



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 profesionales dependiendo de la formación académica de carácter temporal, 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 la función productiva o área clave SECTOR SALUD, y demás áreas según su experiencia y 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, según circular 3-2022-000223 de 9 de diciembre de 2022</i>
VALOR Y FORMA DE PAGO:	<i>Se fija como valor total para la contratación la suma veintiocho millones setenta mil pesos (\$28.070.000) COP. El valor de los honorarios mensuales se pactó dentro de los rangos estipulados en la tabla de honorarios establecida, en circular 3-2022-000223 de 9 de diciembre de 2022 - Asunto: lineamientos y sugerencias para la contratación de servicios personales para la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, vigencia 2023.</i> <i>Esta suma será pagada por el SENA al contratista así: a) Un primer pago correspondiente a catorce (14) días del mes de abril 2023 por un valor DE UN MILLÓN OCHOCIENTOS SETENTA Y UN MIL TRECIENTOS TREINTA Y TRES PESOS M/TE (\$1.871.333) COP. b) (06) pagos iguales por los meses de mayo a octubre de 2023 por valor de CUATRO MILLONES DIEZ MIL PESOS M/CTE. (\$ 4.010.000) COP. C) Un ultimo pago correspondiente a dieciséis (16) días del mes noviembre 2023 por un valor de DOS MILLONES CIENTO TREINTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS M/CTE (\$2.138.667) de El cual estará amparado en el CDP No. 1923 del 07de febrero de 2023 dependencia 953228 Centro de</i>



	<i>Industria y Servicios del Meta – Certificación Competencias laborales, posición catálogo de gasto C-3603-1300-12-0-3603005 Adquisición de bienes y servicios - servicio de certificación de desempeño laboral - consolidación del sistema nacional de formación para el trabajo nacional.</i>
PLAZO:	<i>El plazo de ejecución contractual es de siete (7) meses, contados a partir de la suscripción del acta de inicio, previa expedición del registro presupuestal y aprobación de la garantía única. En todo caso el plazo estipulado no podrá exceder del 30 de diciembre de 2023</i>
LUGAR DE EJECUCIÓN:	<i>Municipios del Departamento del Meta</i>
SUPERVISOR:	<i>La supervisión del contrato estará a cargo LINA MARIA SOLANO LOZANO Dinamizador de Evaluación y certificación de competencias laborales del CISM o quien designe el ordenador del pago o director de área o jefe de oficina</i>
ORDENADOR DEL PAGO:	<i>Dra. STELLA LOBOA VASQUEZ subdirector del Centro de Industria y Servicios del Meta- CISM</i>

De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015 y artículo 3º del Decreto 371 de 2021 y el artículo 3º del Decreto 397 de 2022 el **Centro de Industria y Servicios 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, 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 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. 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.”

El SENA es un establecimiento público del orden Nacional adscrito al Ministerio de Trabajo, encargado 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, como lo establece la Ley 119 de 1994

El Decreto 933 de 2003 en su Artículo 19 establece que El Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales. Por ello dicha misión se incorporó y desarrollo en el Decreto 249 de 2004, en el numeral 17 del Artículo 12, establece que la entidad debe “contribuir al diseño de un marco nacional de calificaciones que facilite la formación y el aprendizaje permanente, ayude a las empresas y los servicios de empleo a conciliar la demanda con la oferta de calificaciones, oriente a las personas en sus opciones de formación, y facilite el reconocimiento de la formación, las competencias y las experiencias previas”. Este procedimiento se diseña a través de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo DSNFT y se ejecuta en los Centros, tomando como base los esquemas de evaluación y certificación y normas de competencia laboral, insumo para que el sector productivo defina e implemente políticas y estrategias para el desarrollo y gestión del talento humano.

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.

Las bases presentadas por el gobierno para el Plan Nacional de desarrollo 2022-2026 “ Colombia, potencia mundial de la vida”, consta de cinco transformaciones: Ordenamiento del territorio alrededor del agua y justicia ambiental; Seguridad Humana y Justicia Social; Derecho Humano a la Alimentación; Internacionalización, transformación productiva para la vida y acción climática; y Convergencia Regional. “Estas cinco transformaciones se construyeron a partir de los Diálogos Regionales Vinculantes con los ciudadanos. Estos espacios han permitido identificar necesidades de cambio y priorizar acciones, además de ser una oportunidad para validar los desarrollos de las bases conceptuales del Plan. En el primero se propone orientar el desarrollo del país sobre un enfoque de justicia ambiental y definir un ordenamiento territorial que se encuentre alrededor del agua en articulación con los gobiernos locales y las comunidades para la toma de decisiones. Además, se plantea la consolidación del Catastro Multipropósito y el tránsito hacia el Sistema de Administración del Territorio (SAT), así como la formalización, adjudicación y regularización de la tenencia de la tierra en la zona rural, urbana y suburbana. En Seguridad Humana y Justicia Social se plantea trascender el enfoque tradicional de la seguridad y la defensa, hacia una mirada integral e intersectorial para avanzar hacia la plena realización, el buen vivir y el desarrollo humano. En Derecho Humano a la alimentación se proyecta garantizar, de manera progresiva, que todas las personas del territorio nacional tengan una alimentación adecuada y aceptable según las necesidades de su curso de vida. En Internacionalización, transformación productiva para la vida y acción climática, el documento propone mejorar la eficiencia en el uso de los recursos energía, aire, agua y suelo; transitar de las actividades extractivas al aprovechamiento de nuevos potenciales territoriales y avanzar en la descarbonización y en la resiliencia climática, principalmente. Y en Convergencia Regional, el documento proyecta un proceso de reducción de brechas sociales y económicas entre hogares y regiones en el país, mediante el acceso diferencial acorde a las particularidades locales en el territorio a oportunidades, bienes y servicios a todas las personas, promoviendo un mayor bienestar integral y mejorando la calidad de vida de los habitantes. Por ello se viene realizando alianzas para certificar las competencias de los actores que intervienen en cada uno de los ejes temáticos como: la ECCL para transporte, gestión administrativa, turismo, construcción e infraestructura, servicios a la salud, minería, producción de hidrocarburos, sector eléctrico, soldadura y ensayos no destructivos.

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

El proceso de Gestión de Certificación de Competencias Laborales se debe garantizar durante toda la vigencia 2023, por lo anterior y teniendo en cuenta que la planta de personal de la Entidad solo cuenta con una profesional quién actúa como dinamizadora del proceso ECCL en el CISM, por tal motivo, esta contratación garantizará el cumplimiento del plan de acción y los objetivos misionales.



El Centro de Industria y Servicios del Meta; requiere ejecutar procesos estratégicos y procesos misionales para fomentar la cualificación de las personas basada en competencias laborales y de apoyo, siendo estos últimos entre otros: Servicio al cliente, gestión financiera, contratación administrativa, gestión documental, gestión de proyectos, gestión de instancias de concertación y competencias laborales; certificación de competencias laborales, mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente, Evaluar y certificar competencias laborales de acuerdo con las prioridades de las Políticas Públicas.

El CONPES 3934 Política de Crecimiento Verde: Propone lineamientos para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales de los trabajadores, en el marco de la política de crecimiento verde (empleos verdes - línea de acción 32).

Para esto el Sena asigna recursos para ejecutar estos programas de Evaluación y Certificación de la Competencias Laborales por lo que requiere de un recurso humano para evaluar trabajadores de acuerdo los proyectos establecidos en la programación anual, y diseñar instrumentos pertinentes a dicha función.

El artículo 27 del mismo Decreto 249 de 2004 señala las funciones que deben desarrollar las Subdirecciones de Centro para planear, programar y ejecutar todos los procesos mencionados anteriormente, entre ellas “Administrar y ejecutar los procesos de contratación” del Centro.

En el Plan de Acción 2023, El presente Plan de Acción se encuentra articulado con las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MPIG, documentos CONPES, el Programa de Gobierno 2022 – 2026, las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 y los planes institucionales definidos en el Decreto 612 de 2018. Estos insumos son el punto de partida para la construcción de la planeación, incluyen los planteamientos de Gobierno establecidas para el Plan Nacional de Desarrollo, así como las competencias normativas asignadas a cada entidad y el marco fiscal.

El proceso de Gestión de Certificación de Competencias Laborales contempla 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 teniendo la acción de generar estrategias para la oportuna atención de la población asociada a los ejes temáticos de gobierno las mujeres, economía para la vida, Colombia, sociedad para la vida y continuar con la atención a los sectores: industrias creativas y culturales, migrantes, poblaciones vulnerables y otras, según directrices de la DSNFT. Este proceso establece que se reconocen las habilidades y destrezas de los colombianos para desempeñar una determinada función en el sector productivo, a partir de estándares de calidad del desempeño laboral establecidos en Normas Sectoriales de Competencia Laboral. El procedimiento tiene como propósito promover y reconocer el aprendizaje y la experticia adquirida a lo largo de la vida laboral.

El compromiso del SENA para la vigencia 2023 De acuerdo con la Constitución Política de Colombia, lo dispuesto en los artículos 26 y 29 de la Ley 152 de 1994, y teniendo en cuenta que la entidad atiende las orientaciones dadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Plan de Acción 2023 establece las acciones institucionales del SENA para la vigencia 2023, las cuales se encuentran articuladas con la propuesta y bases del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022 - 2026, “Colombia Potencia Mundial de la Vida, Planes institucionales definidos en el Decreto 612 de 2018, y los documentos CONPES en los que tiene compromisos la entidad. Dando cuenta



de las principales orientaciones para lograr la articulación entre la estrategia y operación del SENA como Entidad líder de formación para el trabajo. Especialmente en la vigencia 2023 se enfocan las acciones y lineamientos para cumplir las iniciativas del gobierno nacional. Nuestros esfuerzos estarán orientados a garantizar que todas las acciones y recursos de la entidad estén alineadas al plan estratégico institucional 2023 – 2026 y enfocados a atender nuestro propósito fundamental. Por consiguiente trabajaremos de forma conjunta entre la Dirección General, Direcciones Regionales y Centros de Formación en:

- Fortalecimiento de la formación aportando a la transformación Colombia Sociedad para la vida, El cambio es con las mujeres a través de formación para fomentar capacidades de liderazgo de las mujeres desde todas las etapas de su vida para combatir brechas de género, así como con transferencia de conocimiento a través de los diferentes instrumentos de cooperación suscritos con cooperantes nacionales e internacionales. También con Proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales ECCL dirigidos a mujeres, fortalecimiento de empresas lideradas por mujeres, orientación ocupacional y financiación de iniciativas de mujeres.*
- En la Transformación, Seguridad Humana y Justicia Social, el SENA aportará principalmente desde el catalizador de Políticas de Inclusión Productiva con Trabajo Decente, apoyo al emprendimiento y el catalizador, Garantía de Derechos como Fundamento de la Dignidad Humana y Condiciones para el Bienestar. Para ello se ha diseñado la estrategia CAMPESENA en la cual todas las áreas misionales focalizarán acciones para el cumplimiento de la estrategia impartiendo formación, realizando transferencia de conocimiento, aportando desde la financiación de iniciativas con Fondo Empezar y atención especializada desde SENA Empezar Rural – SER.*

Al proceso ECCL pueden acceder personas parte de población vulnerable, en busca de empleo, trabajadores independientes y vinculados a las empresas que requieran el reconocimiento de sus competencias laborales a fin de promover su inclusión al mercado laboral formal, así como los demás asuntos prioritarios definidos por la DSNFT, aportando a mejorar sus posibilidades de inserción laboral y de generación de ingresos, sin distinción de género, edad, condición social, o nivel educativo. La Evaluación y Certificación de Competencias Laborales es un proceso abierto que los Centros de Formación Profesional del SENA, ubicados en todas las regionales del país, ofrecen durante el año de acuerdo con la especialidad de cada uno o a proyectos de certificación que se estén llevando a cabo a nivel nacional, regional o local, con base a lo anterior cabe mencionar que el Centro de Industria y servicios del Meta, tiene una meta para cumplir en esta vigencia, de acuerdo a cada indicador de: Personas Inscritas 2560, Evaluaciones 2595, Personas Evaluadas 2293, Certificaciones expedidas 2371, personas certificadas 2091, batería de instrumentos 10.

Por lo anterior, la mejor opción legal con que se cuenta para suplir en este momento la necesidad temporal, es mediante la suscripción de un contrato de prestación de servicios con una persona naturales, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones exigidas por la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

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 de Industria y Servicios del SENA Regional 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”.

2. Obligaciones:

2.1 Obligaciones Generales: Ver anexo 01 minuta del contrato

2.2 Obligaciones Específicas:

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. *Participar en la transferencia de conocimientos y/o reuniones del proceso a desarrollarse para los evaluadores de competencias laborales de ECCL.*
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. (Ver nota 1) (Ver nota 3).*
4. *Contribuir al cumplimiento de la meta de los indicadores del proceso Gestión de Evaluación y Competencias de Competencias Laborales del Centro de Formación, realizando como mínimo 45 evaluaciones de competencias laborales promedio mes en ejecución del contrato. (Ver nota 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.*
6. *Contribuir en la elaboración de informes, reportes y demás documentos relativos al desarrollo de la evaluación de competencias laborales.*
7. *Informar sobre los resultados de la evaluación de competencias laborales, dentro de los 5 días hábiles siguientes a su realización y apoyar la atención de reclamaciones a que haya lugar de acuerdo con los lineamientos establecidos por el SENA.*
8. *Colaborar en la validación de información de la evaluación de competencias laborales registrada en el Sistema de Información DSNFT.*
9. *Contribuir en la elaboración de informe cualitativo de las fortalezas y debilidades identificadas en la evaluación de competencias laborales, por proyecto evaluado.*
10. *Colaborar en el reporte al dinamizador de ECCL – centro de formación, los casos de éxito identificados de cada proyecto en el proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.*
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.

12. Organizar y entregar portafolio físico y virtual de las evidencias de cada proyecto al área de verificación y atender las solicitudes y salidas no conformes resultantes de la auditoría.

13. Cumplir mensualmente con el plan de mejora archivístico (PMA), así como con la elaboración de la tabla retención documental – TRD, correspondiente al área de ECCL, de conformidad con la normatividad y lineamientos vigentes.

Nota 1: *Proyecto de instrumentos: estrategia nacional de producción de ítems e indicadores para proveer los insumos necesarios con el fin de atender los proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.*

La construcción de un proyecto de instrumentos debe abordar las fases de: alistamiento, planeación, construcción, revisión técnica y metodológica, y cierre del proyecto, en un tiempo máximo de hasta 4 meses contrato, conforme a un referente de evaluación, en concertación con el Dinamizador de instrumentos asignado.

Los 4 meses del promedio nacional para la elaboración de instrumentos de evaluación, son producto de la concertación de la meta nacional de construcción de instrumentos para el 2023, cuya ejecución debe ser concertada con el dinamizador regional de instrumentos de evaluación.

Nota 2: *En cuanto a la obligación No. 4. del EVALUADOR DE COMPETENCIAS LABORALES DE ECCL, la cual consiste en “4. Apoyar en el cumplimiento de la meta de los indicadores del proceso Gestión de Evaluación y Competencias de Competencias Laborales del centro de formación, realizando como mínimo 45 evaluaciones de competencias laborales promedio mes en ejecución del contrato”.*

Nota 3. *La construcción de batería de instrumentos con base a la obligación N. 3, se debe realizar por cada cuatro meses de contrato, con avance en el primer mes de contrato entregar 20% fase de alistamiento y planeación, en el segundo y tercer mes construcción de ítems entrega al 100% de conocimiento y en el cuarto mes entrega del 100% de ítems desempeño y producto, para antes de finalizar el cuarto mes esta pase a fase de Revisión técnica y metodológica.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo del artículo 23 de la ley 1150 de 2007 y del artículo 6 de la ley 1562 de 2012, el (la) CONTRATISTA deberá acreditar que se encuentra al día en el pago mensual de los aportes al sistema de seguridad social integral (salud, pensión y riesgos laborales) y para la realización de cada pago derivado del mismo; de acuerdo con los lineamientos que emita la Dirección General del SENA en cumplimiento a lo preceptuado en el Decreto 1273 del 23 de julio de 2018. El riesgo Laboral al cual debe afiliarse a la ARL es II.

El contratista debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes:

- *Procurar el cuidado integral de su salud.*
- *Contar con los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad*



contratada, para lo cual asumirá su costo.

- *Informar a los contratantes la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.*
- *Participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por los contratantes, los Comités Paritarios en Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigías Ocupacionales o la Administradora de Riesgos Laborales.*
- *Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.*
- *Informar oportunamente a los contratantes toda novedad derivada del contrato.*

Exámenes médicos ocupacionales. *En virtud de lo establecido en el parágrafo 3° del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012, la entidad o institución contratante deberá establecer las medidas para que los contratistas sean incluidos en sus Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, para lo cual podrán tener en cuenta los términos de duración de los respectivos contratos. El costo de los exámenes periódicos será asumido por el contratista.*

- Vigilar y salvaguardar los bienes que hagan parte del patrimonio del SENA o de otras entidades o de particulares puestos al servicio de la entidad, y que le hayan sido entregados para el desarrollo del objeto del contrato, por lo que son sujetos de control y vigilancia. En consecuencia, deberán dar cuenta sobre la entrega de los bienes al supervisor del contrato respectivo y a los órganos de control fiscal y disciplinario, de ser procedente.*

Nota 1: *Con la suscripción del contrato, el SENA queda autorizado expresamente por el Contratista para verificar sus antecedentes y la información que considere necesaria en los Sistemas de Información correspondientes, con el uso y las condiciones señaladas en las normas vigentes.*

Nota 2: *Los derechos patrimoniales de autor de todos los documentos y desarrollos que produzca o realice el contratista en virtud de la ejecución del presente contrato, serán de propiedad del SENA; Si hay lugar a publicaciones se dará el respectivo reconocimiento de los derechos morales de autor.*

Nota 3: *En caso de requerirse el desplazamiento del contratista para desarrollar actividades directamente relacionadas con objeto del contrato, este será informado por parte del supervisor a fin que se adelanten las gestiones necesarias para facilitar su desplazamiento, bien sea dentro del territorio nacional o fuera de este, de conformidad con lo establecido en la resolución del Sena que para el efecto se encuentre vigente.*

Del SENA: *Además de las obligaciones y estipulaciones señaladas en las Leyes 80 de 1993 y 1150 de 2007, así como las que se deriven del Decreto 1082 de 2015, el SENA se obliga a:*



- a) *Verificar previo a la suscripción del presente contrato los documentos requeridos para la contratación.*
- b) *Pagar al CONTRATISTA los honorarios, en la forma estipulada en este contrato.*
- c) *Prestar la mayor colaboración necesaria al CONTRATISTA para la correcta ejecución del objeto contratado.*
- d) *Poner a disposición del CONTRATISTA la información y/o documentación que requiera para la cabal ejecución del contrato.*

En caso de que EL CONTRATISTA este obligado, la entidad solicitara la presentación de la factura electrónica validada previamente por la DIAN, como requisito necesario para el pago de los bienes y/o servicios contratados, conforme con las disposiciones señaladas en el Decreto 358 del 5 de marzo de 2020, en concordancia, con lo dispuesto en la Resolución No. 000042 del 5 de mayo de 2020 y la Directiva Presidencial No. 09 del 17 de septiembre de 2020. Para todos los efectos se cumplirá el procedimiento dispuesto en la Circular 1-4040 de 2020 de la Dirección Administrativa y Financiera del SENA sobre lineamientos y requisitos para la recepción de facturación electrónica expedida por contratistas y proveedores.

Los pagos que EL SENA se compromete a efectuar quedan sujetos al PAC que se haga en su presupuesto, de acuerdo con las normas legales vigentes, comprometiéndose a sí mismo a incluir las partidas necesarias en éste.

EL SENA como Gran Contribuyente efectuará al CONTRATISTA las retenciones que, en materia tributaria tenga establecida la Ley respecto de las cuales sea su obligación efectuar la retención. En los demás casos, el contratista deberá cumplir con el pago de los impuestos, tasas o contribuciones que se deriven de la presente contratación, estas retenciones se discriminan a continuación y el proponente seleccionará la que le corresponde de acuerdo con su naturaleza jurídica y clasificación tributaria. Cuando el contratista sea un auto retenedor, deberá informar en la factura esta condición a fin de no efectuar la retención. Con la presentación de la oferta, el proponente acepta expresamente la forma de pago establecida por LA ENTIDAD.

Según lo estipulado en el artículo 19 de la Ley 1150 de 2007, el SENA respetará el orden de presentación de los pagos por parte de los contratistas. No obstante, si las facturas no han sido correctamente elaboradas o no se acompañan los documentos requeridos para el pago, el término para pago se empezará a contar desde la fecha en que se haya aportado el último de los documentos y estén diligenciados correctamente.

Las demoras que se presenten por estos conceptos serán responsabilidad del contratista y no tendrá por ello derecho al pago de intereses o compensación alguna por parte del SENA. Con la firma del contrato, el proponente acepta expresamente la forma de pago establecida por la ENTIDAD.



Una vez reunida la documentación pertinente para el inicio del trámite del pago, el contratista deberá atender lo estipulado en la Circular N°01-3-2020-000054 del SENA, donde debe conformar dos archivos de la siguiente manera:

GESTIÓN FINANCIERA Y GESTIÓN CONTRACTUAL:

GF_NIT_RP_MES_AÑO.pdf

GC_NIT_RP_MES_AÑO.zip

Estos documentos deberán ser auténticos, legibles, y completos. Tenga en cuenta, se entiende la titularidad y la aprobación del Contratista una vez suba el documento a la plataforma de SECOP II, por lo que no es necesario la firma. Es necesario que cada Contratista realice personalmente esta actividad siendo cuidadoso con la información registrada, que se encuentren en el orden establecido y se encuentren en formato PDF o en Zip.

Antes de cargar, confirmar y enviar el documento a la entidad, revise la información consignada y el documento sea el que realmente va a enviar. De cometerse un error genera reprocesos y demora en el trámite del pago. Para los pagos, si es persona jurídica en los procesos de adquisición de bienes, obras y servicios, el Supervisor o Interventor verificará que dentro del archivo GESTIÓN FINANCIERA se encuentre la Certificación del pago de los aportes parafiscales no mayores a 30 días, firmadas por el Revisor Fiscal o Representante Legal, así como el soporte de la planilla de pago de la seguridad social.

Si es persona natural se debe remitir el soporte de pago de su seguridad social del mes anterior del periodo objeto del cobro. Si el contratista o proveedor es clasificado como Responsable de IVA, entregará factura de venta o documento equivalente, siempre que cumpla con lo establecido en el artículo 617 del Estatuto Tributario.

Este documento es escaneado y subido como un tercer documento en SECOP II, siguiendo la estructura:

FV_N° Factura_NIT_RP_MES_AÑO.pdf

Solamente se CONFIRMA el “registro de la factura”, cuando se encuentren los documentos cargados en SECOP II; en ese momento se dará ENVIAR A LA ENTIDAD. Si comete error, BORRE el registro y vuelva a efectuar la actividad hasta que se encuentre seguro que están completos los documentos y son los documentos que va a presentar como soporte de la cuenta de cobro o factura.

Si se envía a la entidad antes de haber subido la totalidad de los documentos, se crea automáticamente otro PAGO, lo cual solo puede ser corregido por el Supervisor o Interventor del Contrato, lo que acarreará demora en el trámite y su posterior pago. El Supervisor de Contratos, utilizando su usuario y contraseña, revisa los documentos que han sido enviados por los Contratistas por medio de SECOP II, este aprobará o rechazará la solicitud de pago enviada por el



contratista; para esto tendrá en cuenta el cumplimiento de las obligaciones contractuales suscritas en contrato o convenio, la idoneidad de los documentos enviados por el contratista y el cumplimiento de fechas.

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato a suscribir es de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión teniendo en cuenta los artículos 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, 2 – literal h) del numeral 4 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015.

De conformidad con las normas mencionadas, este contrato en ningún caso genera relación laboral ni prestaciones sociales, no tiene subordinación y se celebrará por el término estrictamente indispensable.

4. Competencias Técnicas y Personales:

La persona natural deberá ejecutar el objeto del contrato a partir de los conocimientos y experiencia relacionada descritos en el presente estudio previo, además de contar con buenas relaciones interpersonales con clientes internos y/o externos, uso eficaz de las tecnologías de la información y de la comunicación, capacidad de trabajo en equipo y liderazgo.

5. Domicilio Contractual:

El domicilio contractual será la ciudad de Villavicencio- Meta

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.

Se fija como valor total para la contratación la suma veintiocho millones setenta mil pesos (\$28.070.000) COP. El valor de los honorarios mensuales se pactó dentro de los rangos estipulados en la tabla de honorarios establecida, en circular 3-2022-000223 de 9 de diciembre de 2022 -



Asunto: lineamientos y sugerencias para la contratación de servicios personales para la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, vigencia 2023. Esta suma será pagada por el SENA al contratista así: a) Un primer pago correspondiente a catorce (14) días del mes de abril 2023 por un valor DE UN MILLÓN OCHOCIENTOS SETENTA Y UN MIL TRECIENTOS TREINTA Y TRES PESOS M/TE (\$1.871.333) COP. b) (06) pagos iguales por los meses de mayo a octubre de 2023 por valor de CUATRO MILLONES DIEZ MIL PESOS M/CTE. (\$ 4.010.000) COP. C) Un ultimo pago correspondiente a dieciséis (16) días del mes noviembre 2023 por un valor de DOS MILLONES CIENTO TREINTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS M/CTE (\$2.138.667) COP cada uno o por fracción de mes.

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: Dinamizador de evaluación y certificación de competencias laborales – ECCL del Centro de Industria y Servicios del Meta, o quien designe el subdirector del Centro.

En caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. Si no se da la situación anterior, el ordenador del pago subdirector de Centro Industria y Servicios del Meta- CISM 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) **IRIS JAZMIN CAMARGO**, 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	1/02/2022	11/07/2022	5	11	X	
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	17/02/2021	18/10/2021	8	0	X	
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	09/03/2020	08/09/2020	8	15	X	
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	01/03/2019	15/11/2019	8	15	X	
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	05/10/2018	18/12/2018	2	15	X	
Servicio Nacional de Aprendizaje SFNA	01/02/2018	15/09/2018	7	15	X	



Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	26/05/2017	03/08/2017	2	9	X	
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	01/02/2017	30/04/2017	3	0	X	
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	25/10/2016	30/09/2016			X	
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	03/02/2016	04/09/2016	7	0	X	
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	10/03/2015	07/11/2015	8	0	X	
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	10/10/2014	12/12/2014	2	5	X	
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	24/01/2014	30/06/2014	5	4	X	
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	19/02/2013	30/11/2013	9	14	X	
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	19/09/2012	15/12/2012	3	0	X	
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	23/02/2012	04/07/2012	4	12	X	
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	28/09/2011	15/11/2011	2	25	X	
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	01/04/2011	30/06/2011	3	0	X	
ESE Municipal	01/09/2018	31/10/2018	2	0	X	
Iglesia Luterana de Colombia	01/02/2004	01/02/2006	24	11		X
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA			107	140	X	

IDONEIDAD		
La siguiente verificación, se realiza atendiendo lo establecido en los estudios previos.	FORMACIÓN ACADÉMICA	
	CUMPLE	NO CUMPLE
	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 de Centro establece que el futuro contratista cumple con los requisitos señalados anteriormente establece que el futuro contratista cumple con los requisitos señalados anteriormente.

14.3 Estudio de la Demanda.

De conformidad con la información suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente, a 31 de octubre de 2020, las entidades públicas contaban con 392.468 contratistas prestadores de servicios profesionales, de los cuales cerca del 30% estaban vinculados con entidades del orden nacional y 70% con entidades del orden territorial.

Para el presente contrato se tuvo como referente los siguientes contratos históricos de la Entidad, en los que se desarrollaron objetos y honorarios similares:

No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor contrato y forma de pago	Modalidad de selección
CO1.PCCNTR.1 434504- 2020	Iris Jazmin Camargo Franco	Prestar los servicios (profesionales o de apoyo a la gestión – dependiendo de la formación académica) de carácter temporal para la Evaluación de Competencias Laborales en las funciones productivas en el área de salud	6 meses	\$22.950.000	Contratación Directa



CO1.PCCNTR.2 275199 de 2021	Jenny Paola Valencia Guzmán	Prestar los servicios profesionales o de apoyo a la gestión de carácter temporal para el proceso "Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales". En las funciones productivas en el área de Turismo, en la(s) que podrá evaluar según necesidades del Centro de Industria y Servicios del Meta	8 meses	\$31.176.000	Contratación Directa
Contrato CO1.PCCNTR.3 539601 de 2022	Katalinna Zuluaga Rodas	Prestar servicios profesionales de carácter temporal para la evaluación de competencias laborales en el área de servicios a la salud, para el Centro de industria y servicios del Meta.	8 meses	\$31.176.000	Contratación Directa

15. Recomendación al Ordenador del Gasto:

Que el Grupo de Contratación del CISM, reviso y valido 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 toques, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en la ciudad de Villavicencio,

Stella Lobo Vasquez
Subdirector (E) del Centro de Industria y Servicios del Meta

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

Vo.Bo: Lina Maria Solano Lozano, cargo: Dinamizador de Evaluación y certificación de competencias laborales del CISM 

Proyectó: Duby Yurani Herrera Daza – Abogada de contratación y jurídica CISM 

revisó: Marian Johanna Cuyares Rojas – Abogada de Contratación y Jurídica CISM 