



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

OBJETO:	<i>Prestar temporalmente los servicios profesionales, en la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, y construcción y revisión de instrumentos de evaluación, en las funciones productivas o áreas de Minería, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.</i>
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	<i>Profesional universitario, en Ingeniería en Minas, certificado con el curso de "Evaluador de Competencias Laborales para el Área técnica de su Dominio o el compromiso de realizarlo".</i>
EXPERIENCIA RELACIONADA:	<i>Mínimo 18 meses de experiencia como Evaluador de Competencias Laborales o mínimo 36 meses de experiencia relacionada con las áreas clave a evaluar.</i>
VALOR Y FORMA DE PAGO:	<i>Se fija como valor total para el presente contrato la suma de VEINTICINCO MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y DOS PESOS M/CTE. (\$ 25.582.472) incluido IVA. Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente a la fracción del mes de junio de 2024 por valor de UN MILLON SETECIENTOS VEINTITRES MIL CIENTO SETENTA Y DOS PESOS M/CTE. (\$ 1.723.172) incluido IVA. b) SEIS pagos iguales por los meses de (julio) a (diciembre) de 2024, por valor de TRES MILLONES NOVECIENTOS SETENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS CINCUENTA PESOS M/CTE. (\$ 3.976.550) cada uno incluido IVA.</i>
PLAZO:	<i>El plazo de ejecución será de seis (06) meses trece (13) días. Sin exceder el treinta y uno (31) de diciembre de 2024.</i>
LUGAR DE EJECUCIÓN:	<i>Sogamoso Boyacá kilómetro 7, Sector Bata, vereda Morca y/o subsede Centro Minero.</i>
SUPERVISOR:	<i>La supervisión del contrato estará a cargo del Dinamizador ECCL, o quien designe el subdirector (e) del Centro Minero.</i>
ORDENADOR DEL GASTO:	<i>Subdirector (e) Centro Minero SENA – Regional Boyacá.</i>



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

1. Justificación de la necesidad de la contratación:

La presente contratación surge como respuesta a la misionalidad del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, encargado de cumplir la función que le 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 y de conformidad con el artículo 25 del Decreto 249 de 2004, que manifiesta: *“Los Centros de Formación Profesional Integral, 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. Estos operarán en sedes fijas, con un área de jurisdicción determinada, para dar respuesta a las necesidades de su entorno, con flexibilidad, oportunidad, calidad y pertinencia”*.

Mediante la expedición de la Resolución No. 01-02406 de 2023 “Por la cual se delegan funciones en materia de contratación y convenios estatales, ordenación del gasto y se dictan otras disposiciones”, en su artículo 2 literal a) delegó en los subdirectores de Centros de Formación, la competencia para la realización de todo tipo de contratos y convenios del respectivo Centro Minero. **Artículo 3º. ALCANCE DE LAS FUNCIONES DELEGADAS.** Las funciones delegadas en los artículos 1º y 2º de este acto administrativo comprenden: a) La facultad de adelantar los trámites y actuaciones precontractuales, contractuales y pos contractuales, así como las actuaciones convencionales, hasta su cierre, que sean necesarios para el cumplimiento de los objetivos y funciones de la Dirección General, las Direcciones Regionales y Subdirecciones de Centro; b) La expedición de los actos administrativos que se requieran en el marco de los procesos de contratación y de convenios objeto de delegación; c) Celebración de contratos y convenios de cualquier naturaleza, así como todo tipo de modificación o aclaración a estos y hasta su terminación, liquidación y cierre, si ello aplica; d) Trámites sancionatorios y declaratorias de incumplimiento; e) Aprobación de las garantías que se constituyan en contratos y convenios, así como la aprobación de la modificación de las garantías; f) Designación de los equipos evaluadores de los procesos de contratación y de convenios; g) Las demás actuaciones necesarias para cumplir con lo delegado. **Parágrafo 1:** La delegación de la contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con personas naturales comprende, inclusive, la estructuración y publicación de los actos asociados a los procesos de selección con el fin de realizar



las transacciones pertinentes en el portal SECOP II de todo el proceso contractual. **Parágrafo 2:** Para los contratos de adquisición de bienes y servicios, y de prestación de servicios con persona jurídica de la Dirección General, el Grupo Integrado de Gestión Contractual continuará ejerciendo las funciones asignadas mediante acto administrativo. Lo propio ocurrirá para los convenios, en lo que corresponde al Grupo Nacional de Gestión de Convenios. Lo anterior, sin perjuicio de la responsabilidad de la estructuración y supervisión que sean asignadas a otras dependencias o servidores de la entidad.

La dirección General del SENA a través de la circular 3-2023-000212 de 03 de noviembre de 2023, impartió las directrices y lineamientos para el proceso de contratación de servicios personales del Sena para la vigencia 2024.

El Centro Minero del SENA Regional Boyacá, para desarrollar las actividades de carácter administrativo y/o misionales, que son necesarias para el cumplimiento de los fines del estado a través del Centro de Formación, no cuenta dentro de su planta con personal suficiente de carrera administrativa ni provisionalidad. Por lo tanto, debido a la inexistencia de personal para atender y desarrollar las actividades de apoyo temporal durante la vigencia 2024 el Centro de Formación tiene la necesidad de contratar servicios profesionales y de apoyo a la gestión, con el propósito de que se lleven a cabo el desarrollo de actividades administrativas y/o misionales de tal forma que permitan el funcionamiento durante toda la vigencia del Centro Minero en cuanto a la prestación del servicio público, es así como surge la necesidad de contar con el personal suficiente para llevar a cabo cada una de las actividades propiamente relacionadas con las acciones ya mencionadas, como lo son: Planeación, Contratación, Presupuesto, Tesorería, sistema de gestión de calidad, atención al cliente interno y externo en sedes y subsedes, gestión jurídica, gestión financiera, sistema de gestión ambiental y energética, gestión documental y gestión de la formación profesional integral, lo anterior conforme a lo indicado en el mapa de proceso de la entidad – Sistema integrado de gestión y autocontrol – SIGA- y que le son aplicables a los Centro de Formación, como los procesos de soporte y procesos misionales, así:



Fuente: <https://compromiso.sena.edu.co/>

En la actualidad el desarrollo de actividades administrativas del Centro de Formación está conformado por grupos de trabajo a los cuales están adscritos cierto número de funcionarios, estos grupos de trabajo están representados en las siguientes coordinaciones: Coordinaciones Académicas (2), coordinación del grupo de gestión de administración educativa, coordinación grupo de formación integral, promoción y relaciones corporativas, y coordinación del grupo de apoyo administrativo mixto, cada uno de las coordinaciones está bajo la responsabilidad de un funcionario de planta con su respectivo equipo de trabajo, en tanto que otros funcionarios dependen directamente de la subdirección de Centro y no hacen parte de ningún grupo de las coordinaciones en mención; los actos administrativos que respaldan dichas coordinaciones están contenidas en las resoluciones: 15- 00023-2021, 15-057-2021, 15-00476 de 2022, 15-1770-2022, 15-00006-2023.

Por lo anterior, es necesario para el Centro Minero, contar con un profesional en áreas como: minería, idóneo para realizar actividades propias de planeación operativa, y actividades administrativas relacionadas con: 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. Participar en la transferencia de conocimientos y/o reuniones del proceso a desarrollarse para los evaluadores de competencias laborales de ECCL. 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). 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). 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. Contribuir en la elaboración de informes, reportes y demás documentos relativos al desarrollo de la evaluación de competencias laborales. 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. Apoyar en la validación de información de la evaluación de competencias laborales registrada en el Sistema de Información DSNFT. Contribuir en la elaboración de informe cualitativo de las fortalezas y debilidades identificadas en la evaluación de competencias laborales, por proyecto evaluado. Reportar al dinamizador de ECCL – centro de formación, los casos de éxito identificados en el proceso GECCL. 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.

Bajo este esquema el presente documento tiene como objetivo contratar un profesional en las áreas ya mencionadas, quien se encargue de Prestar temporalmente los servicios profesionales, en la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, y construcción y revisión de instrumentos de evaluación, en las funciones productivas o áreas de Minería, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.

Para satisfacer la necesidad planteada el presente estudio previo responde a los siguientes aspectos contenidos en el plan estratégico institucional 2023 – 2026 SENA SEMBRANDO EL CAMBIO: POR LA INCLUSIÓN, LA SOSTENIBILIDAD Y LA SEGURIDAD HUMANA, en relación con:

A. Alineación estratégica de la entidad:

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 público 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.

Fuente: Plan Estratégico Institucional SENA

A los objetivos de desarrollo sostenible:

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 marcha de la Agenda 2030 y las metas a nivel país por cada objetivo de Desarrollo Sostenible.

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
ODS 10	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
	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



Se identifica alineación indirecta con las metas de los otros objetivos de desarrollo sostenible, teniendo en cuenta el rol transversal del SENA al aportar a la cualificación del talento humano del país, al ejecutar los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural, en función de las necesidades sociales y del sector productivo.

Fuente: Plan Estratégico Institucional SENA

A. Documento CONPES:

El SENA en todas sus regionales y los centros de formación con sus actividades administrativas y misionales busca desarrollar las siguientes estrategias contenidas en el documento CONPES:

- Política Nacional de Desarrollo Productivo
- Política Nacional para la Reincorporación Social y Económica de Exintegrantes de las FARC-EP
- Tecnologías para Aprender: Política Nacional para Impulsar la Innovación en las Prácticas Educativas a través de las Tecnologías Digitales
- Colombia Potencia Bioceánica Sostenible 2030
- Política Nacional de Inclusión y Educación económica y Financiera.
- Política Nacional de Emprendimiento
- Política Nacional de Comercio Electrónico
- Política Nacional para el Control de la Deforestación y la Gestión Sostenible de los Bosques
- Política Para La Reactivación y el Crecimiento sostenible e incluyente: Nuevo compromiso por el futuro de Colombia
- Política Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas
- Pacto Colombia con las Juventudes: Estrategia para Fortalecer el Desarrollo Integral de la Juventud
- Política Nacional De Propiedad Intelectual
- Política de transición energética
- Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País
- La Mojana: Territorio resiliente, sostenible, productivo y Competitivo
- Política Nacional de Economía Naranja: estrategias para impulsar las industrias culturales y creativas
- Política para impulsar la competitividad agropecuaria
- Política de Economía solidaria

Así mismo viene participando en la formulación del CONPES de reindustrialización y Sistema Nacional de Cuidado, prioridades del gobierno nacional. Estas apuestas a largo plazo señalan la importancia de enfatizar el enfoque diferencial en la prestación de los servicios que la entidad presta, elemento relevante a la hora de formular los objetivos que componen la perspectiva misional del mapa estratégico formulado. El cumplimiento de las metas establecidas en estas políticas se realiza en el marco de las metas institucionales que se tienen definidas y del presupuesto vigente.



Fuente: Plan Estratégico Institucional SENA

B. Plan Nacional de desarrollo 2022 – 2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida:

El SENA en todas sus regionales y los centros de formación con sus actividades administrativas y misionales busca desarrollar las siguientes estrategias contenidas en el documento de plan nacional de desarrollo, en los siguientes aspectos:

Las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 consignan las apuestas del gobierno nacional para lograr la paz total y la justicia social. El plan de gobierno fue concebido con miras a desarrollar 5 grandes transformaciones: 1. Ordenamiento del territorio alrededor del agua y justicia ambiental. 2. Seguridad humana y justicia social. 3. Derecho humano a la alimentación. 4. Internacionalización, transformación productiva para la vida y acción climática. 5. Convergencia regional.

El SENA por su misionalidad y presencia a nivel nacional tiene relación con todas las transformaciones; 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



Fuente: Plan Estratégico Institucional SENA

A los objetivos contenidos en el plan estratégico institucional la presente contratación está contenida en los Objetivos 1,2, 3, 4 y 5 – Perspectivas: Valor y misión:



Perspectiva

Valor

Objetivo Estratégico

PO-01. Promover a la inclusión social y económica de todas las personas bajo un enfoque diferencial, para contribuir al fortalecimiento de sus proyectos de vida.

Objetivo Estratégico

PO-02. Potenciar el desarrollo social y económico de la población y las empresas desde un enfoque de convergencia regional, garantizando la pertinencia y calidad de los servicios institucionales

En la perspectiva de valor se identifica el impacto final de la Institución, le permite identificar y medir las propuestas de valor que entrega a sus principales grupos de interés. Aquí se centra y radica la mayor importancia de la estrategia para garantizar la inclusión social y económica de todas las personas bajo un enfoque diferencial población y de convergencia regional, soportados en la innovación y la pertinencia de los servicios que presta el SENA.

El enfoque en las poblaciones permitirá a la entidad contribuir a la empleabilidad y a la transformación productiva y sostenible del país, el fortalecimiento de **la economía campesina, popular, verde y digital** aportando al logro de la paz total y la justicia social.



Perspectiva

Misión

Objetivo Estratégico

PR-03 - Contribuir a la consolidación del SNC para promover las trayectorias educativas, formativas y laborales de la población, y atender las necesidades de las empresas del país

Objetivo Estratégico

PR-04 Innovar en la prestación integral de los servicios institucionales orientados a incrementar su calidad pertinencia y cobertura, con enfoque diferencial poblacional y territorial

Objetivo Estratégico

PR-05 - Contribuir a la calidad y pertinencia de los servicios institucionales a partir de la gestión de alianzas estratégicas y/o convenios nacionales e internacionales

En esta categoría se identifican los objetivos estratégicos que están relacionados directamente con los procesos institucionales, en la cual se concretan y materializan los procesos internos para crear y agregar valor en el desarrollo de la misión. Estos procesos clave requieren intervención actualización y articulación constante para mejorar su desempeño acorde a las nuevas exigencias y realidades del contexto Nacional.

La consolidación del Sistema Nacional de Cualificaciones tiene un rol fundamental dentro modelo de operación de procesos ya que es alimenta los procesos de formación para el trabajo. La innovación y la pertinencia son entendidos como vectores soportan la gestión de la Entidad, ya que permiten el logro de los objetivos propuestos y la mejora continua de la entidad.

Fuente: Plan Estratégico Institucional SENA



PERSPECTIVAS PARA LOS MISIONALES



Perspectiva - Valor - Objetivo 1 Promover la inclusión social y económica de la población, bajo un enfoque diferencial, fortaleciendo sus capacidades y las oportunidades de empleabilidad, contribuyendo así al desarrollo equitativo de las comunidades a nivel urbano y rural, y al fortalecimiento de las organizaciones populares, comunitarias y solidarias.									
INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	PROCESOS	RESPONSABLE	INDICADORES N/A (LA INICIATIVA NO COMPRENDE INDICADOR, SI NO DESPLIEGUE TÁCTICO)	LÍNEA DE BASE 2022	META CUATRIENIO	META 2023	META 2024	META 2025	META 2026
VA-01-I9 Diseñar e implementar estrategia para favorecer el acceso y permanencia de las mujeres en la formación titulada	PM-FPI	DFP	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Perspectiva - Valor - Objetivo 2 Potenciar el desarrollo sostenible de los territorios por medio del fortalecimiento de las actividades productivas de la población, las empresas, agremiaciones, asociaciones, cooperativas y demás organizaciones, aportando a la transformación productiva del país.									
INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	PROCESOS	RESPONSABLE	INDICADORES N/A (LA INICIATIVA NO COMPRENDE INDICADOR, SI NO DESPLIEGUE TÁCTICO)	LÍNEA DE BASE 2022	META CUATRIENIO	META 2023	META 2024	META 2025	META 2026
			apoyo a la comercialización de productos						
VA-02-I13 Fortalecimiento de la atención empresarial	PM-FPI-GIS; PE-RCEA	DFP - DPRC	Número de Empresas beneficiarias de la formación en entorno laboral	3619	N/A	3655	3692	3729	3766
	PM-GIC	DSNFT	Número de Beneficiarios del Programa de Formación Continua Especializada	69824	85000	85000	71400	72828	74285
	PM-GIC	DSNFT	Número de Cupos para beneficiarios del Programa de Formación Continua Especializada	78084	100000	100000	76500	78030	79591
	PM-GIC	DSNFT	Número de Empresas Beneficiarias por el Programa de Formación Continua Especializada	13600	10612	10000	10200	10404	10612
	PM-GIC	DFP	Número de Empresas beneficiarias de las líneas de Fomento a la Innovación y Extensionismo Tecnológico.	3816	6915	3615	1100	1100	1100
VA-02-I14 Implementación de acciones para el fortalecimiento de la calidad y pertinencia de la formación	PM-FPI	DFP	Número de Personas con Formación Titulada del SENA	1308089	1353356	1316554	1350014	1339956	1353356



En tal sentido el Centro Minero de la Regional Boyacá requiere apoyo permanente en el desarrollo de las siguientes actividades a ejecutar en el año 2024, y se estima la ejecución de actividades en un promedio similar al año 2023, de conformidad con los criterios del plan de acción de la Entidad, de acuerdo con los lineamientos dados en la circular 01-3-2024-000004 del 04 de enero de 2024 **“lineamientos y sugerencias para la contratación de servicios personales para la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, vigencia 2024”**.

Dado que el Centro Minero no cuenta con personal de planta, se requiere contratar a un evaluador en el área para suplir las necesidades de servicio. Esto ya está consignado previamente en la planeación aprobada por la Dirección General para el 2024. Las áreas para evaluar requieren de atención dadas las solicitudes pendientes de usuarios por las exigencias normativas de operación en las minas y hacerlo extensivo a procesos productivos no solo en carbón, sino también en otros proyectos mineros como esmeraldas y demás que solicitan los usuarios.

Boyacá cuenta con más de 15.000 mineros, solo en carbón, se le agrega un número importante en explotación esmeraldífera entre otros potenciales de servicio, los cuales deben certificarse en varias competencias de acuerdo con la normatividad, por tanto, se hace necesario incrementar el número de evaluadores en minería. A las empresas mineras les urge trabajar con operarios certificados, dado no solo los aspectos productivos y el liderazgo del sector en la economía, la calidad en los productos de exportación, sino también por la calidad de vida de los operarios, y en especial, la seguridad en la minería por ser uno de los sectores con mayor accidentalidad en el País.

El tema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, contribuye no solo al campo de la cualificación del talento humano, sino también a la seguridad en el proceso productivo minero, teniendo en cuenta que la minería es uno de las áreas productivas con mayor accidentalidad en el País. Esta Certificación está contemplada en el Decreto 1886 y demás actualizaciones normativas derivados de este decreto que regula la minería en Colombia. Se hace además necesario, para cumplir con las metas de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales asignadas por la Dirección General, en la Planeación 2024 del proceso, las cuales contribuyen a los compromisos con Planeación Nacional.

INDICADORES 2024 DE ECCL PARA EL CENTRO MINERO

PERSONAS INSCRITAS	EVALUACIONES	PERSONAS EVALUADAS	CERTIFICACIONES	PERSONAS CERTIFICADAS
1.965	2.582	1.895	2.365	1.733



METAS ECCL 2024					
VIGENCIA	PERSONAS INSCRITAS	EVALUACIONES	PERSONAS EVALUADAS	CERTIFICACIONES	PERSONAS CERTIFICADAS
Metas 2023	1.438	2.057	1.370	1.843	1.229
Metas 2024	1.965	2.582	1.895	2.365	1.733
Incremento	527	525	525	522	504
Porcentaje	38,6%	25,65%	38,32%	28,32%	41,01%

ITEM	ACTIVIDAD	PROYECCION DE FRECUENCIA	PERIODICIDAD
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.	100	Anual
2	Participar en la transferencia de conocimientos y/o reuniones del proceso a desarrollarse para los evaluadores de competencias laborales de ECCL.	50	Anual
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).	100	Anual



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).	100	Anual
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.	100	Anual
6	Contribuir en la elaboración de informes, reportes y demás documentos relativos al desarrollo de la evaluación de competencias laborales.	100	Anual
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.	100	Anual
8	Apoyar en la validación de información de la evaluación de competencias laborales registrada en el Sistema de Información DSNFT.	100	Anual
9	Contribuir en la elaboración de informe cualitativo de las fortalezas y debilidades identificadas en la evaluación de competencias laborales, por proyecto evaluado.	100	Anual
10	Reportar al dinamizador de ECCL – centro de formación, los casos de éxito identificados en el proceso GECCL.	100	Anual
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.	100	Anual

Nota 1: Las cantidades relacionadas pueden ser modificadas dentro de la ejecución de los proyectos de año, dadas las necesidades y la asignación de recursos.

Nota 2: Todas estas actividades deben ser atendidas de manera permanente por personal con experticia o conocimiento especializado acorde al perfil establecido en este estudio previo.

En consecuencia, para cubrir la anterior necesidad, se requiere de un contrato de prestación de servicios por el plazo señalado en el encabezado del presente estudio, sin superar la vigencia actual.

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 Minero del SENA Regional Boyacá, 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”*.

Todas las actividades contractuales específicas que emanan del Contrato de prestación de servicios habrán de ser ejecutadas de acuerdo con lo dispuesto en la Directiva presidencial No. 07 del 28 de octubre de 2021, Sentencia de Unificación por importancia jurídica del 9 de septiembre de 2021 y lineamiento sobre la interpretación y aplicación de la Sentencia de Unificación No. 2013- 01143 proferida por el Consejo de Estado en relación con la configuración del contrato realidad, cuando así sean requeridas conservando el alto grado de autonomía y de acuerdo a las ocasiones diarias que sean necesarias durante la ejecución contractual.

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.

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 en el Centro Minero, ubicado en el municipio de Sogamoso Boyacá kilómetro 7, Sector Bata, vereda Morca y/o subse; al igual que para efectos legales y fiscales.

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; contenido en las siguientes circulares: 3-2023-000212 de 03 de noviembre de 2023, la 3-2023-000259 de 2023 y/o los lineamientos definidos en



el anexo del presupuesto de apertura vigencia 2024.

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:

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 el decreto 1082 de 2015.

10. Supervisión:

La supervisión del contrato estará a cargo del: Dinamizador ECCL o quien designe el ordenador del gasto.

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, 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 ☐

La presente necesidad se encuentra en la línea 15_9111_779 del PAA y está incluida en el aplicativo plan de acción dispuesto por la Entidad.

Planned acquisitions (1)								
UNSPSC Code	Description	Expected begin date	Expected due date for receiving replies	Expected duration date	Type	Budget origin	Expected total value	Expected value in actual
80111601	15_9111_779 Prestar temporalmente los servicios profesionales, en la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, y construcción y revisión de instrumentos de evaluación, en las funciones productivas o áreas de Minería, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.	April	April	240 Day(s)	Contratación directa.	National Territorial Budget	30,000,000 COP	30,000,000 COP



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 (la) señor (a) **KAREN JULIETH BARRERA FERNÁNDEZ** 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 ACADÉMICA	
	CUMPLE	NO CUMPLE
	X	

EXPERIENCIA						EXPERIENCIA RELACIONADA		
ENTIDAD	Fecha de Ingreso		Fecha de Retiro		Meses	Días	SI	NO
	(DD/MM/AAAA)		(DD/MM/AAAA)					
AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	29/11/2021		28/09/2022		10	00	X	
AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	09/06/2021		31/12/2021		05	00	X	
AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	10/03/2020		31/12/2020		09	20	X	



AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	16/07/2019	15/02/2020	07	00	X	
GESTION EN RIESGOS PROFESIONALES GRP LTDA	12/07/2018	31/12/2018	05	18	X	
ABONOS DEL ORIENTE	08/02/2018	29/06/2018	04	00	X	
MINERALES SANTA MARIA S.A.S	08/02/2018	29/06/2018	04	00	X	
LAS AGUILAS S.A.S	01/10/2017	21/12/2017	02	21	X	
INGENIERIA	05/10/2017	05/12/2017	02	00	X	
MINCIVIL	22/09/2015	22/09/2017	24	00	X	
MINERALES SANTA MARIA S.A.S	01/02/2015	30/06/2015	05	00	X	
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL, EXPERIENCIA RELACIONADA			77	59	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.

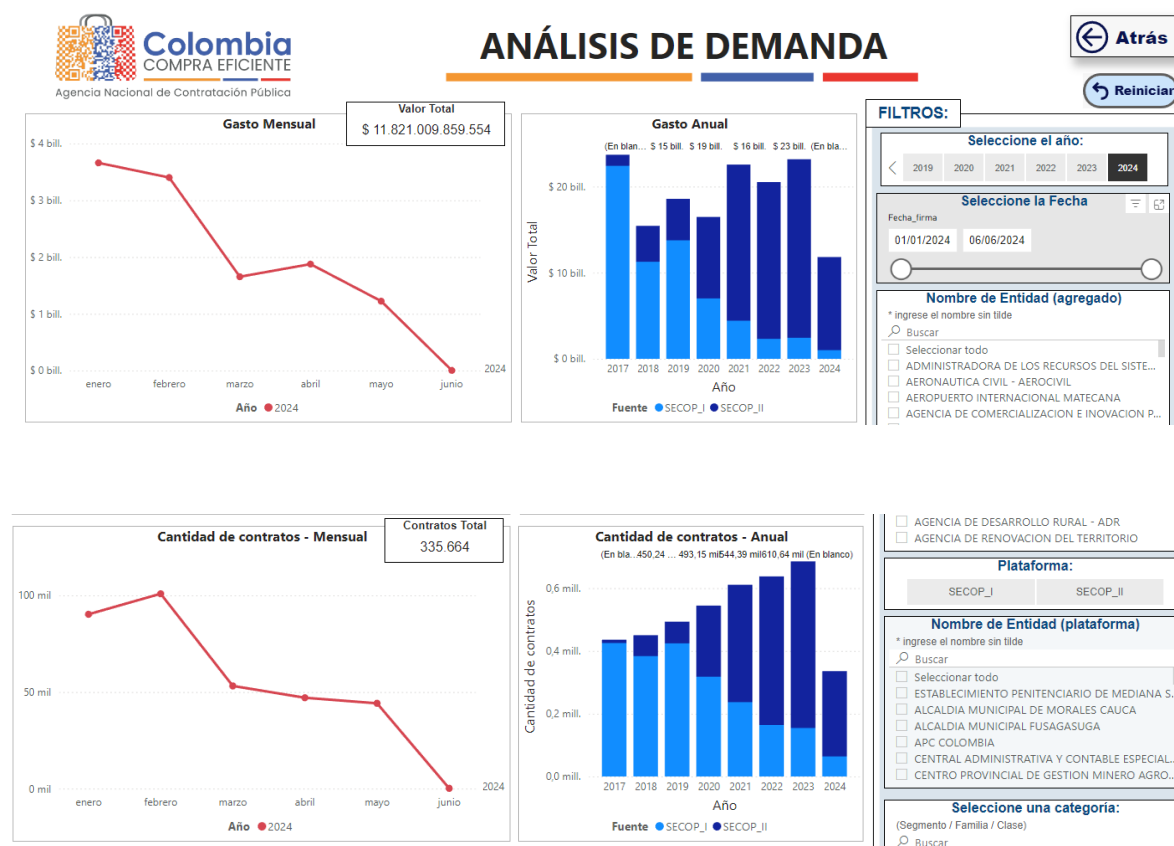
Es por ello que en el mercado colombiano existen múltiples profesionales y expertos en diferentes materias que prestan sus servicios a diversas entidades y cuyo objeto y obligaciones son similares a las que aquí se pretende contratar.

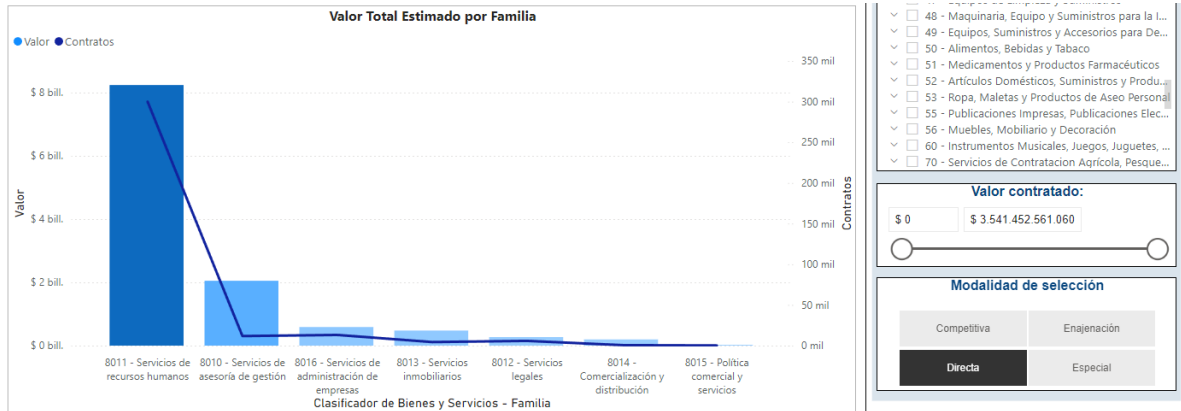


13.3 Estudio de la Demanda.

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.

En la misma línea el comportamiento de la contratación por el clasificador UNSPSC del Modelo de Abastecimiento Estratégico MAE de Colombia Compra Eficiente, nos arroja el siguiente análisis de la demanda para la vigencia 2024 en lo que versa los servicios profesionales





Tendríamos un comportamiento para el año 2024 con un total de 300.087 contratos que se suscribieron a nivel nacional de servicios de recursos humanos, conforme lo detalla la siguiente gráfica:

Comportamiento contratación por bienes y servicios de UNSPSC						
Año	2024			Total		
Clasificador de Bienes y Servicios - Familia	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación
8011 - Servicios de recursos humanos	300087	\$ 8.238.445.870.591	69,69%	300087	\$ 8.238.445.870.591	69,69%
8010 - Servicios de asesoría de gestión	11702	\$ 2.047.955.037.120	17,32%	11702	\$ 2.047.955.037.120	17,32%
8016 - Servicios de administración de empresas	13086	\$ 588.096.028.254	4,98%	13086	\$ 588.096.028.254	4,98%
8013 - Servicios inmobiliarios	4332	\$ 476.537.464.440	4,03%	4332	\$ 476.537.464.440	4,03%
8012 - Servicios legales	5778	\$ 269.042.808.942	2,28%	5778	\$ 269.042.808.942	2,28%
8014 - Comercialización y distribución	542	\$ 194.507.203.988	1,65%	542	\$ 194.507.203.988	1,65%
8015 - Política comercial y servicios	137	\$ 6.425.446.219	0,05%	137	\$ 6.425.446.219	0,05%
Total	335664	\$ 11.821.009.859.554	100,00%	335664	\$ 11.821.009.859.554	100,00%

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.4717410 de 2023.	YOMMARA STEFANNY SALCEDO JOYA	Prestar los servicios personales de carácter temporal, para contribuir con el cumplimiento de los indicadores del centro de formación, brindando apoyo administrativo para el desarrollo de las fases	09 meses 28 días	Valor \$23.442.667. Pagos mensuales de \$ 2.360.000	Contratación Directa



		del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA.			
CO1.PCCNTR.4703318 de 2023	SERGIO GÓMEZ FERNÁNDEZ	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 funciones productivas o áreas de Maquinaria Pesada pertenecientes a las áreas clave de Minería y de Construcción e Infraestructura, que atiende el Centro Minero del SENA Regional Boyacá.	10 meses	Valor Total: \$35.020.000. Pagos mensuales de \$3.502.000	Contratación Directa
CO1.PCCNTR.5405996 de 2023	CEIDY GERALDINE PATIÑO CASTILLO	Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la Evaluación de Competencias Laborales en las áreas clave de Agua Potable y Saneamiento Básico y Servicios a la salud, Servicios Ambientales, que atiende el Centro Minero del SENA Regional Boyacá.	02 meses 12 días	Valor Total: \$8.404.800. Pagos mensuales de \$3.502.000	Contratación Directa
CO1.PCCNTR.4703534 de 2023.	EDWIN YECID GUECHA VELANDIA	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 funciones productivas o áreas clave de Gestión de Procesos Productivos y de Minería que atiende el Centro Minero del SENA Regional Boyacá.	10 meses	Valor Total: \$38.970.000. Pagos mensuales de \$3.897.000	Contratación Directa



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 Sogamoso a los 12 días del mes de junio de 2024.

 Firmado digitalmente
por Harvey Yadiver
Dimate Rodriguez

HARVEY YADIVER DIMATE RODRIGUEZ
Subdirector (e) - Centro Minero
SENA – Regional Boyacá

Proyectó:

Ludiz Sibo Ortiz - Apoyo Gestión Contractual – lsiboo@sena.edu.co 

Revisó Comité Estructurador:

Yudy Elimar Peña Castellanos – Coordinador de Formación Profesional – ye.pena@sena.edu.co 

Manuel de Jesús Guerra Monero – Profesional G02 – miguerra@sena.edu.co 

Margry Solanlly Huertas Perez - Apoyo Jurídico Gestión Contractual – mshuertasp@sena.edu.co 