PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
FORMATO ESTUDIO PREVIO
PARA DETERMINAR LA CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD PARA CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y/O DE APOYO A LA GESTIÓN ACTIVIDADES DIFERENTE A INSTRUCTOR

OBJETO:	*PRESTAR TEMPORALMENTE LOS SERVICIOS PROFESIONALES, EN LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DEL SENA, Y CONSTRUCCIÓN Y REVISIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, EN LA FUNCIÓN PRODUCTIVA O ÁREA CLAVE EN TRANSPORTES, PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS ESTABLECIDAS EN ESTE PROCESO DEL CENTRO AGROPECUARIO Y DE BIOTECNOLOGÍA EL PORVENIR REGIONAL CÓRDOBA.*
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	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 el numeral 4 Tarifas de Honorarios Diferenciales para los Evaluadores y Expertos en la Función Productiva para Construcción de Instrumentos del Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de la Circular No. 3-2023-000259 "Tabla de Honorarios 2024 - Reemplaza Circular 3-2023-000228.", de la Secretaría General, la Dirección de Formación Profesional y la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo del 28 de diciembre de 2023. 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.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	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 el numeral 4 Tarifas de Honorarios Diferenciales para los Evaluadores y Expertos en la Función Productiva para Construcción de Instrumentos del Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de la Circular No. 3-2023-000259 "Tabla de Honorarios 2024 - Reemplaza Circular 3-2023-000228.", de la Secretaría General, la Dirección de Formación Profesional y la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo del 28 de diciembre de 2023. *De acuerdo con la necesidad que se pretende satisfacer con el servicio a contratar se deberá establecer la experiencia que debe acreditar el*

	futuro contratista de acuerdo con la tabla de honorarios expedida por la Dirección General
VALOR Y FORMA DE PAGO:	El tope máximo de honorarios a pagar por mes es hasta de: $4.700.000 para quien tenga Título Universitario en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, incluso si acredita mayor idoneidad y/o experiencia. Para los demás casos, el monto corresponde al que figure en el numeral 4 Tarifas de Honorarios Diferenciales para los Evaluadores y Expertos en la Función Productiva para Construcción de Instrumentos del Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de la Circular No. 3-2023- 000259 "Tabla de Honorarios 2024 - Reemplaza Circular 3-2023-000228.", de la Secretaría General, la Dirección de Formación Profesional y la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo del 28 de diciembre de 2023.
PLAZO:	hasta el 30 de diciembre de 2024
LUGAR DE EJECUCIÓN:	*Montería, Córdoba*
SUPERVISOR:	*La supervisión del contrato estará a cargo del Coordinador del Grupo de Apoyo Administrativo o de la persona a quien designe por escrito la subdirectora (E) del CENTRO AGROPECUARIO Y DE BIOTECNOLOGIA EL PORVENIR - Regional Córdoba.*
ORDENADOR DEL GASTO:	*Subdirectora (E) del Centro Agropecuario y de Biotecnología El Porvenir*

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

1. **Justificación de la necesidad de la contratación:**

El SENA es un establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio del 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.

La Dirección Jurídica del SENA elaboró en noviembre del año 2020 el Manual para la Contratación Administrativa, con el propósito de entregar a todos los servidores públicos de la entidad, una

herramienta ilustrativa y de fácil consulta, para orientar y apoyar los procesos contractuales que realiza la institución, de conformidad con las disposiciones de la Ley 80 de 1993 y sus Decretos reglamentarios.

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 empresarismo, la normalización y evaluación de competencias laborales, en interacción con entes públicos y privados y en articulación con las cadenas productivas y los sectores económicos.

Que de acuerdo con la Circular No. 3-2023-000212 del 3 de noviembre de 2023, expedida por el director general del SENA señala:

“La contratación de servicios personales en el SENA para la vigencia 2024 se debe realizar con plena observancia de las normas legales y reglamentarias vigentes que rigen el tema, así como las de austeridad del gasto público, garantizando la aplicación de los principios de contratación (como transparencia, economía y responsabilidad, establecidos en los artículos23y siguientes de la Ley 80 de 1993), y los que orientan la función administrativa (como los de planeación, igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, que establece el artículo209de la Constitución Política), la satisfacción del interés general, el cumplimiento de los fines estatales, y aplicando las directrices y procedimientos de esta Circular.”

Por lo anterior, tal como lo señala la misma Circular: “Los ordenadores del gasto, como responsables de la contratación, deben incluir en los estudios previos las obligaciones que se ajusten al desarrollo del objeto contractual y no incluir en su redacción elementos subordinantes; igualmente, durante la ejecución del contrato, los supervisores y ordenadores del gasto deberán vigilar y garantizar la autonomía del contratista, para no incurrir en conductas que puedan configurar subordinación y producir daño antijurídico para el SENA, aplicando lo señalado en el Manual de Supervisión e Interventoría de la Entidad. Adicionalmente, es deber de los ordenadores del gasto y del pago cumplir a cabalidad las normas, políticas y lineamientos de austeridad, eficiencia, economía y efectividad, para lo cual, conforme al artículo2.8.4.4.5del Decreto 1068 de 2015 y el artículo3°del Decreto No. 444 de 2023, cada Dirección de Área, Oficina, Regional o Centro de Formación debe realizar una revisión previa y rigurosa de las razones que justifiquen la contratación de servicios y de apoyo a la gestión para suscribir solamente los que sean estrictamente indispensables según sus necesidades y por el tiempo necesario durante la vigencia 2024.”

El artículo 2 de la Constitución Política, establece que son fines esenciales del Estado servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, indicando para el efecto, que es obligación de las autoridades de la República, proteger a todas las personas en su vida, honra, bienes, creencias y

demás derechos y libertades, garantizando el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

El Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", que se expide por medio de la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, tiene como objetivo sentar las bases para que el país se convierta · en un líder de la protección de la vida a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestro relacionamiento con el ambiente y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza. Este proceso debe desembocar en la paz total, entendida como la búsqueda de una oportunidad para que todos podamos vivir una vida digna, basada en la justicia; es decir, en una cultura de la paz que reconoce el valor excelso de la vida en todas sus formas y que garantiza el cuidado de la casa común.

En dicho plan, se establecen cinco (5) grandes transformaciones y sus principales metas, que muestra la hoja de ruta del gobierno del cambio para que nuestro país se convierta en un líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza, las cuales, se describen a continuación:

- Ordenamiento del territorio alrededor del agua
- Seguridad humana y justicia social
- Derecho humano a la alimentación
- Transformación productiva, internacionalización y acción climática
- Convergencia regional

En atención al marco regulatorio vigente y al contexto nacional e internacional actual, la entidad elaboró su modelo de alineación estratégica con el fin de orientar la ruta institucional para cumplir los retos y compromisos de largo aliento, con miras a garantizar la creación de valor publico satisfaciendo las necesidades y atendiendo las necesidades de los ciudadanos destinatarios de sus servicios.

Ilustración 2 Alineación normativa PEI 2023 – 2026



El Plan estratégico institucional atiende el marco regulatorio de la planeación en el país, que señala como todas las entidades deben formular su plan estratégico de acuerdo con el plan nacional de desarrollo. La Ley 152 de 1994 señala como cada uno de los organismos públicos, con base en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo y de las funciones que le señale la ley, deberá elaborar un plan indicativo cuatrienal (plan estratégico) con planes de acción anuales que se constituirá en la base para la posterior evaluación de resultados. Así mismo, el Decreto 612 de 2018 señala las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Adicionalmente, el modelo de articulación de la planeación estratégica y operativa de la entidad contempla en su alineación estratégica las agendas internaciones que impactan el quehacer institucional, principalmente los objetivos de desarrollo sostenible, los principios del trabajo decente de la OIT, los compromisos institucionales en los planes que conforman el Plan Marco de Implementación, específicamente los relacionados a la reforma rural integral, los cuales aportan al logro de la paz total y la justicia social.

Ilustración 3 Alineación estratégica institucional



Colombia a través del documento CONPES 3918 Estrategia para la Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Colombia (DNP, 2018) señala la ruta para la puesta en marchar de la Agenda 2030 y las metas a nivel país por cada objetivo de Desarrollo Sostenible.

En esta ruta mundialmente adoptada, la formación para el trabajo tiene un rol fundamental toda vez que "La educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente son pilares fundamentales para el empleo de los trabajadores; les facilitan condiciones para mejorar su empleabilidad y su calidad de vida y contribuyen con el desarrollo empresarial sostenible" (OIT). La finalidad de la formación para el trabajo es contribuir a la cualificación de las personas a lo largo de su vida para que estas cuenten con mejores opciones para tener mejores oportunidades de tener un empleo digno y decente. La erradicación de la pobreza extrema y el hambre están sujetas al crecimiento y desarrollo económico sostenible y equitativo de los países, ya que estos influyen en la generación de ingresos, permiten la inclusión social y productiva de las personas.

La relación principal entre la gestión institucional del SENA y los ODS permite identificar alineación con las siguientes metas ODS:

ODS 8	8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros
	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
	8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación
ODS 4	4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria
	4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento
	4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad
	4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible
ODS 10	10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición

El SENA por su misionalidad y presencia a nivel nacional tiene relación con todas las trasformaciones; sin embargo, su alineación principal está con la transformación de Seguridad Humana y Justicia Social, seguidas por las transformaciones de Seguridad Alimentaria, Transformación Productiva y la Convergencia Regional, conectadas a los actores diferenciales del cambio.

Ilustración 4 Alineación con Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026



El Plan Estratégico 2023 – 2026 establece los elementos direccionados para la proyección institucional hasta el año 2026, con visión al 2030, sustentado en los principios, valores y compromisos institucionales, la misión, la visión, las perspectivas, los objetivos estratégicos, las

iniciativas y los indicadores estratégicos. El mapa estratégico formulado permite visualizar la forma en la cual se estructura la estrategia a través de objetivos estratégicos que tiene como finalidad la creación de valor público; así mismo definen lo que se debe o tiene que hacer, los derechos que se garantizan con el quehacer de la entidad y las prioridades fijadas por la administración en línea con las apuestas del gobierno nacional.

El Plan Estratégico 2023–2026 SENA SEMBRANDO EL CAMBIO; POR LA INCLUSIÓN, LA SOSTENIBILIDAD Y LA SEGURIDAD HUMANA, tiene como puesta fundamental el campesinado del país; su accionar estará orientado a propiciar el reconocimiento de la población campesina en la vida social, cultural y económica del país con líneas de acción transversales para atender a esta población y generar capacidades para la articulación y consolidación de modelos asociativos campesinos. Para lograrlo ha formulado la estrategia CampeSENA, cuya finalidad es contribuir a la soberanía alimentaria del país y a la calidad de la vida de la población campesina, mediante la trasformación productiva y sostenible de la economía aportando al logro de la paz total y la justicia social.

El mapa estratégico institucional se elabora con base de la metodología de balance scorecard, el cual busca articular las 4 perspectivas institucionales con el fin de lograr la creación de valor público, por medio de los habilitadores de pertinencia e innovación:

Ilustración 5 Mapa estratégico institucional



El Centro Agropecuario y de Biotecnología El Porvenir, para efecto de garantizar la ejecución de las perspectivas de valor, misión, desarrollo institucional y de recursos con sus respectivos objetivos estratégicos del Plan Estratégico Institucional -PEI 2023 – 2026, sólo cuenta en la planta de personal descrita en el plan de acción vigencia 2024, los cuales, son insuficientes para atender las actividades institucionales que demandan los procesos estratégicos, misionales y de soportes a la gestión del centro de formación al respecto, como también, al cumplimiento de las metas del plan de acción vigencia 2024 y del proceso de Evaluación y certificación por competencias laborales vigencia 2024.

En este sentido, el Centro Agropecuario y de Biotecnología El Porvenir, de acuerdo a lo planteado anteriormente y la insuficiencia de funcionarios administrativos en la planta de personal del centro de formación, procede a detallar las razones de la contratación de la prestación de servicios profesionales y/o personales que se requieren para atender las actividades administrativas y de soportes que requieren los procesos estratégicos y misionales para dar cumplimiento de las 4 perspectivas del Plan Estratégico Institucional -PEI 2023 – 2026 y de las metas del Plan de Acción vigencia 2024.

El SENA adelanta la Evaluación y Certificación de las Competencias Laborales (ECCL), del talento humano del país, desde el año 2003, a partir de los estándares definidos en el sector productivo a través de las Mesas Sectoriales, los cuales son una herramienta para la valoración de las competencias de los trabajadores, que incluye la demostración de sus conocimientos, desempeños y productos, sin importar cómo, cuándo y dónde éstos hayan sido adquiridos. Así mismo, la certificación de competencias permite la medición del mejoramiento de la calidad, promueve la productividad y competitividad de las empresas y de conglomerados de empresas, cadenas productivas, sectores y regiones.

El proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, se diseña desde la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo - DSNFT y se ejecuta en los Centros de Formación del SENA a nivel nacional, esta dependencia, dispuso los lineamientos para la planeación y concertación de metas 2024 para la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, donde el Centro Agropecuario y de Biotecnología El Porvenir proyectó realizar 6.722 evaluaciones durante la vigencia, las cuales serán distribuidas en las 13 áreas claves definida en el formato planeación metas 2024 remitida a la DSNFT, las cuales se relacionan a continuación: Procesamiento de Alimentos, Producción pecuaria, Acuícola, Artesanías, Construcción, Transporte, Gestión Administrativa, Servicios personales, Servicios Ambientales, Producción Agrícola, producción agropecuaria ecológica, Transporte fluvial, Mercadeo; para la selección de estas áreas se tuvieron en cuenta factores como: necesidades de la región, solicitudes del sector productivo, las políticas públicas enmarcada en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 tales como objetivos tácticos que se clasifican en tres categorías (Objetivos Priorizados, Objetivos Regulares y Objetivos

Transversales), así como lo establecido en el Plan de Acción 2023 del SENA “Transformando vidas, Construyendo Tejido Social”.

La Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo a través de la circular 3-2023-000239 del 13 de diciembre de 2023 creó documentos en mesas de trabajo conformadas con actores del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales -GECCL del SENA a nivel nacional, con el fin de orientar a las regionales y centros de formación en la contratación de los servicios personales para la ejecución de este servicio misional, en la vigencia 2024. Estos lineamientos tienen en cuenta las directrices impartidas por el SENA para la contratación de servicios personales, mediante circulares Nos.: 3-2023-000212 “Contratación de Servicios Personales 2024”, expedida por la Dirección General, el 3 de noviembre de 2023; y 3-2023- 000228 “Tabla de honorarios 2024”, de la Secretaría General, la Dirección de Formación Profesional y la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo del 24 de noviembre de 2023.

Es de anotar, que el Centro Agropecuario y de Biotecnología El Porvenir, debido a la inexistencia de personal suficiente que apoye al proceso administrativo de los asuntos propios del proceso de Evaluación y Certificación por Competencia Laborales, se hace necesario contratar de manera temporal, VEINTE (20) personas naturales, que cuenten con la experiencia, idoneidad y capacidades específicas para brindar apoyo de carácter temporal y durante la vigencia 2024, en las actividades de soporte al proceso conforme a las especificaciones que se indican posteriormente en el presente requerimiento, con un plazo de ejecución de ONCE (11) MESES, sin exceder la presente vigencia presupuestal.

Que según la revisión rigurosa realizada en nuestro centro de formación evidenciamos que es de vital importancia **CONTRATAR TEMPORALMENTE LOS SERVICIOS PROFESIONALES, EN LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DEL SENA, Y CONSTRUCCIÓN Y REVISIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, EN LA FUNCIÓN PRODUCTIVA O ÁREA CLAVE EN TRANSPORTE, PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS ESTABLECIDAS EN ESTE PROCESO DEL CENTRO AGROPECUARIO Y DE BIOTECNOLOGÍA EL PORVENIR REGIONAL CÓRDOBA.**, en ese sentido el plazo para cubrir la necesidad planteada se surte en la vigencia enunciada, toda vez que no se cuenta con el personal de planta suficiente para ejercer funciones que son de vital importancia para el cabal cumplimiento de la meta del Centro Agropecuario y de Biotecnología El Porvenir y así garantizar la correcta ejecución del presupuesto asignado.

Lo anterior, teniendo en cuenta que el proceso de contratación es el conjunto de actos y actividades estrictamente regulado por la ley 80 de 1993, la ley 1150 de 2007, decreto 1082 de 2015 todos sus decretos reglamentarios, el cual es adelantado por la entidad con inclinación estricta a la normatividad vigente desde la planeación hasta el vencimiento de las garantías y/o vencimiento del plazo, y todo los demás actos que el proceso como tal conlleva, se hace necesario dar total aplicabilidad a la suscripción de contratos por medio de SECOP II.

En consecuencia, 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 natural, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y cuente con la debida idoneidad y experiencia.

Con la suscripción de estos contratos se da ejecución al Plan de Acción del SENA establecido para la vigencia 2024, así mismo, esta necesidad de contratación quedó también contemplada, evidenciada y sustentada en el Plan Anual de Adquisiciones 2024 del Centro Agropecuario y de Biotecnología El Porvenir; teniendo en cuenta la importancia de realizar todo el proceso para suscribir todos los contratos por prestación de servicios según las necesidades requeridas del Centro de Formación, para aportar a la ejecución de la formación profesional integral de los aprendices, las metas programadas, la buena ejecución presupuestal, el cumplimiento exigente de los procesos misionales, el desarrollo institucional que nos permita estar al día con las innovaciones administrativas y tecnológicas y el eficaz, eficiente y transparente manejo de los recursos, así como el análisis de la insuficiencia de personal de planta y la disponibilidad presupuestal. Por esto, mediante la experiencia y profesionalismo de cada una de las contrataciones se generará una propuesta articuladora que promueva y aporte a los objetivos y metas institucionales.

En cumplimiento de las políticas trazadas y para el logro de los cometidos propuestos para la presente vigencia, el Centro Agropecuario y de Biotecnología El Porvenir del SENA Regional Córdoba requiere **CONTRATAR TEMPORALMENTE LOS SERVICIOS PROFESIONALES, EN LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DEL SENA, Y CONSTRUCCIÓN Y REVISIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, EN LA FUNCIÓN PRODUCTIVA O ÁREA CLAVE EN TRANSPORTE, PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS ESTABLECIDAS EN ESTE PROCESO DEL CENTRO AGROPECUARIO Y DE BIOTECNOLOGÍA EL PORVENIR REGIONAL CÓRDOBA.**

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 Agropecuario y de Biotecnología El Porvenir, SENA Regional Córdoba, la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de contratos 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 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. Construir los ítems e indicadores de un proyecto de instrumentos de evaluación de competencia laboral por cada 4 meses de contrato, de acuerdo con los lineamientos y la metodología establecida por el SENA en 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 GECCL del Centro de Formación, realizando como mínimo 42 evaluaciones de competencias laborales promedio mes en ejecución del contrato. (Ver nota 2).
5. Participar en mesas técnicas de estrategias para el aseguramiento de la calidad de los ítems e indicadores de evaluación cuando sea convocado por el grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de la DSNFT.
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 3 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. Apoyar 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. Reportar al dinamizador de ECCL - centro de formación, los casos de éxito identificados en el proceso GECCL.
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, incluyendo el cargue y conformación de los expedientes con los documentos de los candidatos cuando sea necesario.

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 para la construcción de un proyecto de instrumentos es un promedio nacional acordado en las mesas técnicas nacionales y son un referente para concertar las metas de instrumentos de evaluación con los centros de formación.

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 2024.

Nota 3: Para proyectos especiales de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales -ECCL autorizados por la DSNFT en el marco de las políticas públicas relacionadas con las Economías Campesina y Popular se podrán contratar como evaluadores personas con conocimientos y experiencias ancestrales, así como campesinos y campesinas, con una asignación mínima mensual de $3.797.549; para lo cual se podrá utilizar el formato "Plantilla Modelo de Constancia de Experiencia Laboral" GCC-PL-001 dispuesto en CompromISO. Sin embargo, se podrán utilizar las Tarifas de Honorarios Diferenciales para los Evaluadores y Expertos en la Función Productiva para Construcción de Instrumentos del Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de la Circular No. 3-2023-000228 "Tabla de honorarios 2024", de la Secretaría General, la Dirección de Formación Profesional y la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo del 24 de noviembre de 2023, y en ese caso se deberán cumplir los requisitos allí establecidos.

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

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

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

4. Competencias Técnicas y Personales:

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

5. Domicilio Contractual:

El domicilio contractual será Montería, Córdoba.

6. Fundamentos jurídicos que soportan la modalidad de selección:

EI objeto que se requiere contratar corresponde a la prestación de servicios personales, que de conformidad con lo establecido por el artículo 32 - numeral 3 de la Ley 80 de 1993 y el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, se celebrará bajo la modalidad de Contratación Directa.

7. Justificación valor del contrato:

El valor de los honorarios se determina de acuerdo con los criterios de selección objetiva establecidos conforme a la necesidad, al objeto, las obligaciones descritas en este documento, la formación académica y la experiencia exigida para la idónea ejecución del contrato, en concordancia con el Plan de Acción de la Entidad, el presupuesto asignado a la dependencia, el Plan Anual de Adquisiciones y la tabla de honorarios vigente.

Para poder adelantar por parte del SENA los trámites administrativos de pago, el contratista debe acreditar previamente el cumplimiento de los requisitos de pago, tales como la certificación expedida por el supervisor del contrato en la que acredite el cumplimiento 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:

EI 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 el decreto 1082 de 2015.

10. Supervisión:

La supervisión del contrato estará a cargo de: del Coordinador del grupo de Apoyo Misional o de la persona a quien designe por escrito el subdirector del CENTRO AGROPECUARIO Y DE BIOTECNOLOGIA EL PORVENIR - Regional Córdoba.

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 gasto, subdirectora (E) de Centro, designará uno nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se deberá realizar en la plataforma de SECOP II.

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

12. 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*".

13. 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.

13.1 Idoneidad y experiencia.

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por el (a) señor(a) **LUIS CARLOS VILORIA RIVAS**, 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
SENA	15/01/2021	31/12/2023	36,0	1.080	X	
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	16/09/2019	29/03/2020	6,5	195	X	
LUFER MAQUINARIA Y TRANSPORTE	21/11/2016	30/06/2019	31,7	951	X	
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL, EXPERIENCIA			68	45	X	

13.2 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 por lo 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 (a) señor(a) LUIS CARLOS VILORIA RIVAS, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, la subdirectora (E) de Centro establece que cumple con los requisitos señalados anteriormente**.**

13.3 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
4504840 de 2023	Eliana Durango Perez	PRESTAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES 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 LAS FUNCIÓNES PRODUCTIVAS O ÁREAS CLAVES EN PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS.	11 meses	$ 44.110.000	Contratación Directa
4504940 DE 2023	NICOLAS BARONA GONZALEZ	PRESTAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES 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 LAS FUNCIÓNES PRODUCTIVAS O	11 meses	$ 44.110.000	Contratación Directa

		ÁREAS CLAVES EN TRANSPORTE.			
4651398 de 2023	ELKIN DENIS LOZANO HURTADO	PRESTAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES 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 LAS FUNCIÓNES PRODUCTIVAS O ÁREAS CLAVES EN PRODUCCION AGRICOLA.	11 meses	$ 44.110.000	Contratación Directa
4651771 de 2023	LUIS ANTONIO MERCADO PATERNINA	PRESTAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES 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 LAS FUNCIÓNES PRODUCTIVAS O ÁREAS CLAVES EN ARTESANIAS	11 meses	$ 44.110.000	Contratación Directa
4505083 de 2023	EDUARDO JAVIER PEREZ ALMANZA	PRESTAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES 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 LAS FUNCIÓNES PRODUCTIVAS O ÁREAS CLAVES EN ACUICOLA	11 meses	$ 44.110.000	Contratación Directa
4601506 de 2023	Yonis Alberto Caraballo Atencia	PRESTAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES DE CARÁCTER TEMPORAL, PARA CONTRIBUIR CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DEL SENA, Y DE	11 meses	$ 44.110.000	Contratación Directa

		CONSTRUCCIÓN Y REVISIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, EN LAS FUNCIÓNES PRODUCTIVAS O ÁREAS CLAVES EN TRANSPORTE FLUVIAL			

14. Recomendación al Ordenador del Gasto:

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

Se expide en la ciudad de Montería.

TRINIELENA BRUNAL CABRALES
Subdirectora (E)

Revisó: Marco David Camacho Fernandez Cargo: Coordinador Administrativo

Revisó: Diana Guerra Rodriguez Cargo: Líder ECCL

Vo.Bo: María Alejandra Buelvas A. Cargo: Abogada Contratación CABP