



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

OBJETO:	PRESTAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES A LA GESTIÓN DE CARÁCTER TEMPORAL, PARA CONTRIBUIR CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DEL SENA. EN EL AREA DE MUSICA Y DE CONSTRUCCIÓN Y REVISIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, REVISAR INSTRUMENTOS, SEGÚN LA NECESIDAD DEL CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLÓGICO Y AGROINDUSTRIAL REGIONAL – ATLÁNTICO.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	PROFESIONAL UNIVERSITARIO O TECNÓLOGO DE ACUERDO AL ÁREA PARA EVALUAR COMPETENCIAS LABORALES, OBJETO DE LA CONTRATACIÓN ACORDE A LO ESTABLECIDO, CON FORMACIÓN EN EL ÁREA OBJETO DEL CONTRATO. DEBE CONTAR CON: CERTIFICADO DEL CURSO DE “EVALUADOR DE COMPETENCIAS LABORALES PARA EL ÁREA TÉCNICA DE SU DOMINIO” O COMPROMISO DE REALIZARLO, O CON EL CERTIFICADO DE COMPETENCIAS LABORALES EN “EVALUAR LA COMPETENCIA LABORAL SEGÚN PROCEDIMIENTO DEL ORGANISMO CERTIFICADOR” O LA DENOMINACIÓN QUE SE LE ASIGNE.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	18 MESES DE EXPERIENCIA COMO EVALUADOR DE COMPETENCIAS LABORALES, RELACIONADA CON LA(S) FUNCIÓN(ES) PRODUCTIVA(S) A EVALUAR, / O A CONSTRUIR ÍTEMS E INDICADORES DE EVALUACIÓN, POR: MÍNIMO 36 MESES DE EXPERIENCIA RELACIONADA CON LA(S) FUNCIÓN(ES) PRODUCTIVA(S) A EVALUAR, / O A CONSTRUIR ÍTEMS E INDICADORES DE EVALUACIÓN.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	SE FIJA COMO VALOR TOTAL PARA UN (1) CONTRATO LA SUMA DE SIETE MILLONES DE PESOS M/CTE \$7.000.000 ESTA SUMA SERÁ PAGADA POR EL SENA AL CONTRATISTA DE LA SIGUIENTE MANERA: A) UN PRIMER PAGO POR DOS MILLONES SEISCIENTOS OCHENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES MIL/CTE \$(2.683.333) B) UN SEGUNDO PAGO POR VALOR DE TRES MILLONES QUINIENTOS MIL/CTE \$(3.500.000) Y UN TERCER PAGO POR OCHOCIENTOS DIECISÉIS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE \$(816.667) DEL PRESENTE PROCESO, PROPORCIONALMENTE POR EL NÚMERO DE DÍAS DEL PRIMER Y ÚLTIMO MES DEL CONTRATO.
PLAZO:	EL PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO SERA DE DOS (2) MESES; APARTIR DE LA FIRMA DE LA EJECUCION CONTADOS A PARTIR DEL PERFECCIONAMIENTO DEL CONTRATO, SIN EXCEDER DEL 30 DE DICIEMBRE DE 2023.
LUGAR DE EJECUCIÓN:	TODOS LOS MUNICIPIOS DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO. PARA TODOS LOS EFECTOS CONTRACTUALES SE TENDRÁN COMO DOMICILIO EL MUNICIPIO DE SABANALARGA – ATLÁNTICO SEDE URBANA DEL CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLÓGICO Y AGROINDUSTRIAL DEL SENA REGIONAL ATLÁNTICO – DIR. CALLE 19 NO. 09 – 120.
SUPERVISOR:	LA SUPERVISIÓN DEL CONTRATO ESTARÁ A CARGO DEL PROFESIONAL VICTOR CERA SARMIENTO, COORDINADOR FORMACIÓN PROFESIONAL DEL CENTRO, O QUIEN DESIGNE EL ORDENADOR DEL PAGO O DIRECTOR DE ÁREA O JEFE DE OFICINA.
ORDENADOR DEL PAGO:	ROBERT ANDRÉS LLINAS LASTRA, SUBDIRECTOR (E) CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLÓGICO Y AGROINDUSTRIAL SENA REGIONAL ATLÁNTICO



De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015 y artículo 3º del Decreto 371 de 2021, el Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial de la regional Atlántico del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:

El Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA- como establecimiento público ofrece formación gratuita a millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios que, enfocados en el desarrollo económico, tecnológico y social del país, entran a engrosar las actividades productivas de las empresas y de la industria, para obtener mejor competitividad y producción con los mercados globalizados.

La Entidad cuenta con la facultad del Gobierno Nacional y el Ministerio del Trabajo para realizar inversiones en infraestructura y contratación de personal, necesarias para optimizar el desarrollo social y técnico de los trabajadores, a través de formación profesional integral que permita aportar y dar cumplimiento a las metas del Gobierno Nacional por medio de la atención a los requerimientos específicos de talento humano en las empresas y la vinculación de los aprendices al mercado laboral, como empleado y con oportunidades para el desarrollo empresarial, social y tecnológico.

Del mismo modo, el artículo número cuatro de la Ley 119 de 1994, consagra las funciones del SENA, tales como:

- 1. Organizar desarrollar, administrar y ejecutar programas de formación profesional integral, en coordinación y en función de las necesidades sociales y del sector productivo.*
- 2. Velar porque en los contenidos de los programas de formación profesional se mantenga la unidad técnica.*
- 3. Adelantar programas de formación tecnológica y técnica profesional, en los términos previstos en las disposiciones legales respectivas.*

En este sentido, el SENA contempla dentro de su objeto misional, impartir formación para la incorporación de las personas en los diferentes sectores productivos, aportando a la empleabilidad del país.

Es por ello que desde el Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial, como en todos los Centros de formación a nivel general del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, tienen dentro de su labor misional programar instructores para impartir formación titulada, virtual y complementaria en los diferentes programas con registro calificado que tenga el referido Centro de formación; de ahí nace la gestión regional de los subdirectores y la gestión misional y educativa que se emprende para llevar a cabo las metas concertadas por el equipo primario y por la Dirección de Formación de la Dirección General.

Bajo el entendido que cada Centro de Formación tiene una meta asignada por cumplir con relación a la formación profesional integral (titulada) y con ello una programación por elaborar, instructores por



contratar, metas por gestionar y una población de aprendices por atender para dar cabal cumplimiento a su cadena productiva; se hace necesario, justo y pertinente realizar la contratación de los instructores que se relacionan en el plan de necesidades.

Lo anterior, para dar cumplimiento a la Resolución 1-02623 por la cual se establece el calendario académico y de labores de los Centros de Formación Profesional del SENA para el año 2023, que señala lo siguiente:

Actividad	Fechas (incluye sábados)
Alistamiento de procesos y programas para la Vigencia	Del 13 al 21 de enero
Primer trimestre	Desde el 23 de enero hasta el 05 de abril
Alistamiento para el segundo trimestre	Del 10 al 15 de abril
Segundo trimestre	Desde el 17 de abril hasta el 01 de julio
Alistamiento para el tercer trimestre	Del 04 al 08 de julio
Tercer trimestre	Desde el 10 de julio hasta el 22 de septiembre
Semana de confraternidad	Del 10 al 15 de julio
Alistamiento para el cuarto trimestre	Del 23 al 30 de septiembre
Cuarto trimestre	Desde el 02 de octubre hasta el 16 de diciembre
Balance a la ejecución de los programas de formación de la vigencia	Del 18 al 19 de diciembre de 2023

Fuente: Resolución Calendario Académico 2023

Que, considerando las metas de formación asignadas al Centro en los niveles de Educación superior, Técnicos laborales y otros, Formación complementaria y bilingüismo de conformidad con lo señalado en el siguiente cuadro:

Tabla 1 Metas de educación superior 2023. Centro para el Desarrollo Agroecológico y agroindustrial

TECNÓLOGOS (Centros de Formación) - Presencial		TECNOLOGOS - Formación Virtual		TOTAL TECNÓLOGOS		TOTAL EDUCACIÓN SUPERIOR	
Metas Cupos	Metas Aprendices	Metas Cupos	Metas Aprendices	Metas Cupos	Metas Aprendices	Metas Cupos	Metas Aprendices
1.249	1.249	1.613	1.613	2.862	2.862	2.862	2.862

Tabla 2. Metas Técnicos Laborales y otros. Centro para el Desarrollo Agroecológico y agroindustrial

OPERARIOS		AUXILIARES		TOTAL OTROS (Operarios y Auxiliares)	
Metas Cupos	Metas Aprendices	Metas Cupos	Metas Aprendices	Metas Cupos	Metas Aprendices
330	330	0	0	330	330



TÉCNICO LABORAL Presencial Centro de Formación		TÉCNICO LABORAL Virtual Centro de Formación		TÉCNICO LABORAL Articulación con la Educación Media Centro de Formación		TOTAL TÉCNICO LABORAL	
Metas cupos	Metas aprendices	Metas cupos	Metas aprendices	Metas cupos	Metas aprendices	Metas cupos	Metas aprendices
4.760	4.760	380	380	5.978	5.978	11.118	11.118

PROFUNDIZACIÓN TÉCNICA		GRAN TOTAL TÉCNICO LABORAL Y OTROS	
Metas Cupos	Metas Aprendices	Metas Cupos	Metas Cupos
0	0	11.448	11.448

Tabla 3 Meta de formación Complementaria. Centro para el Desarrollo Agroecológico y agroindustrial

FORMACIÓN VIRTUAL COMPLEMENTARIA (Sin Bilingüismo)		PROGRAMA DE BILINGÜISMO - Virtual		PROGRAMA DE BILINGÜISMO - Presencial		TOTAL PROGRAMA DE BILINGÜISMO – Presencial y Virtual		TOTAL FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	
Metas cupos	Metas aprendices	Metas cupos	Metas aprendices	Metas cupos	Metas aprendices	Metas cupos	Metas aprendices	Metas cupos	Metas aprendices
46.720	37.376	11.520	9.216	3.000	1.500	14.520	10.716	108.693	84.730

Por lo anterior, una vez fueron asignados los recursos por Dirección General se hace necesario adelantar los trámites administrativos necesarios que con lleve a la materialización de la suscripción de los contratos solicitados por las Coordinaciones Académicas de Agroindustrias, Agropecuaria y Ambiental, administrativo, comercial y cultural y Poblaciones especiales.

El Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial, perteneciente a la Regional Atlántico, debe ofrecer un servicio público de formación profesional integral, atendiendo las necesidades de educación superior por medio de su oferta educativa, alineadas con las necesidades del sector industrial y productivo. En este sentido, la Dirección Nacional de Planeación y Direccionamiento Corporativo, establece una serie de metas donde el Centro de manera completa, diseña una serie de estrategias teniendo en cuenta aspectos como: Capacidad Instalada, Instructores disponibles para la formación,



cupos, entre otros. Lo anterior, para poder cumplir no solo con las cifras establecidas, sino con el objeto misional de la entidad.

Una de las metas más altas que tiene el Centro es la de formación técnica y tecnológica, mediante la cual se imparte conocimiento en el desarrollo de saberes, habilidades y competencias básicas y socio-emocionales en los aprendices que se inscriben a nuestros programas de formación. De esta manera se amplían las posibilidades de construcción de trayectoria de vida de los jóvenes de la ciudad de Barranquilla y el Departamento del Atlántico.

Para la vigencia 2023, se tiene establecida un meta global de 12.317 cupos en formación titulada, de los cuales según reporte P04 a corte del 31 de diciembre del 2022, tiene un total de 2.462 cupos de aprendices activos de las modalidades presencial, a distancia y virtual que pasan del 2022 al 2023 distribuidos en 87 fichas en formación lectiva y productiva. Las formaciones de cada uno de estos grupos se imparten de lunes a viernes y fines de semana. Por lo tanto, se hace indispensable establecer un plan de contratación que permita completar las necesidades de instructores de las diferentes redes de conocimiento requerida para las diversas áreas temáticas y llevar la formación a su culminación según las metas definidas para el centro y conforme al Calendario académico 2023.

En lo que corresponde a las metas presencial y a distancia



Fuente: (<http://dfp.senaedu.edu.co/inicio/planeacion-indicativa/>). Publicado 18 de enero de 2023

En el anexo de la presente justificación se relacionan las necesidades de contratación de la vigencia 2023 para las cuatro coordinaciones académicas del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial, en donde se describen los perfiles requeridos y cantidades que permitan cumplir los objetivos institucionales de la Entidad orientados a la formación profesional. Solo de esta manera se podrá dar cumplimiento a la ejecución de las metas asignadas bajo la trimestralización del Calendario académico.



A pesar de la provisión de cargos a nivel profesional y asistencial, realizada por concurso de la convocatoria 436 de 2017, esto no fue suficiente para cubrir las necesidades de instructores del Centro de acuerdo a las metas trazadas en este 2023.

En relación con el plazo de los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, es necesario tener en cuenta las diferentes Circulares que se han expedido y que han establecido lineamientos para la formalización del empleo público, así:

- El Departamento Administrativo de la Función Pública y la ESAP por medio de la Circular conjunta de fecha 29 de diciembre de 2022 No. 100-005-2022, estableció los lineamientos del plan de formalización del empleo público en equidad para la vigencia 2023.
- El Departamento Administrativo de la Función Pública y Colombia Compra Eficiente por medio de la Circular Conjunta de 5 de enero de 2023 No. 01 de 2023; señaló de forma particular, los lineamientos para la celebración de contratos de prestación de servicios previstos en el Artículo 2 Numeral 4, Literal H, de la Ley 1150 de 2007 – vigencia 2023.
- La Procuraduría General de la Nación, por medio de la Circular No. 001 de 2023 conmina al cumplimiento de normas Constitucionales, Legales y Reglamentarias, acatamiento de Jurisprudencia de las Altas Cortes sobre Trabajo Decente en el sector público: trámites legales, técnicos y presupuestales para la Modificación de Plantas de Personal; Circular Conjunta N° 100 – 005 – 2022 expedida por el DAFP y ESAP.
- Finalmente, el Ministerio del Trabajo por medio de la circular externa de 06 de enero de 2023, establece los lineamientos para la aplicación de la circular conjunta No. 100-005 de 2022, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la ESAP.

Como resultado de la expedición de las circulares antes mencionadas, el Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial realizó el análisis correspondiente a fin de establecer los plazos de ejecución que se deberán aplicar a la contratación para impartir formación profesional en los diversos programas de formación titulada y/o complementaria del programa de articulación con la media, concluyéndose que:

Para el desarrollo del proceso de contratación, se dará aplicación a la excepción establecida en la Circular Conjunta No. 01 de 2023, emitida por Colombia Compra Eficiente y el Departamento Administrativo de la Función Pública, que estableció que *“(...) de manera excepcional, las Entidades Estatales destinatarias de la presente circular podrán suscribir contratos con plazos mayores al antes indicado (...)”*.

La excepción aplicable establecida para suscribir contratos de prestación de servicios por un término superior a cuatro (4) meses al igual que las razones y motivos de la decisión, se resumen así:

1. Experticia o conocimiento especializado.

*“(...) 6.1 (...) en aquellos casos en los que **exista la necesidad de contar con una experticia o conocimiento especializado en una materia determinada**, con el que no se cuenta en la planta de personal, se podrán suscribir contratos de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión por un plazo mayor a los 4 meses antes señalados, pero sin exceder el término de la vigencia fiscal*



respectiva (...)”.

El acuerdo 008 de 1997, por el cual se adopta el estatuto de la formación profesional del servicio nacional de aprendizaje, define el concepto de formación profesional integral como: la formación profesional que imparte el SENA, constituye un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida.

El mismo acuerdo señala en el artículo 1.4 las características de la formación profesional integral así: la formación profesional integral que imparte el Sena se caracteriza por estar organizada en currículos modulares, cuyos procesos de aprendizaje son teórico-prácticos, están mediados por pedagogías que integran conocimientos científicos, tecnológicos, técnicos, con elementos conceptuales de comprensión del ámbito social y ambiental, y parten de un diseño basado en competencias.

Esta entidad, en el desarrollo de sus funciones y para el alcance de los objetivos trazados, requiere la contratación de un grupo de instructores expertos, capacitados, calificados y formados en áreas específicas relacionadas con la necesidad a suplir, tal y como puede ser evidenciado en los procesos desarrollados en el marco del banco de instructores. Los eventuales contratistas, en el desarrollo de sus actividades, imparten conocimientos adquiridos a través de su experiencia técnica o profesional y formación académica y ha de tenerse en cuenta que los perfiles y experiencia requeridos a los instructores, están previamente definidos en los diseños curriculares de cada programa de formación, elaborados por las redes de conocimiento.

Vale la pena mencionar que el contrato de prestación de servicios es una modalidad de vinculación con el estado de tipo excepcional que se justifica constitucionalmente si es concebida como un instrumento para atender funciones ocasionales, que son aquellas que no hacen parte del “giro ordinario” de las labores encomendadas a la entidad, o que, siendo parte de ellas, no pueden ejecutarse con empleados de planta o requieren de conocimientos especializados; vinculación que en ningún caso debe conllevar subordinación. En consecuencia, el personal a contratar ostenta un nivel de experticia idóneo para suplir la necesidad de impartir formación profesional y técnica integral.

Que, en conclusión, las razones por las que se requiere contratar a los instructores por un plazo mayor a cuatro meses, radica en la experticia que estos poseen y que no puede ser suplida por la planta de personal con la que cuenta la entidad actualmente.

En relación con la motivación, se debe precisar que para el cumplimiento de los deberes legales y reglamentarios del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial del SENA Regional Atlántico; la contratación para impartir formación profesional en los diversos programas de formación titulada y/o complementaria del programa de articulación con la media, resulta conveniente a través de los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión que se suscriban como parte del desarrollo del presente proceso de contratación. Esta decisión encuentra fundamento legal en el numeral 3 del artículo 32 de la ley 80 de 1993, el literal h del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015 y el artículo 2.8.8.4.5 del Decreto 1860 de 2015.

A su turno, vale la pena mencionar que el SENA debe cumplir con un calendario académico, que no es susceptible de ser suspendido, es decir que el mismo debe garantizarse por el plazo



correspondiente. Igualmente, tal y como se menciona en la parte inicial de este documento, las metas se cumplen en el desarrollo del calendario establecido.

El Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial del SENA Regional Atlántico, opta por la contratación de servicios personales y de apoyo a la gestión en este caso, debido a que la creación de un empleo de la planta temporal, depende directamente de la elaboración de los estudios técnicos correspondientes para poder establecer la planta temporal de personal necesaria y suficiente que supla las necesidades misionales y administrativas que se requieran para garantizar el normal funcionamiento de la Entidad. Es por lo anterior que, siempre que el estudio técnico, la disponibilidad presupuestal, junto con las demás etapas posteriores dentro del correspondiente proceso de formalización del empleo público se realicen, se determinarán los cargos que serán susceptibles de formar parte de la planta temporal que coadyuve en el desarrollo de la oferta educativa del Centro.

Por todo lo expuesto, 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 para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial de la Regional Atlántico, 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”.

En conclusión, la mejor opción legal con que se cuenta para suplir en este momento la necesidad temporal durante la presente vigencia es mediante la suscripción de un contrato de prestación de servicios con personas 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 que se indican posteriormente en este documento.

2. Obligaciones:

2.1 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).
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 42 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 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

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 42 evaluaciones de competencias laborales promedio mes en ejecución del contrato*”, el ordenador del gasto podrá **establecer un número de evaluaciones diferente**, según las condiciones y características identificadas en el centro de formación, en el marco de la meta y el presupuesto asignado al centro de formación, garantizando que, con el presupuesto anual asignado al centro de formación para tal fin, se cumpla la meta concertada para el 2023.

2.2 Obligaciones generales que deben cumplir los contratistas.

Además de las obligaciones que por su índole y la naturaleza del contrato de Prestación de servicios le son propias, el contratista se obliga para con EL SENA:



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 I.

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

- a. Procurar el cuidado integral de su salud.
- b. Contar con los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada, para lo cual asumirá su costo.
- c. Informar a los contratantes la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- d. 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.
- e. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- f. Informar oportunamente a los contratantes toda novedad derivada del contrato.
- g. Exámenes médicos ocupacionales. En virtud de lo establecido en el párrafo 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.
- h. 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.



2.3 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.

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. Además, debe contar con las competencias académicas y de experiencia laboral contenidas en el documento anexo que hace parte integral del presente estudio previo.

5. Domicilio Contractual:

Para todos los efectos contractuales se tendrán como domicilio el municipio de Sabanalarga – Atlántico Sede urbana del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial del SENA Regional Atlántico – Dir. Calle 19 No. 09 – 120.

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 lo (1) contrato la suma de siete millones de pesos M/cte \$ **7.000.000** esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: : A) UN PRIMER PAGO POR DOS MILLONES SEISCIENTOS OCHENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES MIL/CTE \$(2.683.333) B) UN SEGUNDO PAGO POR VALOR DE TRES MILLONES QUINIENTOS MIL/CTE \$(3.500.000) Y UN TERCER PAGO POR OCHOCIENTOS DIECISÉIS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE \$(816.667)

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 del coordinador académico que se encuentran determinado en el documento anexo al presente proceso, o quien designe el ordenador del pago o director de área o jefe de oficina.

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

Clasificación UNSPSC:

Segmento	Familia	Clase	Producto
80000000	80110000	80111600	80111601

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

El Estado, para cumplir con los fines esenciales establecidos en la norma Superior, necesita celebrar contratos que apoyen e impulsen la consecución de estos; no obstante, es imprescindible garantizar una contratación sin detrimento de los recursos públicos, que además cumplan con el objeto pactado y que los resultados obtenidos sean de calidad.

No obstante, la justificación de la suscripción del contrato y de la determinación de su valor, no surgen de manera automática por el análisis de la planta de personal existente. Por una parte, es posible que, aun existiendo funcionarios con tareas afines, sea necesario contratar un prestador de servicios externo.



Por otra parte, las condiciones personales profesionales del contratista (formación, especialidad, experiencia, etc.) pueden justificar una remuneración más significativa que la establecida para los funcionarios con labores afines.

En fin, es también necesario tener en cuenta que el contrato excluye una relación laboral con el contratista, lo que significa que en la comparación de valores la administración debe tener en cuenta el factor prestacional, existente en la vinculación laboral y adicional al salario del empleado, factor inexistente en el contrato de prestación de servicios, en el que la remuneración pactada no comporta complemento alguno. En cuanto a los contratos de prestación de servicios, en particular los profesionales, estos no tienen los mismos parámetros de evaluación de los servicios corrientes cuyas referencias de precios pueden encontrarse en el SICE, como tampoco estadísticas actualizadas.

En los servicios profesionales es necesario hacer una valoración individual dependiendo de múltiples factores particulares, cuya descripción resulta difícil establecer de manera general. En la medida en que la administración acude a estos contratos por la ausencia de personal disponible en la administración contratante o por la necesidad de contar con calidades profesionales particulares del contratista, es necesario analizar las exigencias propias del contrato, que tendrán incidencia directa sobre el valor pactado.

Así pues, los contratos de prestación de servicios son celebrados 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 conocimientos especializados.

En los contratos de prestación de servicios la forma de determinar el valor de los honorarios, y por ende el valor del mismo, puede darse usando, entre otros, cualquiera alguno de estos criterios: 1. Tablas de honorarios 2. Equivalencia con el salario de un funcionario de planta 3. Estimativo con sondeos de mercado 4. Oferta del contratista.

Ahora, puede tenerse en cuenta las calidades del sujeto contratado, no necesariamente un valor de contrato elevado correspondería a un sobre costo. Pero, según la norma vigente en ningún caso el contratista podrá ganar más que el representante legal de la entidad.

La contratación estatal es un área del derecho que reviste especial importancia, por cuanto a través de ella se invierten recursos públicos en todo el engranaje del Estado mediante obras, servicios o suministros.

A través de los contratos estatales debe buscarse el cumplimiento de los fines estatales, la continua, real y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados. Así las cosas, es importante cuantificar en cada contrato si los bienes, obras o servicios recibidos son proporcionales al dinero entregado al contratista por los mismos, pues de romperse esa ecuación a favor del contratista, lo recibido en exceso puede constituir un detrimento al patrimonio público, generado por una conducta antieconómica e ineficiente de la entidad.

14.1 Idoneidad y experiencia.



La idoneidad y experiencia de los instructores fue realizada de conformidad con las disposiciones establecidas en la Circular 3-2022-000192 de 09 de noviembre de 2022 del SENA, a través de la cual se imparten directrices y lineamientos para el proceso de contratación de servicios personales 2023 en La Entidad.

Específicamente en el Ítem 4.5 del mencionado documento señala: *“Comité de Verificación para la contratación de Instructores: Cada Centro de Formación debe integrar para la contratación de Instructores del 2023 un “Comité de Verificación”, conformado por:*

Un (1) delegado del Director Regional

Un (1) delegado del Subdirector del Centro

Un (1) Coordinador Académico del área a contratar

Dos (2) Instructores de planta del área temática de los perfiles a seleccionar.

Un (1) representante de los aprendices escogido entre sus representantes, quien hará las veces de veedor del proceso.

- *Para verificar la idoneidad de las Inscritos del área agropecuaria se resta un instructor de planta e ingresa el profesional Agrosena.*
- *Para verificar la idoneidad de las Inscritos del área idiomas se resta un instructor de planta e ingresa el profesional de Bilingüismo.*

Las personas descritas anteriormente corresponden al mínimo de integrantes del Comité. El Subdirector podrá ampliar este equipo para aumentar la capacidad operativa de revisión en todo el proceso, dependiendo del número de hojas de vida a revisar.

En los casos que se considere necesario, la Dirección General podrá designar un representante para acompañar el proceso, en los Centros de Formación que se estimen pertinentes.

Corresponde a este Comité verificar y acreditar el cumplimiento de las directrices impartidas en esta Circular en el respectivo Centro de Formación durante el proceso, y en especial:

- *Verificar que las hojas de vida a revisar correspondan a quienes hayan finalizado exitosamente su Inscripción y su estado en el módulo Banco de Instructores 2023 sea “Inscrito”.*
- *Revisar que las hojas de vida a revisar correspondan a una necesidad vigente de contratación del Centro de Formación.*
- *Verificar el cumplimiento del perfil de cada uno de los Inscritos en relación con la necesidad y el diseño curricular.*
- *Registrar en el módulo Banco de Instructores el cumplimiento o no (CUMPLE / NO CUMPLE) del perfil de cada Inscrito dentro de los términos establecidos en el cronograma.*
- *Revisar las hojas de vida con “CUMPLE” aplicando los criterios de ponderación señalados por la Dirección de Formación Profesional, dejando constancia de esa actuación en el acta.*
- *Entregar firmado al Subdirector de Centro los resultados de verificación y revisión con copia a la Oficina de Control Interno de Gestión, este documento debe ser integrado como parte de los documentos precontractuales publicados en cada expediente electrónico en el SECOP II.*
- *Proyectar las respuestas a las peticiones, quejas, reclamos o tutelas que se presenten, sobre esta etapa de verificación, ponderación y escogencia.*
- *Las demás anotadas en esta Circular o en otros lineamientos.*



Las actuaciones de este Comité constarán en actas que deben ser firmadas por todos los integrantes que participen.

Los integrantes de este Comité deberán declararse impedidos o ser recusados, cuando recaiga sobre ellos alguna inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de intereses por razones de parentesco u otras causales establecidas por la Ley.

En este sentido, desde en el marco del Proceso del Banco de Instructores tanto el Equipo designado por la Subdirección, como el Comité de Verificación realizaron la revisión de las hojas de vida de los aspirantes, a fin de constatar que se ajustaban al perfil requeridos según las necesidades de contratación.

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.

De acuerdo con el concepto emitido por la Dirección Jurídica No. 8-2015-027166 de 2015, el SENA está facultado constitucional y legalmente para vincular mediante contrato de prestación de servicios a pensionados, para el desarrollo de proyectos institucionales en cumplimiento de las funciones que le son propias, ajustado a lo expuesto en la Ley 80 de 1993, pues comparte plenamente la argumentación jurídica expresada en los pronunciamientos jurisprudenciales en la cual se podrá adelantar procesos de contratación con personas naturales que hayan adquirido su derecho a pensión y cuando confluyan alguno de los siguiente tres elementos: 1. Un nivel de alta especialización, 2. Unos conocimiento en tecnologías específicas, o 3. Una restricción de la oferta laboral en la región de las calidades requeridas por la entidad.

Sin embargo, una vez analizada la hoja de vida del futuro contratista, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el subdirector del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial 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 2018 en el encuentro nacional para la formalización para el empleo público, a 31 de agosto de 2022, las entidades públicas contaban con 885.740 contratos prestadores de servicios personales.

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

No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor contrato y forma de pago	Modalidad de selección
CO1.PCCNTR.3430998	RONALD DAVID ARTUZ DIAZ	prestar los servicios personales de carácter temporal para apoyar la evaluación y certificación de competencias laborales del sena, en las area de musica del centro para el desarrollo agroecologico y agroindustrial.	15 de febrero Hasta el 14 de junio de 2022	\$ 13.600.000	Contratación directa.
CO1.PCCNTR.2266184	JUVENTINO MILCIADES OJITO PALMA	Contratación para la Prestacion de los servicios profesionales de carácter temporal para la evaluación de competencias laborales en las áreas de Musica en el Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial	Del 17 febrero hasta Hasta el 16 de noviembre de 2021	\$ 29.480.000	Contratación directa.
CO1.PCCNTR.3441132	LUIS ADOLFO BERDEJO BLANCO	prestar los servicios personales de carácter temporal para apoyar la evaluación y certificación de competencias laborales del sena, en las area de produccion avicola y produccion pecuaria del centro para el desarrollo agroecologico y agroindustrial	15 de febrero Hasta el 15 de diciembre de 2022	\$ 27.000.000	Contratación directa.



CO1.PCCNTR.3431665	JONIS AZAHED GARCIA GOMEZ	prestar los servicios personales de carácter temporal para apoyar la evaluación y certificación de competencias laborales del sena, en las area de servicios ambientales, agua potable y saneamiento básico del centro para el desarrollo agroecologico y agroindustrial	15 de febrero Hasta el 15 de diciembre de 2022	\$ 34.000.000	Contratación directa.
CO1.PCCNTR.3441948	YANETH ERAZO ENTRALGO	prestar los servicios personales de carácter temporal para apoyar la evaluación y certificación de competencias laborales del sena, en las area artesanias del centro para el desarrollo agroecologico y agroindustrial	15 de febrero Hasta el 15 de diciembre de 2022	\$ 27.000.000	Contratación directa.

15. Recomendación al Ordenador del Gasto:

Que revisada y validada por parte del comité de evaluación y el equipo de contratación, 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 Sabanalarga a los 03 días del mes de mayo de 2023.

ROBERT ANDRÉS LLINAS LASTRA
SUBDIRECTOR (E) CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLÓGICO
Y AGROINDUSTRIAL REGIONAL ATLANTICO SENA

Proyectó: Carlos Andres Quintero Jimenez, Abogado Contratación

Revisó: Karen Maria Polo Alvarez, Coordinadora Grupo de Apoyo Administrativo