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 para realizar transferencia de conocimiento y acompañamiento a los evaluadores y/o expertos técnicos asignados para la construcción de instrumentos de evaluación de competencias, conforme a los lineamientos institucionales y la metodología establecida para el proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Título Universitario. Igualmente, debe contar con certificado del curso de construcción de instrumentos de evaluación o compromiso de realizarlo, o con el certificado de competencias laborales en elaboración de instrumentos.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	Mínimo 18 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar / o a construir ítems e indicadores de evaluación, o mínimo 36 meses de experiencia relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación. En todo caso, para efectos de verificación de idoneidad o experiencia requerida del contratista, se tendrá en cuenta lo estipulado por la Secretaría General del SENA en la Circular 3-2024-000305 del 23 de diciembre de 2024 “Tabla de honorarios 2025”.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para dos (2) contratos la suma de CIENTO DOS MILLONES OCHENTA MIL PESOS M/CTE ($102.080.000). Para cada uno de los contratos, se fija la suma de CINCUENTA Y UN MILLONES CUARENTA MIL PESOS M/CTE. ($51.040.000). Esta suma será pagada por el SENA a cada contratista de la siguiente manera: A) Once pagos iguales por los meses de febrero a diciembre de 2025, por valor de CUATRO MILLONES SEISCIENTOS CUARENTA MIL PESOS M/CTE. ($4.640.000), cada uno. Lo anterior, con cargo al CDP No. 4725 de 2025.
PLAZO:	El plazo es de once (11) meses contados a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución del contrato. Sin exceder la presente vigencia presupuestal.
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Barranquilla, Atlántico
SUPERVISOR:	Coordinación de Formación Profesional Regional Atlántico.

ORDENADOR DEL GASTO:	Directora Regional Atlántico - Jacqueline Rojas Solano.

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 Dirección Regional Atlántico del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) creado en 1957 como resultado de la iniciativa conjunta de los trabajadores organizados, los empresarios, la iglesia católica y la Organización Internacional del Trabajo, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo.

El SENA cumple 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 de las personas en actividades productivas que contribuyan al crecimiento social, económico y tecnológico del país. Como entidad ejecutora de la política pública nacional, además de capacitar para el trabajo a los colombianos, desempeña hoy en día el rol de dinamizador de la economía a través de la generación de servicios enfocados a generar más empleos y más ingresos para los colombianos; mediante acciones como la formación, el emprendimiento e intermediación laboral; las cuales deben ajustarse a los objetivos trazados por el Gobierno Nacional.

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.

Así pues, la evaluación de las competencias laborales es el proceso por medio del cual un evaluador recoge evidencias de desempeño, producto y conocimiento de una persona con el fin de determinar su nivel de competencia (básico, intermedio o avanzado), para desempeñar una función productiva, centrándose en el desempeño real de las personas y con base en la Norma de Competencia Laboral y/o el esquema de certificación.

Este procedimiento tiene como propósito promover y reconocer el aprendizaje y la experticia adquirida a lo largo de la vida laboral de aquellos colombianos que se encuentren vinculados laboralmente, que estén en búsqueda de empleo e independientes y que demuestren, como principal requisito, que tienen una experiencia laboral mínima de un año.

Por consiguiente, la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales implica grandes beneficios tanto para el sector productivo como para el trabajador. En ese sentido, para las empresas la ECCL genera talento humano altamente cualificado, incremento de la productividad y alto nivel de diferenciación y competitividad en su sector. Por su parte, para los trabajadores, implica inclusión laboral, identificación de sus potencialidades y debilidades para mejorar su perfil ocupacional y facilita la búsqueda de oportunidades laborales.

De este modo, durante la vigencia 2024, la Regional tuvo asignada la meta de construcción de cuarenta y tres (43) instrumentos de evaluación distribuidos de la siguiente forma:

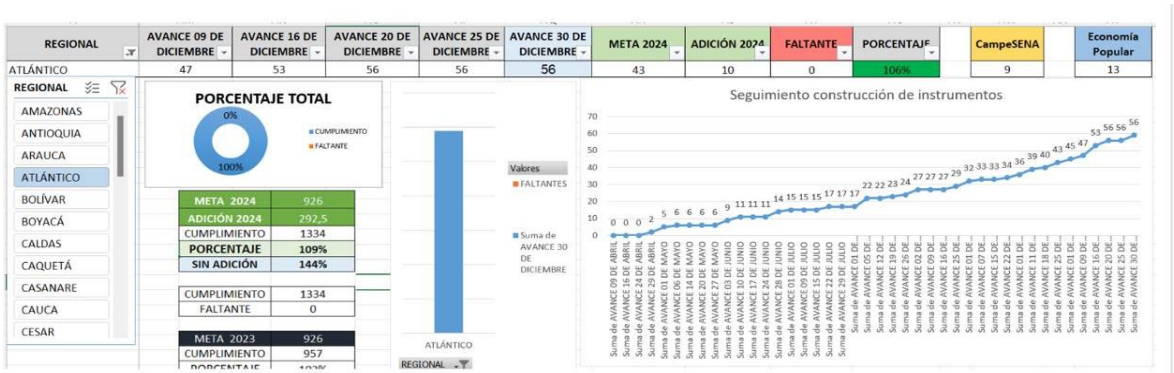
CENTRO DE FORMACIÓN	META DE INSTRUMENTOS
Centro Industrial y de Aviación	12
Centro de Comercio y Servicios	11
Centro Colombo Alemán	10
Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial	10

Adicional a ello, mediante radicado No. 01-9-2024-08172 del 22 de marzo de 2024, se estableció una adición a la meta de construcción de instrumentos de evaluación para la Regional Atlántico. El compromiso de la Regional se distribuye de la siguiente manera:

CENTRO DE FORMACIÓN	META DE INSTRUMENTOS
Centro Industrial y de Aviación	14,5
Centro de Comercio y Servicios	13,5
Centro Colombo Alemán	12,5
Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial	12,5

En ese orden, el informe de la Coordinación de Formación Profesional de la Regional Atlántico al 30 de diciembre de 2024, se cumplió con las metas asignadas, destacándose la calidad y precisión en la construcción y revisión de los instrumentos, evitando reprocesos y garantizando la satisfacción del banco de instrumentos.

El siguiente cuadro detalla el desempeño por centro de formación:



REGIONAL	AVANCE 09 DE DICIEMBRE	AVANCE 16 DE DICIEMBRE	AVANCE 20 DE DICIEMBRE	AVANCE 25 DE DICIEMBRE	AVANCE 30 DE DICIEMBRE	META 2024	ADICIÓN 2024	FALTANTE	PORCENTAJE	CampeSENA	Economía Popular
ATLÁNTICO	47	53	56	56	56	43	10	0	106%	9	13

META 2024	926
ADICIÓN 2024	292,5
CUMPLIMIENTO	1334
PORCENTAJE	109%
SIN ADICIÓN	144%

CUMPLIMIENTO	1334
FALTANTE	0

META 2023	926
CUMPLIMIENTO	957

REGIONAL	CÓD CENTRO	CENTRO DE FORMACIÓN	META INSTRUMENTOS 2024	ADICIÓN 2024	AVANCE 30 DE DICIEMBRE	PORCENTAJE CUMPLIMIENTO	CampeSENA	Economía Popular
ATLÁNTICO	9302	CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS	11	2,5	14	104%	1	4
ATLÁNTICO	9208	CENTRO INDUSTRIAL Y DE AVIACIÓN	12	2,5	15	103%	1	4
ATLÁNTICO	9207	CENTRO NACIONAL COLOMBO ALEMÁN	10	2,5	13	104%	2	1
ATLÁNTICO	9103	CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLÓGICO Y AGI	10	2,5	14	112%	5	4

Fuente: Dirección General – Reporte de metas Regional Atlántico

Además de las metas establecidas para la Regional, los dinamizadores de instrumentos apoyan en la revisión de construcción de instrumentos de expertos técnicos contratados para normas que requieren procesos de certificación y no cuentan con instrumentos, esto aplica para los Centros de Formación y para los proyectos que nacen desde la Dirección General. En ese sentido, para la vigencia 2024 se apoyó en la entrega de proyectos adicionales a la meta de los centros asignados, como lo son cuatro (4) estandarizaciones de normas de competencia laborales y tres (3) proyectos de Expertos Técnicos con un número de cien (100) ítems cada uno, indicadores de desempeño y producto.

La Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo a través del grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales - ECCL, concertó en 2024 las metas para el 2025 con los Centros de Formación y las Direcciones Regionales, de acuerdo con la Circular 01-3-2024-000287 del 9 de diciembre de 2024.

En ese orden, los indicadores aprobados para el proceso de gestión de evaluación y certificación de competencias laborales para el 2025, son los siguientes:

Meta total del proyecto ECCL 2025:

INDICADORES APROBADOS PROCESO GESTION DE EVALUACION Y CERTFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES - ECCL 2025								
Cód. Reg.	REGIONAL	Código Centro	Centro	No. de Evaluaciones en Competencias Laborales	Personas Evaluadas en Competencias Laborales	No. de Certificaciones expedidas en Competencias Laborales	Personas Certificadas en Competencias Laborales	No. Instrumentos de evaluación construidos
008	ATLÁNTICO	9103	CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLOGICO Y AGROINDUSTRIAL	2.978	2.761	2.857	2.609	13
008	ATLÁNTICO	9207	CENTRO NACIONAL COLOMBO ALEMAN	2.683	2.514	2.607	2.264	13
008	ATLÁNTICO	9208	CENTRO INDUSTRIAL Y DE AVIACION	2.710	2.048	2.693	1.761	14
008	ATLÁNTICO	9302	CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS	3.762	3.646	3.698	3.536	15
008	**ATLÁNTICO**		**TOTAL**	**12.133**	**10.969**	**11.855**	**10.170**	**55**

Fuente: Complemento a la Circular 01-3-2024-000287

Meta proyectos regulares ECCL 2025:

INDICADORES APROBADOS -PROYECTOS REGULARES - ECCL 2025							
Cód. Reg.	REGIONAL	Código Centro	Centro	No. de Evaluaciones en Competencias Laborales	Personas Evaluadas en Competencias Laborales	No. de Certificaciones expedidas en Competencias Laborales	Personas Certificadas en Competencias Laborales
008	ATLÁNTICO	9103	CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLOGICO Y AGROINDUSTRIAL	1.603	1490	1532	1410
008	ATLÁNTICO	9207	CENTRO NACIONAL COLOMBO ALEMAN	2.224	2100	2179	1900
008	ATLÁNTICO	9208	CENTRO INDUSTRIAL Y DE AVIACION	2.063	1660	2056	1400
008	ATLÁNTICO	9302	CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS	2.347	2347	2347	2347
008	**ATLÁNTICO**		**TOTAL**	**8.237**	**7.597**	**8.114**	**7.057**

Fuente: Complemento a la Circular 01-3-2024-000287

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las metas regionales y la prestación eficiente de los servicios de formación y certificación de competencias laborales, se requiere la contratación de dos (2) profesionales que apoyen en la validación de instrumentos durante la presente vigencia. Esta actividad asegura que los instrumentos de evaluación cumplan con los estándares de calidad, promoviendo la pertinencia, calidad y posicionamiento del proceso, además de alinear las acciones con las políticas públicas y estrategias institucionales mediante propuestas innovadoras que contribuyen a la mejora continua de la GECCL tanto a nivel nacional como internacional.

Mediante Resoluciones No. 1-2154 de agosto de 2024 y No. 1-02407 del 2023, expedidas por el Director General del SENA, se delega en los Directores Regionales la ordenación del gasto y la competencia para realizar todo tipo de contratos y las actuaciones contractuales que de ellos se deriven, independientemente de su naturaleza y cuantía dentro del área de su jurisdicción; así

como, la elaboración, aprobación, actualización y publicación del PAA de su respectiva regional.

En ese sentido, dentro del Plan Anual de Adquisiciones elaborado y aprobado por el Despacho de la Dirección Regional Atlántico del SENA para la vigencia 2025, se incluyó la necesidad de contratar temporalmente los servicios de **dos (2) profesionales** para realizar transferencia de conocimiento y acompañamiento a los evaluadores y/o expertos técnicos asignados para la construcción de instrumentos de evaluación de competencias, conforme a los lineamientos institucionales y la metodología establecida para el proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA. En ese orden, contribuirán con la construcción de instrumentos de evaluación; apoyarán en la consecución de expertos técnicos para realizar revisiones técnicas de instrumentos de evaluación del proceso GECCL; participarán en las transferencias de conocimiento sobre la metodología deconstrucción de instrumentos de evaluación del proceso GECCL del SENA, entre otras actividades. Así las cosas, esta necesidad se extiende hasta el 31 de diciembre de 2025.

Ahora bien, a nivel de la Regional Atlántico según la Resolución No. 08-03495 del 2 de agosto de 2024, el Grupo Interno de Trabajo de Formación Profesional Integral y Sistema Nacional de Formación para el Trabajo del SENA cuenta con nueve (09) cargos: 8 Profesionales, y 1 auxiliar. Dichos funcionarios se desempeñan en áreas clave como la Escuela Nacional de Instructores, la articulación con la media, el diseño y desarrollo curricular, convenios, verificación de competencias laborales, entre otros. Sin embargo, la cantidad y la especialización del personal resultan insuficientes para suplir las necesidades en materia construcción de instrumentos de evaluación de competencias, conforme a los lineamientos institucionales y la metodología establecida para el proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA.

Por lo tanto, debido a la inexistencia de personal suficiente para atender la necesidad previamente indicada, se justifica la contratación de los servicios personales de **dos (2) personas naturales** que desarrollen las actividades mencionadas anteriormente durante la vigencia fiscal 2025.

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 a la Dirección Regional la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios personales con una persona natural, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones que se indican en este documento, lo anterior conforme al artículo 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, que establece: "*Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados. // En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable*".

2. Obligaciones Específicas:

1. Contribuir con la construcción de instrumentos de evaluación según programación regional de entregas de proyectos de instrumentos para el cumplimiento de la meta regional y nacional, conforme con los lineamientos y metodología establecida en el proceso GECCL del SENA.
2. Apoyar en la consecución de expertos técnicos para realizar revisiones técnicas de instrumentos de evaluación del proceso GECCL.
3. Participar en las transferencias de conocimiento sobre la metodología de construcción de instrumentos de evaluación del proceso GECCL del SENA.
4. Revisar metodológicamente el 100% de los ítems e indicadores de un proyecto de instrumentos de evaluación conforme con la metodología establecida en el proceso GECCL del SENA.
5. Realizar transferencias de conocimiento y acompañar a los evaluadores y/o expertos técnicos en la revisión técnica de instrumentos, conforme a los lineamientos y la metodología establecida para el proceso GECCL.
6. Concertar con el Dinamizador de ECCL de centro el cronograma de trabajo con los Evaluadores para el cumplimiento del indicador de instrumentos de evaluación.
7. Acompañar metodológicamente a la Regional Atlántico dentro de la estrategia apadrinamiento, organizaciones aliadas y/o expertos técnicos cuando sea requerido y conforme a la metodología del proceso GECCL.
8. Presentar periódicamente reportes de los resultados obtenidos en la construcción de proyectos de instrumentos, al Coordinador misional regional, Dinamizador regional ECCL y Dinamizador ECCL de centro.
9. Revisar a nivel metodológico instrumentos de evaluación para las cualificaciones y participar en mesas técnicas de trabajo 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.

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 Barranquilla, Atlántico.

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 la Coordinación de Formación Profesional de la Regional Atlántico.

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, Directora Regional, 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 señor **CARLOS ANDRÉS QUINTERO JIMÉNEZ**, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

IDONEIDAD		
La siguiente verificación, se realiza atendiendo lo establecido en los estudios previos.	**FORMACIÓN ACADEMICA**	
	CUMPLE	**NO CUMPLE**
	X	

EXPERIENCIA					EXPERIENCIA RELACIONADA	
ENTIDAD	Fecha de Ingreso (DD/MM/AAAA)	Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)	Meses	Días	SI	NO
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE	23/01/2024	29/12/2024	11	6	X	
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE	17/01/2023	30/12/2023	11	14	X	
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE	12/01/2022	10/12/2022	10	27	X	
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL, EXPERIENCIA			32	47	X	

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por la señora **AFIFE YABER PÉREZ**, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

IDONEIDAD	FORMACIÓN ACADEMICA	
La siguiente verificación, se realiza atendiendo lo establecido en los estudios previos.	CUMPLE	NO CUMPLE
	X	

EXPERIENCIA					EXPERIENCIA RELACIONADA	
ENTIDAD	Fecha de Ingreso (DD/MM/AAAA)	Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)	Meses	Días	SI	NO
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE	1/02/2024	31/12/2024	11		X	
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE	1/02/2023	31/12/2023	11		X	
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL, EXPERIENCIA			22		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.

Sin embargo, una vez analizada la hoja de vida de los señores **CARLOS ANDRÉS QUINTERO JIMÉNEZ** y **AFIFE YABER PÉREZ**, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer la oficina de contratación como apoyo a la Dirección Regional establece que cumplen 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
CO1.PCCNTR.5793951 de 2024	CARLOS ANDRÉS QUINTERO JIMÉNEZ	Prestar temporalmente los servicios profesionales para realizar transferencia de conocimiento y acompañamiento a los evaluadores y/o expertos técnicos asignados para la construcción de instrumentos de evaluación de competencias, conforme a los lineamientos institucionales y la metodología establecida para el proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA.	11 meses y 6 días	$50.550.000	Contratación directa

CO1.PCCNTR.4515739 de 2023	SHIRLEY IBETH MENDOZA CÁRDENAS	Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para contribuir al cumplimiento de los indicadores del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, a través de la construcción de instrumentos de evaluación.	11 meses	$44.110.000	Contratación directa
CO1.PCCNTR.3407047 de 2022	SHIRLEY IBETH MENDOZA CÁRDENAS	Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la construcción de instrumentos de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA	11 meses	$42.867.000	Contratación directa

14. Decisión de contratación:

Tras revisar y validar la documentación presentada por los futuros contratistas 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 Barranquilla, a los veintiocho (28) días del mes de enero de 2025.

Firmado digitalmente por Jacqueline Rojas Solano
Fecha: 2025.01.28 14:57:13 -05'00'

JACQUELINE ROJAS SOLANO
DIRECTORA REGIONAL ATLÁNTICO

Vo. Bo: Robert Andrés Llinás Lastra – Coordinador de Formación Profesional Regional Atlántico
Proyectó: Clara Correa Banquez – Apoyo jurídico Despacho Regional
Revisó: Natali Pantano – Abogada Despacho Regional