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 el desarrollo y la implementación de acciones de orientación y estrategias de atención para oferentes o buscadores de empleo y potenciales empleadores, en el marco de los servicios de gestión y colocación que se brindan a través de la Agencia Pública de Empleo.*
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	*Profesional titulado en algunas de las siguientes áreas de conocimiento: agronomía, medicina veterinaria y zootecnia; ciencias sociales y humanas, en los siguientes núcleos de conocimiento:(ciencia política, relaciones internacionales, derecho, psicología sociología, trabajo social); economía, administración; ingeniería (ingeniería administrativa, agrícola y forestal, agroindustrial, química, alimentos, pecuaria, ambiental, sanitaria, biomédica e industrial); ciencias naturales en los siguientes núcleos de conocimiento: (biología, microbiología y química) y/o con postgrado. En todo caso se tendrá en cuenta las equivalencias contempladas en la tabla de honorarios expedida por el SENA vigente para la época de contratación.*
EXPERIENCIA RELACIONADA:	*Veinticuatro meses (24) meses.*
VALOR Y FORMA DE PAGO:	El valor total de los dos (02) contratos responde a la suma de OCHENTA Y SEIS MILLONES DE PESOS M/CTE ($ 86.000.000) Para cada uno de los contratos se fija como valor total del contrato la suma de CUARENTA Y TRES MILLONES DE PESOS M/CTE ($ 43.000.000). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Diez (10) pagos iguales mensuales iguales por valor de CUATRO MILLONES TRESCIENTOS MIL PESOS M/CTE ($ 4.300.000) correspondientes cada uno a los meses de marco a diciembre de 2023.
PLAZO:	Diez (10) meses contados a partir del perfeccionamiento de los requisitos de ejecución, sin exceder el 31 de diciembre de 2023.
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Bucaramanga y su área Metropolitana
SUPERVISOR:	Coordinador Agencia Pública de Empleo
ORDENADOR DEL PAGO:	Director Regional Santander

De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015 y artículo 3º del Decreto 371 de 2021, la Dirección Regional Santander del SENA 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 SENA es la entidad encargada de cumplir la función que 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, de acuerdo con el artículo 2º de la Ley 119 de 1994.

Mediante la expedición del Decreto 249 de 2004 “Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA” se estableció que para el desarrollo de sus funciones el SENA, tendría una Direcciónd Empleo y Trabajo. El artículo 14 de la precitada norma asignó las funciones a desarrollar por dicha oficina, las cuales deberán cumplirse a satisfacción por dicha dependencia, dentro de las cuales se encuentran…..“ “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; 5. Mantener actualizados los procesos y actividades del Servicio Público de Empleo, a través de convenios interadministrativos o de cooperación técnica a nivel nacional e internacional; 7. Desarrollar estrategias de promoción del servicio Público de empleo, mediante la vinculación de los empleadores, entidades del Estado, sistema educativo y sistema nacional de formación para el trabajo y diseñar e implementar indicadores de seguimiento y evaluación a la gestión del servicio público de empleo; 9. Desarrollar y aplicar metodologías para la orientación ocupacional de los usuarios del Servicio Público de Empleo. ”

Que mediante el Decreto 0722 del 15 de abril de 2013 “Por el cual se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operación del Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral” en el artículo 6o dispone como prestadores del Servicio público de Empleo: a) la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA. Que el artículo 21 del Decreto 722 de 2013, señala que el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA hace parte de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo y tiene a su cargo la función de promoción, ejecución de la gestión y colocación pública y gratuita de empleo.

La Ley 1955 de 2019, por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “pacto por Colombia, pacto por la equidad”. Tiene como cimientos la inclusión social y productiva, a través del Emprendimiento y la Legalidad, por lo cual el mismo está orientado bajo la fórmula: Legalidad + Emprendimiento = Equidad, desde el plan de Desarrollo encontramos los siguientes mandatos:

Sobre empleabilidad: “Línea F trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva, incorporación y el desarrollo de las personas en actividades”.

En ese orden de ideas, la Dirección de Empleo y Trabajo con su objetivo de contribuir a la generación de empleos, trabajos e ingresos para los colombianos mediante acciones como la formación, el emprendimiento e intermediación laboral, ejecutará acciones que garanticen la alineación con el Plan de Desarrollo Nacional en armonía con la nuestra misión y visión institucional, a través de los Programas misionales del SENA, los cuales son operados en los 33 despachos regionales y en los 117 Centros de Formación, además del Centro de Empresarial virtual que se está implementando, Agencias Públicas de Empleo y demás lugares donde tenemos representación misional.

Lineamientos para la operación de los proyectos de la agencia publica de empleo principales retos ape 2023

- Promover el relacionamiento con el sector empresarial para facilitar la inserción al mercado laboral de los Egresados SENA con una meta de 274.243 colocaciones y contribuir al 55.9% de la tasa de vinculación de los egresados certificados 6 meses, a la cual le hace seguimiento el Observatorio Laboral.
- Atender con orientación ocupacional el 90% de los egresados certificados 6 meses que no se encuentran vinculados.
- Registrar en la APE el 100% de la base de aprendices próximos a certificarse a través de la ruta de atención para aprendices y egresados.
- Aumentar la cobertura en nuevos países que requieran talento humano colombiano mediante la publicación de 3.000 nuevas vacantes para trabajar en el exterior.
- Asignar rol en el aplicativo a las 33 APE regionales para la postulación, apoyo en la preselección y cierre de solicitudes de vacantes en el extranjero.
- Impulsar la participación de las poblaciones vulnerables en los servicios de la APE, especialmente en los procesos de intermediación laboral para promover 103.971 colocaciones de poblaciones vulnerables.
- Desarrollar ferias y jornadas nacionales de empleo que promuevan la inserción laboral de los colombianos. Entre las principales ferias a desarrollar se encuentran: Feria de Empleo SENA para mujeres; jornada de servicios para víctimas de la violencia; jornada de servicios 3-2023-000005 17/01/2023 9:23:18 a. m. Dirección General Dirección de Empleo y Trabajo, Ciudad Bogotá. PBX 601 5461500 GD-F-008 V.07 en el marco del día de la Afrocolombianidad; Feria de empleo para Egresados, y una Feria Nacional de empleo.
- Promover la creación y fortalecimiento de las Unidades Productivas creadas por población víctima.
- Atender 400 emprendedores a nivel nacional en la Feria de emprendimiento de Población Víctima.
- Priorizar la atención de las personas involucradas en el marco de los compromisos establecidos para la Entidad en los diferentes autos, sentencias, planes integrales, planes de salvaguarda.
- Impulsar la participación de la población vulnerable en la oferta de formación que tiene para este año, 2.262.949 cupos asignados a los Centros de Formación Profesional para mejorar los perfiles y la empleabilidad de estas personas.
- Articular con las Unidades de Emprendimiento la atención de las poblaciones vulnerables promoviendo su participación en la ruta integral de emprendimiento, diseñada en articulación con la Coordinación Nacional de Emprendimiento.
- Gestión institucional e interinstitucional en armonía con las Políticas Públicas, estrategias y programas sociales del Gobierno, para aportar al restablecimiento de los derechos y a la reconstrucción del capital humano de las Poblaciones Vulnerables.
- Brindar talleres de orientación ocupacional, especialmente el de alfabetización digital, a la población vulnerable para fortalecer sus habilidades y adquirir herramientas que les permitan desenvolverse en procesos de selección.
- Impulsar la formación complementaria en ocupaciones relacionadas con bienes y servicios creativos, para fortalecer las capacidades y competencias de la población vulnerable.

- Concertar con los representantes de las consejos comunitarios, organizaciones, sociedad civil, grupos étnicos y líderes de la población el acceso a la oferta institucional.
- Motivar en los Centros de Formación programas con flexibilización de ambientes de aprendizaje, calendario y horarios, para atender a la población en sus lugares de asentamiento.
- Impulsar con los Centros de Formación la contratación de instructores pertenecientes a grupos étnicos. x Asesorar a los Centros de formación para la implementación de ajustes a la oferta institucional, acordes con las características y necesidades de la población con discapacidad y perteneciente a grupos étnicos.
- Apoyar la estrategia Campesena, a través de 75.346 Inscritos, 3.947 vacantes, 2.456, colocaciones, 707 colocaciones para mujeres, 39.586 orientados desplazados, 36.067 mujeres orientadas, 752 empresas registradas, 43 encuentros empresariales, 139 Jornadas de atención y divulgación DETE a la Plaza, 130 Jornada de atención oficinas móviles.

Ley 4069 de 2020 "Por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia", así como en documentos de política pública tales como:

- CONPES 4011 - Política Nacional de Emprendimiento.
- Fortalecimiento de la articulación interinstitucional para la consolidación de negocios sostenibles.
- CONPES 166 - Política pública nacional de discapacidad e inclusión social.
- Política de atención diferencial de servicios de empleo y emprendimiento para población vulnerable.
- CONPES 3931 - Política Nacional para la reincorporación social y económica de exintegrantes de lasFARC – EP.
- CONPES 3944 - Estrategia para el Desarrollo Integral del Departamento de La Guajira y sus pueblos indígenas.
- CONPES 3950 - Estrategia para la atención de la migración desde Venezuela a Colombia.
- CONPES 4005 - Política Nacional de Inclusión y Educación Económica y Financiera.
- CONPES 4021 - Política nacional para el control de la de forestación y la gestión sostenible de los bosques.
- CONPES 4023 - Política para la reactivación y el crecimiento sostenible e incluyente: nuevo compromiso por el futuro de Colombia
- CONPES 4040 - Estrategia para Fortalecer el Desarrollo Integral de la Juventud • Política Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas del Conflicto Armado (enformulación).
- Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (en formulación).
- Política de Propiedad Intelectual (en formulación).
- Política de Economía para la Gente.
- Planes Sectoriales en el marco de los Acuerdos de Paz (Comercialización y Generación de Ingresos).

Así como lo indicado en la **Ley 1636 de 2013 su artículo 25**, por medio de la cual la Agencia Pública deEmpleo - APE, pertenece a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, para adelantar

procesosde intermediación laboral y así mismo las funciones asignadas por medio del **Decreto 2852 de 2013** por medio del cual tiene a su cargo la función de gestión y colocación de empleo, de acuerdo con lo dispuesto en su artículo 32, y adicionalmente alguna de las acciones a realizar son:

· 1. Formación y capacitación para desempleados;
· 2. Certificación por competencias a los desempleados que lo requieran · 3. Formación y asesoría para oferentes como emprendedores.
· 4. Las que contribuyan a mejorar las condiciones de empleabilidad de los oferentes que permitan su inserción en el mercado de trabajo.
· 5. Prestar asesoría de promoción y ejecución de la gestión y colocación pública de empleo entodas las Direcciones Regionales de la Entidad. (…)

Para el 2023, el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, innova una estrategia para eñ fortalecimiento y la formalización del Campesinado Colombiano, llamada CAMPESENA, con esta estrategia el SENA busca propiciar el reconocimiento del campesinado en la vida social, cultural y económica del país con líneas de acción transversales para atender a esta población y generar capacidades para la articulación y consolidación de modelos asociativos campesinos.

La cual permite fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de la población campesina, y abrirle la puerta a nuevas opciones que le permitan incrementar sus ingresos y mejorar su calidad de vida.

Las metas asignadas para la Agencia Publica de Empleo regional santander para la vigencia 2023 son las siguientes:

INDICADOR A.P.E REGIONAL SANTANDER	**META 2023**
VACANTES	42.657
INSCRITOS	40.418
ORIENTADOS	35.858
COLOCACIONES	26.874
ORIENTADOS DESEMPLEADOS	25.023
COLOCACIONES EGRESADOS SENA	14.467
COLOCACIONES NO SENA	12.407

En este sentido, en relación con las metas asignadas, se identifican las siguientes actividades con el fin de dar cumpliento a las mismas en la APE Regional Santander:

- Realizar registro de nuevos inscritos
- Realizar orientación ocupacional a buscadores de empleo.

- Brindar orientación a empresarios en el manejo del aplicativo de la Agencia publica de empleo y creación de vacantes y procesos de selección
- Participacion en eventos de promoción de los servicios de la A.P.E
- Realizar encuentros empresariales con el objetivo de pormover los servicios de APE. • Realizar microruedas de empleo en los diferentes municipios y/o sector productivos
- Realizar seguimiento a las vacantes publicadas en el aplicativo.

De igual forma, hay que tener en cuenta que la regional Santander cubre los 87 municipios del departamento y dispone de 4 oficinas de la Agencia Publica de Empleo en centros formación, otra oficina que brinda atencion en el área metropolitana de Bucaramanga y adicional se tiene 7 oficinas satélites, con un total de 12 oficinas para atender a los buscadores de empleo en el Santander.

Según la Resolución No. 68- 01463 del 24 de mayo de 2021 el Grupo Interno de Trabajo denominado "Oficina Regional de la Agencia Pública de Empleo" de la Regional Santander esta conformada por cuatro (4) cargos de planta, distribuidos de la siguiente manera, del nivel profesional tres (3), y un (1) cargo vacante del mismo nivel. Por lo tanto, debido a la inexistencia de personal suficiente para atender los compromisos de la Agencia Pública de Empleo - APE para el 2022, se hace necesario contratar nueve (9) persona(s) natural(es), que cuenten con la experiencia, idoneidad y capacidades específicas para brindar apoyo de carácter temporal en el proceso de inscripción de usuarios en el aplicativo web de la Agencia Pública de Empleo y realizar el seguimiento de la base de datos de inscritos mediante la verificación telefónica y otros medios que lo garantice, así como brindar apoyo al sector empresarial en la publicación de perfiles en el aplicativo de intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo y colaborar con el desarrollo de las acciones de intermediación laboral a través de las diferentes estrategias de la Agencia Pública de Empleo, en especial en los eventos de promoción y divulgación, realizando el registro correspondiente en el aplicativo web APE, en ese sentido el plazo para cubrir la necesidad planteada se surte en la vigencia enunciada.

De acuerdo con lo anterior y una vez realizado lo determinado en el decreto 397 del 17 de marzo de 2022 en su artículo 3 “Las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación deben realizar una revisión previa y rigurosa de las razones que justifiquen la contratación de personal para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión” y la Circular SENA No. 120 del 7 de julio de 2020, firmada por el Director General en la cual se menciona que la contratación de prestación de servicios debe realizarse únicamente con relación al personal indispensable para suplir actividades donde la planta de personal es insuficiente, por lo tanto, resulta necesaria la contratación puesto que la Agencia Pública de Empleo, necesita apoyo para la atención a usuarios y empresarios que requieren los servicios de la Agencia Pública de Empleo.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada a la Dirección Regional Santander, la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de nueve (9) contratos de prestación de servicios personales con una persona natural, que estén en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestren la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme

a las especificaciones que se indican en este documento, lo anterior conforme al artículo 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, que establece: "*Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados. // En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable*".

De acuerdo con lo anterior y una vez realizado lo determinado en el Decreto 397 de 2022 "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, la Regional Santander requiere para la vigencia 2023 de **dos (02) profesional**, por el periodo de **diez (10) meses**, ya que no existe personal de planta suficiente, para servir como canal entre la Dirección Regional, los centros de formación adscritos y la oficina de sistemas de la Dirección General, en lo referente a las gestiones tecnológicas requeridas.

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.””

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada a la Dirección Regional Santander, la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de once (11) contratos de prestación de servicios personales con personas naturales, que estén en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestren la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones que se indican en este documento, lo anterior conforme al artículo 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, que establece: “*Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados. // En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable*”.

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 Específicas:

1. Adelantar procesos de orientación ocupacional a través de los diferentes canales entre ellos el chatbot, a los usuarios de la Agencia Pública de Empleo para identificar las necesidades individuales, mejorar la calidad de la información registrada en el aplicativo, definir o redefinir su perfil ocupacional.
2. Realizar talleres grupales de orientación ocupacional de manera presencial o virtual, según el procedimiento de Orientación Ocupacional y el documento Guía de Orientación Ocupacional.
3. Desarrollar acciones de atención que contribuyan al cumplimiento de los indicadores de producto y de gestión, entre ellos los relacionados con la estrategia CampeSENA, garantizando la calidad y veracidad de la información registrada en el aplicativo web de la Agencia Pública de Empleo.
4. Realizar el seguimiento a la ejecución de los indicadores de manera periódica y aportar estrategias de mejora para su cumplimiento.
5. Brindar apoyo al sector empresarial en el manejo del aplicativo de la Agencia Pública de Empleo para el adecuado proceso de publicación de vacantes y la consecución de perfiles.
6. Realizar el seguimiento a las solicitudes de vacantes publicadas por el sector empresarial a través del aplicativo de la Agencia Pública de Empleo, retroalimentar los avances de acuerdo con la trazabilidad del proceso y propender por el cierre de la colocación en la plataforma.
7. Apoyar las acciones de intermediación laboral a través de las diferentes estrategias, tales como ferias y microferias de empleo, ejecución de convenios, eventos de promoción y divulgación, estrategia CampeSENA que contempla: DETE a la plaza, encuentros empresariales con el sector rural, entre otros; realizando el registro correspondiente en el aplicativo web.

8. Realizar procesos de orientación ocupacional e intermediación laboral grupales e individuales a los aprendices, egresados SENA y población de la estrategia CampeSENA.
9. Promover en el sector empresarial los perfiles de los egresados SENA, con el fin incidir en su vinculación laboral y contribuir al cumplimiento del indicador de colocaciones de egresados SENA.
10. Apoyar la implementación de acciones de orientación ocupacional e intermediación laboral para la población migrante y Colombianos Retornados de acuerdo con la normatividad vigente y lineamientos de atención; así como realizar talleres de sensibilización al sector empresarial para promover oportunidades de empleabilidad para esta población.
11. Elaborar informes de gestión y atender los demás requerimientos solicitados por la Coordinación de la Agencia Pública de Empleo, por el supervisor o cualquier organismo de control en virtud del cumplimiento del objeto y las obligaciones contractuales.
12. Atender con prontitud y efectividad las solicitudes, condiciones y o recomendaciones que dentro de los términos del contrato formule el supervisor.

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 Bucaramanga y su área Metropolitana

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: Coordinador de la Agencia Pública de Empleo

En caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. Si no se da la situación anterior, el ordenador del pago Director Regional Santander 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 que serán allegados por el futuro contratista, se procederá con el análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certificará y anexará al presente estudio previo el cumplimiento de su idoneidad y experiencia para la respectiva suscripción del contrato (ver anexo 1).

14.2 Estudio de la Oferta.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-614 del 2009, señaló que el ejercicio de funciones permanentes en la Administración Pública debe hacerse con personal de planta y que todo vínculo contractual para el desempeño de funciones permanentes y propias del objeto de la entidad contratante debe ser retirado de la dinámica laboral administrativa, debido a que desdibuja el concepto de contrato estatal, vulnera derechos laborales y el artículo 125 de la Constitución Política que exige el mérito para el ingreso y permanencia al empleo público.

El uso de la modalidad del contrato de prestación de servicios resulta adecuado si se celebra en total observancia a la normativa que la regula, en el marco de la jurisprudencia de las Altas Cortes, pero también es cierto que, a pesar de las múltiples medidas adoptadas en materia de gestión y normativas, persiste el uso de esta modalidad para cumplir funciones de carácter permanente.

Es por ello que en el mercado colombiano existen múltiples profesionales y expertos en diferentes materias que prestan sus servicios a diversas entidades y cuyo objeto y obligaciones son similares a las que aquí se pretende contratar.

Sin embargo, una vez analizada la hoja de vida del futuro contratista, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el Director Regional Santander 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	Modalidad de selección

CO1.PCCNTR.1333623 de 2020	FRANCY PENNA CUELLAR	Prestar los servicios profesionales para la Agencia Pública de Empleo, con el fin de garantizar la orientación ocupacional personalizada de los buscadores de empleo y empresarios, mediante la identificaciones de las necesidades individuales, análisis ocupacional enfocado a la región y el desarrollo y seguimientos de acciones de intermediación laboral apoyándose en las herramientas destinadas para tal fin, entre las que se encuentran los talleres de orientación ocupacional.	10 meses y 27 días	$35.730.200	Contratación Directa
CO1.PCCNTR.2244845 de 2021	RODOLFO GALINDO CARDENAS	Prestar los servicios profesionales para la Agencia Pública de Empleo, con el fin de garantizar la orientación ocupacional personalizada de los buscadores de empleo y empresarios, mediante la identificación de las necesidades individuales, análisis ocupacional enfocado a la región y el desarrollo y seguimientos de acciones de intermediación laboral.	10 meses 18 días	$35.789.204	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 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 Bucaramanga a los veintisiete (27) días del mes de febrero de 2023.

Firmado digitalmente por JOSE WILSON CARRERO MALDONADO
Fecha: 2023.02.27 17:13:23 -05'00'

José Wilson Carrero Maldonado
Director Regional(E)

Revisó: Juan Antonio Tautiva Dueñas, Coordinador Agencia Pública de Empleo