trabajo.

Este ejercicio busca identificar las ocupaciones y perfiles ocupacionales que requieren las empresas del país a nivel regional; establecer la demanda en el corto plazo de las ocupaciones de los niveles tecnológico, técnico, operario y auxiliar del país y explorar las nuevas oportunidades de negocio para coordinar el acompañamiento del área de Emprendimiento y Fortalecimiento empresarial que el SENA proporciona.

Así mismo, ha desarrollado la estrategia de generación de estadísticas y documentos insumo para los diferentes análisis del mercado laboral que se producen al interior del Observatorio, y la aplicación y procesamiento de resultados de encuestas que son de injerencia de la Dirección de Empleo y Trabajo.

Para la vigencia 2023, el Observatorio Laboral y Ocupacional tiene como retos los siguientes.

- Apoyar la implementación de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia en las áreas misionales de la institución.

- Realizar mantenimiento de la Clasificación Nacional de Ocupaciones.
- Aportar información para el mantenimiento de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia.
- Actualizar los mapas ocupacionales por cadena de valor de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en términos de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia.
- Realización eventos para dar a conocer los productos del Observatorio, además de seguir compartiendo información tales como videos, datos y podcast en redes sociales de los temas del Observatorio y también brinda información valiosa respecto a las prioridades del gobierno (Economía cultural, economía Verde, Economía Popular y Economía Campesina), también se tiene pensado empezar a hacer boletines de prensa de temas de interés para el público externo.
- Actualizar el Olobot[1] con el fin de que se ajuste en su desarrollo y funcionamiento a la implementación de la CUOC en la Agencia Pública de Empleo.
- El cumplimiento de la meta de la tasa de vinculación y tasa de empleabilidad a nivel nacional, a través del cumplimiento de las metas regionales, las cuales se definen, teniendo en cuenta la proyección de estas a partir de la cantidad de certificados y vinculados de las cohortes semestrales de años anteriores.
- Desarrollar análisis de vinculación de egresados de programas de formación relacionados con las estrategias definidas en el nuevo Plan Nacional de Desarrollo y vinculadas a las economías cultural, verde, popular y campesina.
- Ampliar la divulgación de los resultados de las tasas de vinculación y empleabilidad, con el fin de aumentar el uso de la información que sirva como guía en la planeación de la oferta de programas de formación que respondan a las necesidades del sector productivo, así como las estrategias del comité de egresados y de la Agencia Pública de Empleo.
- En articulación con la Oficina de Sistemas, analizar y resolver las fallas de la gesta de insumos en el Dashboard de Empleabilidad y actualizar la información mensual desde agosto de 2021 a la más reciente al momento de ser puesto en producción nuevamente.
- Realizar análisis de los salarios de los certificados de complementaria para estimar la distribución de los salarios en esta población, con el propósito de identificar brechas, ya sea de género, de ruralidad vs urbano y de grupos poblacionales como los campesinos y dar lineamientos a las políticas futuras que impacten la economía popular, economía verde y economía campesinas.
- Analizar la continuidad laboral de los certificados de complementaria no solo con el seguimiento acostumbrado, sino con un periodo de seguimiento más alto como tres a cinco años, para con ello realizar modelos econométricos que permitan saber el impacto de la educación en la continuidad y el nivel salarial.
- Construir modelos econométricos de evaluación de impacto, y de análisis de los posibles efectos de los cursos de complementaria en la continuidad laboral y en el nivel salarial.
- Identificar las necesidades regionales a través de la tasa de empleabilidad.
- Implementar la nueva información dentro del tablero de control, de modo que refleje los nuevos resultados en torno a la formación titulada.

[1] Es un robot que permite mejorar en tiempos el cálculo de los inscritos, vacantes y colocaciones reportados desde la Agencia Pública de Eempleo del SENA para calcular la Tendencia de las Ocupaciones.

En cuanto a la duración del contrato se ha dispuesto lo siguiente mediante comunicación interna No. 8-2023-000024 del 12 de enero de 2023 - **DURACIÓN CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES 2023 EN EL SENA:**

"(…)- El lineamiento impartido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP en la Circular Conjunta No. 100-005 del 29 de diciembre de 2022, en cuanto a que "3. La contratación directa a través del contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión deberán tener un término de duración de cuatro (4) meses", está basado en el supuesto que las entidades públicas podrán realizar en ese tiempo los estudios técnicos y los trámites para la formalización de las plantas de personal que requieran, de forma que las actividades que realizan los contratistas sean asumidas al cabo de ese tiempo por los nuevos cargos de las plantas de personal, que de preferencia serán temporales. En el caso del SENA, está entidad sustento ante el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública mediante la comunicación No. 01-2-2022-000886 del 30 de diciembre de 2022 las razones técnicas, físicas, presupuestales y financieras por las cuales no es posible que el SENA realice en las condiciones señaladas en la Circular 100-005 de 2022 los estudios técnicos y de cargas de trabajo para tramitar la ampliación de la planta de personal que formalice en ese plazo los más de 32.000 contratos de prestación de servicios personales que suscribe el SENA cada año para poder cumplir las metas institucionales y prestar sus servicios en todo el territorio nacional.

- El SENA ya viene tramitando ante las entidades competentes del Gobierno Nacional la ampliación de la planta de personal permanente con 1.152 cargos, desde septiembre de 2021, sin que hasta la fecha (más de un año después), se haya expedido el correspondiente decreto por dudas en el costeo de los cargos, que subsisten a la fecha.

- Las necesidades de personal del SENA no se enmarcan en las 4 causales establecidas actualmente por el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 para crear empleos de carácter temporal, y estamos adelantando los trámites para pasar los 800 cargos de la planta temporal a la planta permanente.

- A la fecha el SENA no tiene presupuesto en el 2023 para realizar estudios técnicos y de cargas de trabajo, ni para asumir costos de nómina superiores a los 1.152 cargos que están en trámite de creación.

- Los ciclos formativos y la continua prestación de nuestros servicios misionales hacen improcedente la suscripción de nuestros contratos de prestación de servicios por 4 meses; el SENA está en la obligación legal de garantizar la continuidad de sus procesos de formación y de educación superior, durante todo el tiempo del programa, lo cual implica la necesidad de contar con los instructores necesarios durante todo el proceso formativo. Esto implica que solo cuando se creen cargos y se provean, es posible suprimir contratos. Lo mismo sucede con los demás servicios que presta la entidad, en los cuales la continuidad es fundamental.

- La suscripción de los contratos de prestación de servicios personales en el SENA por cuatro (4) meses conllevaría una grave afectación a la prestación de los servicio institucionales, tal como lo advirtió la Procuradora Delegada para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social en su Circular No. 001 del 6 de enero de 2023, en la cual expresó "7- Por lo anterior, esta Procuraduría Delegada hace una observación sobre el plazo de cuatro (4) meses que está estipulado en el punto 3 de la Circular Conjunta N° 100 – 005 de 2022, para la duración de los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión; pues se considera que, dados los múltiples trámites y las diversas instancias que se deben agotar para lograr ajustar las plantas de personal de las entidades del Estado, es insuficiente y se corre el riesgo de dejar a muchas entidades públicas sin el personal necesario e idóneo para atender la demanda de los servicios que prestan a la ciudadanía; circunstancia que puede generar una parálisis del Estado en todos sus niveles".

- La Directiva Presidencial No. 8 de 2022, por la cual se emiten "Directrices de Austeridad hacia un Gasto Público Eficiente" señala en su numeral 1.1. que "Las entidades públicas solo podrán celebrar contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión cuando estos sean estrictamente necesarios por el volumen de trabajo que tenga a su cargo su personal de planta, o por la necesidad de conocimientos especializados".

- Colombia Compra Eficiente y el Departamento Administrativo de la Función Pública expresaron en la Circular Conjunta No. 01 del 5 de enero de 2023 que "De conformidad con lo establecido en la Directiva Presidencial No. 08 del 17 de septiembre de 2022, las Entidades Estatales de la Rama Ejecutiva del orden nacional solo pueden justificar la celebración de contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión por: i) la carga de trabajo de su personal de planta o ii) la necesidad de conocimientos técnicos especializados, no profesionales, para la realización de actividades operativas, logísticas o asistenciales".

- El Ministerio de Trabajo indicó en su Circular Externa del 6 de enero de 2023, que "De conformidad con lo anterior, se entiende que podrán celebrarse contratos por el término de cuatro (4) meses siguiendo las reglas establecidas en las circulares conjuntas No 100-0005-2022 y 001-2023 aquellos contratos que la entidad identifique que puedan hacer curso al proceso de transición a cargo temporal de planta. // Las excepciones establecidas para suscribir contratos de prestación de servicios por un término superior a cuatro (4) meses, se resumen así: 1. Experticia o conocimiento especializado. // Estabilidad ocupacional reforzada por estado de gestación, licencia de paternidad o maternidad, limitaciones de salud, entre otros. // Contratos de prestación de servicios celebrados con personas jurídicas y aquellos que impliquen actividades no vinculadas a funciones permanentes financiados con recursos de proyectos de inversión.", así mismo indicó: "(…) en el evento de requerirse la aplicación de una de las excepciones previamente señaladas, será necesario indicar en los estudios previos, los motivos por los cuales resulta necesarios y conveniente satisfacer la necesidad a través de un contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión, en lugar de la creación de un empleo de la planta temporal."

En el presente caso, y como se describió en esta justificación es viable adelantar el proceso de contratación durante el término definido en el "plazo del contrato" y bajo la circunstancia justificada en este estudio previo, esta dependencia requiere para su debida administración y funcionamiento del apoyo de un profesional en ciencias sociales y humanas, economía, administración y/o afines, con especialización en área afines, para que apoye en la elaboración de modelos econométricos y manejo de bases de datos con información del mercado laboral.

Adicionalmente este profesional acompañará la generación de estadísticas y documentos que resulten de los diferentes análisis del mercado laboral y la aplicación y procesamiento de resultados de encuestas que se requieran para las estrategias propias del Observatorio Laboral y Ocupacional.

Es importante resaltar que este profesional construirá y actualizará metodológicamente la matriz de pertinencia y apoyará la elaboración de los análisis que sobre este tema se requieran durante la vigencia 2023.

Debido a lo amplia y compleja información que requiere la elaboración y análisis de las encuestas, informes y demás documentos y procesos a cargo del profesional a contratar, se requiere que cuente con especialización, dado que de sus actividades dependen insumos documentales y decisiones que adopte el grupo.

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

Teniendo en cuenta el objeto contractual y las obligaciones que se describen a continuación, esta dependencia manifiesta que el futuro contratista no ejercerá función pública, ni prestará servicios públicos y tampoco administrará bienes y recursos públicos, en tal sentido no es sujeto obligado a declarar bienes y rentas en el marco de la Ley 2013 de 2019.

2. Obligaciones Específicas:

a) Apoyar en la planeación y realización de modelos econométricos, análisis y cruce de bases de datos requeridos.

b) Apoyar la elaboración de documentos, y generación análisis y estadísticas que reflejen el análisis del mercado laboral Colombiano.

c) Desarrollar y aplicar encuestas y estudios requeridos según las estrategias establecidas por el grupo en el 2023.

d) Acompañar la estrategia de Comunidad de Empleabilidad, con el fin de dar a conocer temáticas relacionadas con las estrategias del Observatorio.

e) Acompañar la elaboración de la matriz de pertinencia general y los análisis que se requieran.

f) Para el mes de febrero presentar un informe con la propuesta de actividades a desarrollar para la estrategia de comunidades de aprendizaje con enfoque en las estrategias y productos del Observatorio.

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato a suscribir es de prestación de servicios profesionales o 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 Bogotá D.C.

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

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 profesional Grado 02 de la Dirección de Empleo y Trabajo o quien designe el ordenador del pago.

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 de la Dirección de Empleo y Trabajo designará nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se comunicará a las partes mediante el SECOP II.

11. Proceso de contratación cobijado por un acuerdo comercial: SI _____ NO __X___

12. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones: SI__X___ NO_____

13. Criterios para seleccionar la oferta más favorable:

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

14. Análisis del Sector:

De acuerdo con el artículo 2.2.1.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015 y la Guía para la Elaboración de Estudios de Sector G-EES-02 de Colombia Compra Eficiente, el análisis del sector en un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, depende del objeto y de las condiciones de idoneidad y experiencia que llevan a contratar a la persona natural, conforme a lo indicado en la primera parte del presente documento.

14.1 Idoneidad y experiencia.

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por el señor Carlos Andrés Vergara Perico, 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 ACADEMICA**	
	CUMPLE	**NO CUMPLE**
	X	

EXPERIENCIA					**EXPERIENCIA RELACIONADA**	
ENTIDAD	**Fecha de Ingreso (DD/MM/AAAA)**	**Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)**	**Meses**	**Días**	**SI**	**NO**
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	19/01/2022	23/12/2022	11	12	X	
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	27/01/2021	31/12/2021	11	8	X	
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	27/01/2020	24/12/2020	11	2	X	
Servicio Nacional de	08/02/2019	24/12/2019	10	9	X	

Aprendizaje SENA						
					CUMPLE	**NO CUMPLE**
TOTAL, EXPERIENCIA RELACIONADA			**44**	**1**	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, la Directora de Empleo y Trabajo establece que el futuro contratista cumple con los requisitos señalados anteriormente**.**

14.3 Estudio de la Demanda.

De conformidad con la información presentada por la Contraloría General de la Republica el 18 de noviembre de 2022 en el encuentro nacional para la formalización para el empleo público, a 31 de agosto de 2022, las entidades públicas contaban con 885.740 contratos prestadores de servicios personales.

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**

3165973 - 2022	Ingrith Carolyna León	Servicios personales: 8-2022-000171 - prestación de servicios profesionales de carácter temporal para apoyar acompañar las acciones estratégicas del observatorio laboral proyectadas en el plan de acción 2022, en especial las relacionadas con la clasificación.	31 de diciembre de 2022	$72.129.528	Contratación directa
3165739 - 2022	Luis Carlos Calixto	Prestación de servicios profesionales para los análisis respectivos el sobre certificación por competencias laborales y la vinculación laboral de los egresados SENA formación complementaria	31 de diciembre de 2022	$86.161.922	Contratación directa

15. Recomendación al Ordenador del Gasto:

Que revisada y validada la documentación presentada por el futuro contratista en el SIGEP y verificado el cumplimiento de los requisitos de capacidad, idoneidad y/o experiencia requerida para la prestación del servicio y el cubrimiento de la necesidad reportada, se recomienda la contratación al ordenador (a) del gasto, sin que sea necesario haber obtenido previamente varias ofertas, así mismo se verificó el cumplimiento de los topes, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en la ciudad de Bogotá D.C.

Firmado digitalmente por Luz Dana Leal Ruiz
Fecha: 2023.02.13 19:17:30 -05'00'

Luz Dana Leal Ruiz
Directora de Empleo y Trabajo

VoBo: Hernán Mauricio Rodriguez Laverde – Coordinador Observatorio Laboral y Ocupacional
Revisó: Lady Stella Herrera Dallos – Abogada Contratista
Revisó: Enith Vasquez – Contratista Roberto Chacón - Contratista Enith Jicelly Vasquez Mayorga
Revisó: Sandra Carolina Leguizamón – Profesional G04
Elaboró: Monica Torres – Contratista