PROCESO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
NOMBRE DEL FORMATO					
FORMATO ESTUDIOS PREVIOS					
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	x	Pública Clasificada		Pública Reservada	

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:	*contratar la prestación de los servicios personales de carácter temporal de profesionales como evaluadores de competencias laborales en el centro de comercio industria y turismo del Sena regional Córdoba dentro de las estrategias campesena.*
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 o sin formación, de acuerdo con 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 vigente sobre Tabla de honorarios del SENA para el 2025, que expida la Secretaría General junto con las direcciones de Formación Profesional y el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.* *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.* **PARA CADA AREA DEL CONOCIMIENTO VER ITEM 1.1**
EXPERIENCIA RELACIONADA:	*De acuerdo con lo establecido en 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 vigente sobre Tabla de honorarios del SENA para el 2025, que expida la Secretaría General junto con las direcciones de Formación Profesional y el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.*

	PARA LA EXPERIENCIA POR CADA AREA DEL CONOCIMIENTO VER ITEM 1.1.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	*Se fija como valor total para los 4 contratos la suma deCIENTO SESENTA Y CUATRO MILLONES QUINIENTOS SESENTA MIL PESOS M/CTE ($ 164.560.000,00)* *Se fija valor para 3 contratos por 9 meses por la suma de: CUARENTA Y TRES MILLONES QUINIENTOS SESENTA MIL PESOS M/CTE ($ 43.560.000) cada uno* *a) un (1) pago por el mes de febrero por valor de $2.097.333* *b) ocho (8) pagos iguales por los meses de marzo a octubre de 2025 por valor de $ 4.840.000 cada uno.* *c) un último pago por el mes noviembre por valor de $2.742.667* *Se fija valor para 1 contrato por 7 meses por la suma de: TREINTA Y TRES MILLONES OCHOCIENTOS OCHENTA MIL PESOS M/CTE ($33.880.000) un (1) pago por el mes de marzo por valor de $2.097.333* *a) seis (6) pagos iguales por los meses de marzo a septiembre de 2025 por valor de $ 4.840.000 cada uno.* *b) un último pago por el mes octubre por valor de $2.742.667*
PLAZO:	Hasta el 30 de noviembre de 2025 *según plan de pagos*
LUGAR DE EJECUCIÓN:	*Montería*
SUPERVISOR:	*La supervisión del contrato estará a cargo de la persona a quien designe en la plataforma SECOP II el subdirector Del Centro De Comercio, Industria y Turismo.*
ORDENADOR DEL GASTO:	*Subdirector de Centro CCIT.*

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, artículo 3º del Decreto 371 de 2021 y de la Ley 2013 de 2019 entorno a la integralidad de la entidad, la Subdirección del centro de comercio industria y turismo del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

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

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, es un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, 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; esa misión es desarrollada a través de los servicios que brinda a sus usuarios internos y externos, como lo son: las asesorías para la creación de empresas, Asesoría para el Crecimiento y Escalabilidad Empresarial, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, Formación Profesional Integral, Gestión para el Empleo, Normalización de Competencias Laborales, Programas de Investigación Aplicada, Innovación y Desarrollo Tecnológico; Formación Continua Especializada.

De acuerdo con El Plan de Acción 2025 del SENA se fundamenta en la Constitución Política de Colombia, los artículos 26 y 29 de la Ley 152 de 1994 y la Ley 2294 de 2023, que establece el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026 titulado “Colombia Potencia Mundial de la Vida”. Este plan se alinea con las orientaciones dadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como con los planes institucionales definidos en el Decreto 612 de 2018 y los compromisos que la Entidad tiene con algunos documentos CONPES.

Las acciones institucionales para 2025 están dirigidas a fortalecer la formación para el trabajo, en coherencia con las iniciativas del gobierno nacional. Estas acciones están estructuradas en el Plan Estratégico 2023-2026, que se desarrolló a partir de un diagnóstico institucional y talleres realizados en diferentes regiones del país con sus grupos de valor, permitiendo identificar oportunidades y desafíos emergentes. Los factores relevantes de cambio incluyen:

- Transformación productiva del campesinado
- Promoción de la Economía Popular y Full Popular
- Fomento de economías verdes y circulares
- Seguridad alimentaria
- Fortalecimiento de la marca SENA y tienda SENA
- Innovación técnica
- Escuela de panadería
- Centro de valor agregado
- Sistema modular

La Dirección Jurídica del SENA elaboró en abril del año 2024 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.

Conforme con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 80 de 1993, modificado por el artículo 21 de la Ley 1150 de 2007, se atribuye a los jefes y representantes legales de las Entidades Estatales la potestad de delegar total o parcialmente la competencia para contratar, así como desconcentrar la

gestión de los procesos de contratación, en los servidores públicos que desempeñen cargos del nivel directivo o ejecutivo.

Así mismo, 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.

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 este contrato se da ejecución al Plan de Acción del SENA establecido para la vigencia 2025, así mismo, esta necesidad de contratación quedó también contemplada, evidenciada y sustentada en el Plan Anual de Adquisiciones 2025 de la regional Córdoba; teniendo en cuenta la importancia de realizar todo el proceso para suscribir todos los contratos por prestación de servicios según las necesidades requeridas del despacho de la dirección , para aportar a la ejecución de 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.

No obstante, para desarrollar las funciones que le son propias, y dar cumplimiento a la visión, los objetivos, las metas, los planes y los programas, se requiere del desarrollo de procesos misionales y administrativos, enmarcados dentro del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol, centrado en las personas; esos procesos son:

PROCESOS ESTRATÉGICOS: compuesto por los procesos de Direccionamiento estratégico, el cual dirige y orienta la formulación de la planeación estratégica y operativa de la Entidad y realiza su seguimiento y control, mediante la aplicación de metodologías e instrumentos de planeación y evaluación, para promover y asegurar el mejoramiento continuo de la gestión institucional; Gestión del Talento Humano, Administra el talento humano a través de la selección, vinculación, inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, capacitación, bienestar, compensación, evaluación del desempeño, preparación del retiro, para propiciar ambientes de trabajo adecuados, fortalecer competencias y contribuir al logro de los objetivos institucionales; Gestión de Tecnologías de la Información, Gestiona integralmente los servicios de tecnologías de la información mediante planes, programas y proyectos orientados al fortalecimiento de la Entidad; Gestión Organizacional y del

Riesgo, Establece, implementa, mantiene y mejora el modelo integrado de planeación y gestión y su articulación con los sistemas de gestión, con el propósito de fortalecer la mejora del desempeño de los procesos que permita responder al cumplimiento de los objetivos institucionales, el cumplimiento de los requisitos legales, las necesidades y expectativas de nuestros grupos de valor e interés, así como la capacidad de aumentar la generación de valor público; Relacionamiento con la ciudadanía, la empresa y actores internacionales, que Fortalece el relacionamiento con los grupos de valor y de interés, la difusión de los servicios de la Entidad y la gestión de convenios, alianzas y proyectos nacionales e internacionales.

PROCESOS MISIONALES: estos procesos son la razón de ser del SENA, responsable de transformar los recursos en servicios, compuesto por los procesos de Gestión de Emprendimiento y Empresarismo, Fomenta la cultura del emprendimiento y el empresario, orientando la ideación de modelos de negocio, la creación de unidades productivas y empresas, así como el fortalecimiento de aquellas que están en etapa de crecimiento a través de actividades de formación por proyectos y asesoría para creación y fortalecimiento de iniciativas productivas y/o empresas, que contribuyan al crecimiento del tejido social y económico del país; Gestión de Formación Profesional Integral, Diseña, administra y orienta la formación profesional integral a través de estrategias y Programas de formación por competencias, asegurando el acceso, pertinencia y calidad para incrementar la empleabilidad, la inclusión social y la competitividad de las empresas y del país; Gestión de Certificación por Competencias, Gestiona las condiciones necesarias para el reconocimiento de las competencias laborales de las personas vinculadas laboralmente al sector productivo, los desempleados y los trabajadores independientes, a través de la valoración de evidencias de conocimiento, desempeño y producto para contribuir al mejoramiento de la productividad y facilitar la movilidad laboral; Gestión de la Innovación y la Competitividad, Gestiona las líneas programáticas de investigación, desarrollo tecnológico e innovación, y los programas de formación continua especializada a través de la formulación de estrategias y ejecución de mecanismos de participación del sector productivo y centros de formación del Sena, para la generación y transferencia de tecnología y/o conocimiento que contribuya a la Formación Profesional Integral del SENA y a la consolidación de una cultura de la innovación, productividad y competitividad de los sectores productivos y de las regiones; Gestión de Empleo, Análisis Ocupacional y Empleabilidad, contribuye con la disminución del desempleo en Colombia mediante las acciones de intermediación laboral y orientación ocupacional a los buscadores de empleo y demás usuarios, a través de la gestión de la Agencia Pública de Empleo en articulación con las demás áreas del SENA, la atención a Poblaciones Vulnerables y el suministro de información que contribuya al análisis de la tendencia ocupacional en el mercado laboral; Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales, Fomenta la articulación entre los sectores productivo, gubernamental y académico a través de la gestión de instancias de concertación y la normalización de las competencias laborales para contribuir a la calidad del desempeño de los trabajadores; Gestion de Cualificaciones, que busca proveer cualificaciones y gestionar lineamientos, estrategias y herramientas para la incorporación del SENA al Sistema Nacional de Cualificaciones, contribuyendo con pertinencia y calidad a la movilidad educativa, formativa y laboral, y la competitividad del país.

PROCESOS DE SOPORTE: los procesos de apoyo, o de soporte son los que proporcionan los medios (recursos) y el apoyo necesario para que los procesos misionales se puedan llevar a cabo de manera eficiente, efectiva y eficaz. Ellos son: Gestión de Comunicaciones, Comunica los mensajes institucionales a través de la producción y divulgación dirigida a los públicos internos y externos, para mantenerlos informados y promover los servicios del SENA; Gestión Documental, Administra la gestión documental a través de la recepción, clasificación, radicación, indexación, distribución, control y seguimiento para conservar la documentación del SENA; Gestión Jurídica, Brinda soporte, asesoría y acompañamiento jurídico a los clientes internos y externos, mediante la emisión de conceptos, interpretación normativa, defensa judicial, acciones de cobro coactivo, gestión de convenios y demás actividades jurídicas, para garantizar el cumplimiento de las funciones y objetivos de la Entidad; Gestión de Recursos Financieros, Administra los recursos financieros del SENA, mediante el recaudo, fiscalización, registro presupuestal y de las operaciones contables, como también la gestión de pagos, con el fin de garantizar la sostenibilidad financiera y la razonabilidad de la información; Gestión de Infraestructura Logística, busca Adquirir y administrar bienes y servicios inscritos en el Plan Anual de Adquisiciones soportado en la elaboración y análisis de estudios; Gestion Contractual, dentro del cual se desarrolla la gestión precontractual, contractual y postcontractual, a través de los procesos de selección, suscripción y liquidación de contratos con el fin de suplir las diferentes necesidades de adquisición de bienes y servicios que permitan el cumplimiento de la misión, funciones y competencias que le asigna la Ley a la Entidad.

PROCESOS DE EVALUACION: conformado por La Gestión de Evaluación y Control, busca Evaluar y asesorar la gestión de la Entidad mediante la planeación, ejecución y seguimiento de auditorías internas de gestión para contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos e institucionales y al fortalecimiento del Sistema de Control Interno; Gestion asuntos disciplinarios, busca Prevenir, investigar, y de ser procedente, sancionar las conductas disciplinariamente relevantes de los servidores públicos activos e inactivos de la Entidad, a la luz de la normatividad vigente.

El SENA, realiza el reconocimiento de aprendizajes previos o adquiridos a lo largo de la vida, a través de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, con base en el artículo 2.2.6.3.20 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015. Ese proceso es considerado como una de las tres vías de la cualificación del recurso humano en Colombia, aparte de la educación y la formación para el trabajo, según el artículo 194 de la Ley 1955 de 2019.

El proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales busca formalizar las condiciones necesarias para el reconocimiento de las competencias laborales de las personas vinculadas laboralmente al sector productivo, desempleados, trabajadores independientes, y demás personas interesadas en certificar sus competencias a través de la valoración de evidencias de conocimiento, desempeño y producto, contribuyendo al mejoramiento de la productividad y facilitando la movilidad laboral. Los principales lineamientos del Proceso están establecidos bajo el procedimiento para evaluar y certificar competencias laborales se desarrollará, de acuerdo con lo establecido en la “Manual para Evaluar y Certificar Competencias Laborales” vigente, el cual puede ser consultado en el blog del Sistema Integrado de Gestión, en el link:

http://compromiso.sena.edu.co

Las Regionales y/o Centros de Formación deberán contar con los siguientes colaboradores, para lo cual se deberá tener en cuenta las áreas claves según áreas medulares de los centros, normas de competencia laborales reguladas y no reguladas, metas asignadas y demanda del sector:

• Dinamizadores del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias
• Evaluadores de acuerdo con las áreas claves establecidas y proyectos específicos
• Verificador de ECCL
• Dinamización de Instrumentos para ECCL
• Apoyo administrativo de ECCL responsable del registro de información en el aplicativo del Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

Que uno de los programas que desarrolla el SENA dentro de su misión institucional LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES, por medio del cual el evaluador recoge evidencias de conocimiento, desempeño y producto de una persona con el fin de determinar su nivel de cualificación en competencias (Básico, Intermedio o Avanzado), para desempeñar una función productiva, centrándose en el desempeño real de las personas y con base en el referente que es la Norma de Competencia Laboral y/o Esquema de Certificación.

La Certificación de Competencias Laborales es un proceso gratuito que el SENA desarrolla para verificar y certificar las habilidades, destrezas y conocimientos que tiene una persona para desarrollar una función o labor determinada. Es un proceso voluntario y concertado entre el Organismo Certificador (SENA) y el Candidato en el que debe demostrar su desempeño en las funciones que realiza en su contexto laboral, cumpliendo con las Normas Sectoriales de Competencia Laboral.

En ese sentido, el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales del Centro de comercio industria y turismo de la Regional Córdoba, para dar cumplimiento a los fines misionales de la entidad y a los compromisos de Ley, se le asignaron las siguientes Metas para el año 2025.

Centro	SISTEMA NACIONAL DE FORMACION PARA EL TRABAJO			
	No de Evaluaciones en Competencias Laborales	Personas Evaluadas en Competencias Laborales	No. de Certificaciones expedidas en Competencias Laborales	Personas Certificadas en Competencias Laborales
CENTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO DE CORDOBA	6.678	4.786	6.536	4.412

De acuerdo con la Constitución Política de Colombia, lo dispuesto en los artículos 26 y 29 de la Ley 152 de 1994, y teniendo en cuenta que la entidad atiende las orientaciones dadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Plan de Acción 2025 establece las acciones institucionales del SENA para la vigencia 2025 las cuales se encuentran articuladas con la propuesta y bases del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022 - 2026, “Colombia Potencia Mundial de la Vida, Planes institucionales definidos en el Decreto 612 de 2018, y los documentos CONPES en los que tiene compromisos la entidad. Dando cuenta de las principales orientaciones para lograr la articulación entre la estrategia y operación del SENA como Entidad líder de formación para el trabajo. Especialmente en la vigencia 2024 se enfocan las acciones y lineamientos para cumplir las iniciativas del gobierno nacional.

Nuestros esfuerzos estarán orientados a garantizar que todas las acciones y recursos de la entidad estén alineadas al plan estratégico institucional 2023 – 2026 y enfocados a atender nuestro propósito fundamental. Por consiguiente, trabajaremos de forma conjunta entre la Dirección General, Direcciones Regionales y Centros de Formación en:

• Fortalecimiento de la formación aportando a la transformación Colombia Sociedad para la vida, El cambio es con las mujeres a través de formación para fomentar capacidades de liderazgo de las mujeres desde todas las etapas de su vida para combatir brechas de género, así como con transferencia de conocimiento a través de los diferentes instrumentos de cooperación suscritos con cooperantes nacionales e internacionales. También con Proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales ECCL dirigidos a mujeres, fortalecimiento de empresas lideradas por mujeres, orientación ocupacional y financiación de iniciativas de mujeres.

• En la Transformación, Seguridad Humana y Justicia Social, el SENA aportará principalmente desde el catalizador de Políticas de Inclusión Productiva con Trabajo Decente, apoyo al emprendimiento y el catalizador, Garantía de Derechos como Fundamento de la Dignidad Humana y Condiciones para el Bienestar. Para ello se ha diseñado la estrategia CAMPESENA en la cual todas las áreas misionales focalizarán acciones para el cumplimiento de la estrategia impartiendo formación, realizando

transferencia de conocimiento, aportando desde la financiación de iniciativas con Fondo Emprender y atención especializada desde SENA Emprende Rural – SER.

Igualmente, la contratación de profesionales para el acompañamiento social comunitario, en tareas relacionadas con el proyecto de Economías populares y comunitarias para la zona urbana y rural resulta ser una necesidad crítica y estratégica para dar cumplimiento al marco estratégico de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026 (Ley 2294 de 2023) "Colombia Potencia Mundial de la Vida". Cumplimiento de metas y objetivos estratégicos: Los profesionales contratados jugaran un papel clave en el seguimiento y ejecución de los objetivos establecidos para el proyecto de Economías populares fortaleciendo comunidades para la vida. Su experiencia y conocimientos permitirán establecer estrategias efectivas para asegurar el cumplimiento de los objetivos del proyecto en mención.

De acuerdo con lo anterior, el tiempo requerido para cubrir esta necesidad durante la vigencia 2024 es hasta por diez (10) meses, "*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(s) función(es) productiva(s) o área(s) clave en las que podrá evaluar competencias, construir y revisar instrumentos, según necesidades, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.*

En consecuencia, la mejor opción legal con que se cuenta para satisfacer 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, las obligaciones, y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, establecidas en el presente estudio previo, al no contar con personal de planta suficiente para ejecutar las obligaciones y el objeto contractual.

Para que el Centro de Comercio, Industria y Turismo de Córdoba desarrolle los procesos de manera eficiente, eficaz y oportuna, requiere de un Talento Humano suficiente, calificado, y preparado, que ponga al servicio de la entidad sus conocimientos; y con ello poder contribuir con las funciones que le son propias, y dar cumplimiento a la visión, los objetivos, las metas, los planes y los programas; situación ésta que se hace más dificultosa con relación a la insuficiencia de personal, Por esto, mediante la experiencia y profesionalismo de cada una de las contrataciones se generará una propuesta articuladora que promueva tejido productivo, en pro de los planes de desarrollo del Centro

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada al Centro de Comercio, Industria y Turismo de Córdoba 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*".

1.1. **Educación y Experiencia.**

Teniendo en cuenta que el personal de planta del Centro es insuficiente se requiere la contratación de los evaluadores necesarios para los diferentes programas:

NOMBRE DEL PROGRAMA (TE-TP-TGO)	CONTRATO	PERFIL
EVALUACION Y CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES CAMPESENA	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 de MERCADEO, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.	Profesional en áreas de la ADMINISTRACION DE EMPRESAS, CONTADURIA PUBLICA, ECONOMIA y AFINES, contar con Mínimo 13 meses de experiencia como Evaluador de Competencias Laborales o mínimo 25 meses de experiencia relacionada con el sector MERCADEO
EVALUACION Y CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES CAMPESENA	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 de GESTION ADMINISTRATIVA, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.	Profesional en áreas de la ADMINISTRACION DE EMPRESAS, CONTADURIA PUBLICA, ECONOMIA y AFINES, contar con Mínimo 13 meses de experiencia como Evaluador de Competencias Laborales o mínimo 25 meses de experiencia relacionada con el sector GESTION ADMINISTRATIVA
EVALUACION Y CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES CAMPESENA	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 de CONSTRUCCION E INFRAESTRUCTURA, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.	Profesional en áreas de la INGENIERIA CIVIL o ARQUITECTO, contar con Mínimo 13 meses de experiencia como Evaluador de Competencias Laborales o mínimo 25 meses de experiencia relacionada con el sector de Construcción e Infraestructura,

EVALUACION Y CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES CAMPESENA	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 de TURISMO, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.	Profesional en areas de ADMINISTRACION DE EMPRESAS, ADMINISTRACION HOTELERA O AFINES, contar con Mínimo 13 meses de experiencia como Evaluador de Competencias Laborales o mínimo 25 meses de experiencia relacionada con el sector TURISMO

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.

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.

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.

12. Las demás que sean asignadas por el supervisor de contrato según aplique de acuerdo con los lineamientos emitidos.

NOTA: Para el requisito de *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*. Este debe ser cargado como una obligación para poder tener en cuenta el cabal cumplimiento de las mismas una vez terminado el contrato.

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 la ciudad de Montería

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: (cargo y área) o quien designe.

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, Subdirector de CCIT, 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 se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

VER ANEXOS

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.

Sin embargo, una vez analizada las hoja de vida de los futuros contratistas, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el ordenador del gasto, Subdirector del CCIT 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
PSP-CCIT-009-2024 CO1.PCCNTR.5781889 CO1.PCCNTR.5801064 CO1.PCCNTR.5747521	MARIO NICOLAS ARANGO MARTINEZ ROSSANA CASTAÑO BARRIOS Enrique Juan Lopez Fuentes	CONTRATAR LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS PROFESIONALES COMO EVALUADORES DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL CENTRO DE COMERCIO INDUSTRIA Y TURISMO DEL SENA REGIONAL CÓRDOBA	Hasta 31 de diciembre	Se fija como valor total para los 3 contratos por la suma de CIENTO CUARENTA Y CINCO MILLONES SETECIENTOS MIL PESOS M/CTE ($145.700.000,) Esta suma serás pagada por el SENA a cada uno de los contratistas de la siguiente manera: Se fija valor para 2 contrato por la suma de: $ 47.000.000 cada uno pagado de la siguiente manera: a) diez (10) pagos iguales por los meses de FEBRERO a NOVIEMBRE de 2024 por valor de $ 4.700.000 cada uno.	Contratación directa

				Se fija valor para 1 contrato por la suma de: $ 51.700.000 a) once (11) pagos iguales por los meses de febrero a diciembre de 2024 por valor de $4.700.000 cada uno.	
CO1.PCCNTR.33605921 DE 2022	MARIA CLAUDIA HERNANDEZ LOPEZ	CONTRATAR LOS SERVICIOS PERSONALES DE CARÁCTER TEMPORAL COMO EVALUADORES DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL CENTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO DEL SENA REGIONAL CORDOBA EN EL AREA DE SALUD	hasta el 30 de diciembre de 2022	Se fija como valor total para los 13 contratos la suma DE QUINIENTOS DIECIOCHO MILLONES TRESCIENTOS UN MIL PESOS M/CTE ($518.301.000) Esta suma serás pagada por el SENA a cada uno de los contratistas de la siguiente manera: Para 11 contratos: a)Once (11) pagos iguales por los meses de FEBRERO aDICIEMBRE de 2022 por valor de TRES MILLONES OCHOCIENTOSNOVENTA Y SIETE MIL PESOS M/CTE ($3.897.000) cada uno.	Contratacion Directa.
CO1.PCCNTR.2256371 de 2021	LUIS MANUEL OTERO VELEZ	CONTRATAR LOS SERVICIOS PERSONALES DE CARÁCTER TEMPORAL PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL ÁREA DE ELECTRICIDAD EN EL CENTRO	Hasta el 30 de diciembre de 2021	once (11) pagos iguales por los meses de febrero a diciembre de 2021 por valor de TRES MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL PESOS M/CTE ($3.897.000) cada uno; para un total DE CUARENTA Y DOS MILLONES OCHOCIENTOS SESENTA Y SIETE MIL PESOS	Contratacion Directa

		DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO DEL SENA REGIONAL CORDOBA		M/CTE ($42.867.00). cada uno.	

14. Decisión de contratación:

Tras revisar y validar la documentación presentada por el futuro contratista en el SIGEP II, y verificar el cumplimiento de los requisitos de capacidad, idoneidad y/o experiencia necesarios para la prestación del servicio y la satisfacción de la necesidad reportada, se considera válida la contratación reseñada. Además, se destaca que no era necesario obtener previamente varias ofertas.

Asimismo, se verificó el cumplimiento de los topes, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en la ciudad de Montería a los 20 días del mes de enero de 2025.

JOSE ANASTASIO RESTREPO CASTELLANOS
Subdirector (e) Centro de Comercio, Industria y Turismo

Proyectó: Eianys Sofía Velásquez V – Abogada

Revisó: Meyling Martínez Llanos, Coordinadora Grupo Mixto