



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:	<i>Prestar los servicios de apoyo a la gestión, para contribuir con el cumplimiento de los indicadores de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, y de construcción y revisión de instrumentos de evaluación en las funciones productivas a evaluar de Planta extractora y demás de su dominio técnico.</i>
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	<i>Título Universitario, o con aprobación de 5, 4 o 3 años de educación superior, o tecnólogo, o técnico. También podrán ser contratadas personas con nivel académico inferior a técnico. De acuerdo con la tabla de honorarios anexa. 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, Manejo de herramientas Ofimáticas, Excel, Sistemas de información y demás TIC’S.</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. De acuerdo con la tabla de honorarios anexa.</i>
VALOR Y FORMA DE PAGO:	<i>Se fija como valor total para el contrato la suma de SIETE MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL SEISCIENTOS PESOS M/CTE.(\$7`952.600). El cual se encuentra amparado por el CDP N° 523 del 12 de enero de 2023 Dependencia 911728 Centro Agroindustrial del Meta-Certificación de Competencias Laborales C-3603-1300-12-0-3603005-02 Adquisición de bienes y servicios-Servicio de Certificación de desempeño laboral-Consolidación del sistema nacional de formación para el trabajo nacional. Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a)Un pago por 8 días del mes de febrero de 2023 por valor de Seiscientos veintitrés mil setecientos treinta y tres pesos mcte (\$623.733), b)Tres pagos por los meses de marzo, abril y mayo por valor de Dos Millones Trescientos Treinta Y Nueve Mil Pesos M/Cte. (\$2`339.000) cada uno; y c)Un último pago por 4 días del mes de junio de 2023 por valor de Trescientos once mil ochocientos sesenta y siete pesos mcte (\$311.867).</i>
PLAZO:	<i>Tres (03) Meses y doce (12) días sin exceder el 31 de diciembre de 2023, contado a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución.</i>



LUGAR DE EJECUCIÓN:	<i>Departamento del Meta</i>
SUPERVISOR:	<i>Paola Marcela Perez Cruz – Dinamizadora ECCL</i>
ORDENADOR DEL PAGO:	<i>Olga Matilde Ahumada Sabogal – Subdirectora (E) Centro Agroindustrial del Meta</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 el artículo 3º del Decreto 397 de 2022, el Centro Agroindustrial del Meta 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 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, esta entidad sustentó 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 costo 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 servicios institucionales, tal como lo advirtió la Procuradora Delegada para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social en su Circular No. 3 GTH-F-075 V.07 001 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.”

Conforme a los lineamientos operativos del plan de Acción 2023, expedido por la Dirección General



del la Entidad, cuyas acciones se concentran en establecer, ejecutar y adoptar las estrategias para la implementación de SECOP II, siendo ésta una plataforma transaccional en la cual todas las Entidades Estatales deben hacer todo el Proceso de Contratación en línea; SECOP II garantiza trazabilidad y permite el seguimiento a todos los interesados de la contratación de la Entidad así como implementación de los principios de planeación, eficacia y transparencia a la hora de llevar a cabo cada uno de los procesos de contratación que se lleven a cabo en la entidad.

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 al Despacho Regional la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de un contrato de prestación 4 GTH-F-075 V.07 de servicios personales con una persona natural, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la experticia o conocimiento especializado, 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.

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA es responsable de evaluar y certificar las competencias laborales en Colombia por disposición del artículo 19 del Decreto 933 de 2003, compilado en el artículo 2.2.6.3.20. del Decreto 1072 de 2015. “El Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales”.

El documento CONPES 3674 de 2010, el cual establece “Los lineamientos de política para el fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano SFCH” y define como uno de los objetivos principales de la política: “Diseñar e implementar herramientas que permitan el reconocimiento y certificación de las competencias, habilidades y conocimientos del capital humano con el fin de dar al sector productivo las señales que necesita para definir sus necesidades ocupacionales, se potencie la articulación al interior de todo el sector de formación, a favor de una política de valoración de conocimientos, aprendizajes y experiencias que fomenten la acumulación de capital humano en la población colombiana, además, sentar las bases para establecer una política de aprendizaje permanente en la población.”

En el documento: Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “ Colombia Potencia Mundial de la Vida”, se establece en el capítulo 2 “Seguridad Humana y Justicia Social” se crea la Política de inclusión productiva con trabajo decente y apoyo al emprendimiento y se instaura: Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) como eje de la inserción, reinserción y la reconversión laboral: “Los componentes y las vías de cualificación del SNC se enfocarán en dar respuesta a las necesidades de la transformación social y productiva del país. Las vías de cualificación del SNC son la educación formal, la formación para el trabajo, y el reconocimiento de aprendizajes previos. Sus componentes son el Marco Nacional de Cualificaciones, el Subsistema de Formación para el Trabajo y su aseguramiento de la calidad, el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), el Subsistema de Normalización de Competencias, el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias, la Plataforma de Información y el Esquema de Movilidad Educativa y Formativa. Adicionalmente, se identificarán los cambios en la demanda de mano de obra y se harán gestiones



de colocación más efectivas, fortaleciendo los enfoques de cierre de brechas.

Es así que surge la necesidad de fortalecer el equipo de Evaluación y Certificación de competencias laborales del Centro Agroindustrial del Meta durante la vigencia 2022, esto con el fin de cubrir las 5 GTH-F-075 V.07 necesidades del sector productivo e industrial del departamento.

Por lo anterior y debido a que es un proceso misional y teniendo en cuenta que no contamos con personal profesional o de apoyo a la gestión de planta que apoye el desarrollo del mismo en el cumplimiento de las metas establecidas, se requiere la contratación de manera temporal de acuerdo a las áreas técnicas requeridas por el sector productivo; como objetivo se estable el apoyo en la ejecución de las metas de evaluación y certificación de competencias laborales del Centro Agroindustrial del Meta de la vigencia 2023, así: Personas inscritas: 1810, Número de Evaluaciones: 1905, Número de personas evaluadas: 1648, Número de certificaciones: 1586, Número de personas certificadas: 1350 y Número de instrumentos de evaluación construidos: 7.

Se requiere la contratación de una persona como apoyo a la gestión como Evaluador técnico para atender las normas de Planta extractora de Palma de aceite por 3 meses, tiempo en el cual se desarrollarán todas las fases del proceso y la construcción de batería de instrumentos.

Se resalta que dentro del plan de acción en el numeral 4.4. se establece el proceso de gestión de Evaluación y Certificación de Competencias laborales de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y se indican los siguientes objetivos: 4.4.1.1 Atención a migrantes, jóvenes, sector de industrias creativas y culturales, poblaciones vulnerables y otras según políticas gubernamentales: Adelantar proyectos de ECCL para atender todo tipo de población, según las políticas gubernamentales relacionadas con los ejes temáticos: el cambio es con las mujeres, economía para la vida, Colombia, sociedad para la vida; 4.4.1.10 Reconocimiento de las cualificaciones a través de la ECCL, Promover ejercicios piloto de reconocimiento de las cualificaciones a través de la ECCL; 4.4.1.11 Verificaciones al proceso gestión de evaluación y certificación de competencias laborales, Realizar verificaciones del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales para garantizar la calidad y transparencia. 4.4.1.2 Atención a mujeres según políticas gubernamentales, Adelantar "Certificatón" para la atención a mujeres, según las políticas gubernamentales y las prioridades identificadas por la DSNFT. 4.4.1.3 Certificatón, Realizar convocatorias nacionales y regionales para la inscripción de candidatos al proceso ECCL. 4.4.1.4 Estrategia CampeSENA, Reconocer los aprendizajes previos de los campesinos y campesinas a través de la ECCL; 4.4.1.5 Estrategia de proyectos nacionales, Promover la ejecución de proyectos nacionales de ECCL. 4.4.1.6 Identificación y cierre de brechas de competencia laboral, a partir de la evaluación y certificación de competencias laborales, Promover proyectos especiales de ECCL para la identificación y cierre de brechas de competencia; 4.4.1.7 Incentivar la inscripción de mujeres y jóvenes en el servicio de evaluación y certificación de competencias laborales del SENA, Fortalecer la estrategia para motivar o incentivar la inscripción de mujeres y jóvenes en el servicio de evaluación y certificación de competencias laborales del SENA; 4.4.1.8 Línea de atención nuevas oportunidades para la empleabilidad – NOE, Promover a través de proyectos de ECCL, la implementación de la línea de atención "nuevas oportunidades para la empleabilidad"; 4.4.1.9 Reconocimiento de la certificación de competencias laborales en programas de formación, Promover el reconocimiento de la CCL en programas de formación en el marco de la estrategia CampeSENA y otros sectores productivos.5 6 GTH-F-075 V.07



El área de Evaluación y certificación de competencias laborales solo cuenta con una profesional de planta la cual tiene el rol de Dinamizadora del mismo, para llevar a cabo el cumplimiento de las metas, se requiere de profesionales con conocimientos técnicos y especializados y apoyo administrativo para el cumplimiento de los lineamientos y el Manual de ECCL Vs2.

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 al Centro Agroindustrial del Meta, 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”.

Bajo este esquema el presente documento tiene como finalidad la búsqueda de un profesional con las calidades y especialidades necesarias para brindar un soporte adecuado y oportuno a los intereses del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

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. Nota: Sin embargo, si el futuro contratista ejercerá actividades relacionadas con la función pública, servicios públicos y administración de bienes y recursos públicos, estará sujeto a declarar bienes y rentas en el marco de la Ley 2013 de 2019.

2. Obligaciones del Contratista:

2.1. Obligaciones generales: Ver anexo minuta de contrato.

2.2. Obligaciones Específicas:

2.2.1 Contribuir al 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.

2.2.2 Participar en la transferencia de conocimientos y/o reuniones del proceso a desarrollarse para los evaluadores de competencias laborales de ECCL.



2.2.3 Colaborar 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, con el cual se elaborará un cronograma de trabajo mensual.

2.2.4 Contribuir al cumplimiento de la meta de los indicadores del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del Centro de Formación, realizando como mínimo 45 evaluaciones de competencias laborales promedio mes en ejecución del contrato.

2.2.5 Apoyar en calidad de experto técnico para revisar y estandarizar instrumentos de evaluación, así como participar en comités técnicos de construcción de instrumentos y consultas públicas de referentes de certificación, cuando se requiera en el SENA.

2.2.6 Contribuir en la elaboración de informes, reportes y demás documentos relativos al desarrollo de la evaluación de competencias laborales.

2.2.7 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.

2.2.8 Colaborar en la validación de información de la evaluación de competencias laborales registrada en el Sistema de Información DSNFT.

2.2.9 Contribuir en la elaboración de informe cualitativo de las fortalezas y debilidades identificadas en la evaluación de competencias laborales, por proyecto evaluado.

2.2.10 Colaborar en el reporte al dinamizador de ECCL – centro de formación, los casos de éxito de cada proyecto identificados en el proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

2.2.11 Apoyar en el registro en el Sistema de Información DSNFT de la información relacionada con la evaluación de competencias laborales, en coordinación con el apoyo administrativo.

2.2.12 Organizar y entregar portafolio físico y virtual de las evidencias de cada proyecto al área de verificación y atender las solicitudes oportunidades de mejora y/o salidas no conformes resultantes de la auditoria.

2.2.13 Apoyar en la organización, clasificación y archivo de la documentación del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, de acuerdo con la Tabla de Retención Documental que aplica a los centros de formación profesional.



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 Villavicencio.

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, establecidos en la Circular 3-2022-000223 DEL 9/12/2022 y su complemento.

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: Paola Marcela Perez Cruz Profesional 03, Dinamizadora del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales o quien designe el Ordenador del Pago o Director de Área o Jefe de Oficina.

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 el 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 _____

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 (la) señor (a) **GEISON STIFEN RODRIGUEZ GUTIERREZ**, 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
ORGANIZACIÓN INVERSORA LA PAZ	20/02/2016	27/11/2021	69	0	X	
OBRAS DE INGENIERIA CIVIL INGENIEROS SAS	07/01/2022	07/10/2022	9	0		X
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA			69		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(a) de Centro 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 República el 18 de noviembre de 2018 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
CO1.PCCNTR. 2281943	Luis Enrique Buitrago Parra	Prestar los servicios personales de forma temporal, en la función productiva a evaluar y demás de su dominio técnico para el proceso de evaluación de competencias laborales en las funciones productivas requeridas.	Siete (7) meses	Se fija como valor total para el contrato la suma de VEINTISIETE MILLONES DOSCIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL PESOS M/CTE (\$27.279.000).	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)
1428976/2020	Leonardo Romero Pineda	Prestar los servicios personales de carácter temporal para la evaluación de competencias laborales en las funciones productivas requeridas y las demás de su dominio técnico.	Siete (7) meses	Valor total del contrato: \$ 26.775.000, Con un valor mensual de \$ 3.825.000 , con una duración de 7 meses	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)
50-00429 de 2019	Leonardo Romero Pineda	Prestar los servicios Profesionales de carácter temporal, para la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en el área de Producción Agrícola y las demás de su dominio técnico en el Centro Agroindustrial del Meta	Cinco (5) meses	El valor total del contrato será cancelado de la siguiente forma: a) Un primer pago correspondiente a trece días del mes de febrero de 2019 por valor de Treccientos setenta y un mil cuatrocientos pesos (\$371.400), b) cuatro pagos correspondientes a los meses de marzo a junio por un valor mensual de tres millones setecientos catorce mil pesos (\$3'714.000) mcte.	



15. Recomendación al Ordenador del Gasto:

Que revisada y validada la documentación por el Grupo de Contratación CAM 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 toques, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en la ciudad de Villavicencio,

Olga Matilde Ahumada Sabogal
Subdirectora (e) del Centro Agroindustrial del Meta

Proyectó: Paola Marcela Perez Cruz Cargo: Profesional 03 – Dinamizadora ECCL

Revisó: Laura Daniela Henao Blanco, Abogada Contratación CAM

Vo.Bo: Eberth Alfonso Castro Murcia, Cargo: Coordinador Grupo de Apoyo Administrativo Mixto