



CERTIFICACIÓN DE INEXISTENCIA DE PERSONAL DE PLANTA PARA SERVICIOS PROFESIONALES

LA SUBDIRECCION DEL CENTRO DE SERVICIOS DE SALUD REGIONAL ANTIOQUIA DEL SENA

CONSIDERANDO:

Que el Centro de Servicios de Salud, de la Regional Antioquia requiere contratar los servicios de PROFESIONALES para ejecutar el objeto y las obligaciones descritas en el estudio previo que soportará la futura contratación.

Que en consecuencia, para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 3 del Decreto 1737 de 1998, modificado por el artículo 1º del Decreto 2209 de 1998 y compilado en el artículo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015, la Resolución No. 2154 de 2024 y la Directiva Presidencial 08 de 2022;

CERTIFICA

Que revisada la planta de personal de la Regional Antioquia/ Centro de Servicios de Salud, lo indicado en las anteriores consideraciones y la justificación realizada por el área o dependencia en el estudio previo, en virtud del artículo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015, esta Subdirección de Centro acredita la inexistencia de personal suficiente que cuente con la idoneidad que requiere el desarrollo de las actividades principales demandadas, lo que implica la contratación del servicio cuyo objeto es: 5_9401_1556 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 de enfermería en el área clave de servicios de salud, según necesidades, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.

Que por lo anterior, se cumple con el referido supuesto de hecho establecido en la normatividad vigente para justificar la contratación de los servicios requeridos.

Que la expedición de la presente certificación no exime de cumplimiento y aplicación de las normas de contratación que regulan la materia.

Dada en Medellín, a los

NORA LUZ SALAZAR MARULANDA

Subdirectora

Centro de Servicios de Salud

Proyectó: Daniel Esteban Rivera Molina – Contratación SP CSS

Revisó: Ana María Jaramillo Mesa –Jurídica CSS

Anexo: Estudio Previo



PROCESO		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
NOMBRE DEL FORMATO		
FORMATO ESTUDIOS PREVIOS		
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN		
Pública	<input checked="" type="checkbox"/>	Pública Clasificada <input type="checkbox"/> Pública Reservada <input type="checkbox"/>

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:	5_9401_1556 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 de enfermería en el área clave de servicios de salud, según necesidades, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	De acuerdo con circular 3-2024-000287 del 9 de diciembre de 2024 “lineamientos y sugerencias para la contratación de servicios personales para la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, vigencia 2025” Título Universitario de Enfermero. Igualmente, debe contar con: certificado del curso de “evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio” o compromiso de realizarlo, o el certificado de competencias laborales en “Evaluar la competencia laboral según procedimiento del organismo certificador.” o la denominación que se le asigne.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	De acuerdo con circular 3-2024-000287 del 9 de diciembre de 2024 “lineamientos y sugerencias para la contratación de servicios personales para la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, vigencia 2025” Y Circular 3-2024-000305 del 23 de diciembre de 2024 Numeral 4. “Tarifas de Honorarios diferenciales para los evaluadores y expertos en la función productiva para construcción de instrumentos del proceso de Gestión de Evaluación y certificación de Competencias Laborales” Se requiere: Mínimo 25 meses de experiencia como Evaluador de Competencias Laborales o mínimo 36 meses de experiencia relacionada en las áreas clave de servicios de salud.



VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para el contrato la suma de CINCUENTA Y TRES MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA MIL PESOS M/CTE. (\$53.240.000). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Once (11) pagos iguales por los meses de febrero a diciembre de 2025, por valor de CUATRO MILLONES OCHOCIENTOS CUARENTA MIL PESOS M/CTE. (\$4.840.000) cada uno.
PLAZO:	Once (11) meses
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Medellín y su área metropolitana.
SUPERVISOR:	La supervisión del contrato estará a cargo de la Dinamizadora de Evaluación y certificación de competencias laborales Consuelo Vargas Diaz, o del funcionario a quien la subdirectora del Centro designe por escrito, quien verificará la correcta y oportuna ejecución del objeto contractual, conforme a la resolución del SENA No. 1-1471 de 2020, por la cual se adopta el manual de supervisión e interventoría, o la que la modifique o reemplace.
ORDENADOR DEL GASTO:	Nora Luz Salazar Marulanda, subdirectora centro de servicios de salud.

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 de área y/o oficina del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:

El SENA es un establecimiento público, del orden nacional, adscrito al Ministerio del Trabajo, encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país, como lo establece la Ley 119 de 1994.

El Centro de Servicios de Salud, realiza acciones orientadas a evaluar y certificar las competencias laborales de acuerdo a las necesidades de los sectores productivos y área medular del centro.

El Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, mediante Decreto 249 de 2004 Artículo 12, es el responsable en Colombia de evaluar y certificar las competencias laborales de los colombianos; y a través del Decreto 933 de 2003 en su Artículo 19 Certificación de Competencias Laborales, es autorizado para Evaluar y Certificar la Competencia Laboral: "El Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales". Este procedimiento



se diseña a través de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo-DSNFT y se ejecuta en los Centros de Formación, tomando como base los esquemas de evaluación y certificación y normas de competencia laboral, insumo para que el sector productivo defina e implemente políticas y estrategias para el desarrollo y gestión del talento humano.

Colombia adelanta la Evaluación y Certificación de las Competencias Laborales-ECCL del talento humano del país, a partir de las normas de competencia laboral definidas por el sector productivo, mediante las Mesas Sectoriales. El SENA y otros Organismos Certificadores acreditados por el Organismo Nacional de Acreditación-ONAC, prestan en la actualidad el servicio de certificación de personas. Estos parámetros nacionales son una herramienta para la valoración de las competencias de los trabajadores, que incluye la demostración de evidencias de conocimiento, desempeño y producto por parte de los candidatos sin importar cómo ni cuándo éstos se hayan adquirido.

Así mismo, facilitan la medición, mejoramiento de la calidad, productividad de las empresas y de conglomerados de empresas, cadenas productivas, sectores y regiones; el Centro de Servicios de Salud cuenta con una serie de procesos y procedimientos para los cuales se requiere contratación de servicios personales que tiene como finalidad cumplir con el objetivo misional de la Entidad, en la Región y para dar cumplimiento a las metas asignadas para el Centro de servicios de salud en la vigencia 2024:

INDICADOR	META 2025
EVALUACIONES	3564
PERSONAS EVALUADAS	3016
CERTIFICACIONES	3505
PERSONAS CERTIFICADAS	2900
INSTRUMENTOS DE EVALUACION	12

De acuerdo con lo anterior, el Centro de Servicios de Salud requiere contratar evaluadores en el área de servicios de salud para desarrollar procesos de evaluación y/o elaboración de instrumentos de evaluación teniendo en cuenta la demanda y los requerimientos del sector productivo, dando cumplimiento a la Circular 3-2024-000287 del 09 de diciembre de 2024: lineamientos y sugerencias para la contratación de servicios personales para la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, vigencia 2025. El Centro de formación solo cuenta en la planta de personal con un funcionario que es el dinamizador (anteriormente denominado líder) de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, y no cuenta con personal idóneo para realizar las actividades de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, según los proyectos establecidos en la programación anual del Centro de Formación.

La necesidad descrita anteriormente, quedó soportada y sustentada en el Plan de Adquisiciones Vigencia 2025 elaborado por el Centro de Servicios de Salud, según el análisis de insuficiencia de personal y cuenta con la disponibilidad presupuestal requerida.



Para cumplir con el desarrollo de las actividades que permitan el cumplimiento de los objetivos trazados se requiere de un perfil idóneo, para lo cual la Dirección General del SENA a través de la Resolución No. 1-0001 del 02 de enero del 2025 asignó los recursos respectivos soportada mediante la circular N°01-3-2025-000001 del 02 de enero del 2025 donde se establece la apertura de presupuesto vigencia 2025 que asignó los recursos respectivos, en consecuencia, surge una necesidad temporal la cual debe ser cubierta a través de un contrato de prestación de servicios personales.

Las acciones Institucionales del SENA para la vigencia 2025 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. Los esfuerzos de la Entidad estarán orientados a garantizar que todas las acciones y recursos estén alineadas al plan estratégico institucional 2023 – 2026 y enfocados a atender nuestro propósito fundamental.

Además, las acciones del Centro se desarrollan bajo los lineamientos del Plan Estratégico Institucional 2023–2026 y su correspondiente Plan de Acción Institucional 2025, que establece como prioridades:

1. Promoción de la equidad de género y la inclusión social, con énfasis en la formación y certificación de competencias laborales dirigidas a mujeres y poblaciones vulnerables, para cerrar brechas históricas de acceso al empleo y al desarrollo profesional.
2. Fortalecimiento de capacidades en el sector salud, mediante la oferta de programas educativos que respondan a las demandas del mercado laboral, en áreas como bioseguridad, salud comunitaria, gestión de servicios médicos y tecnologías aplicadas a la salud.
3. Apoyo a las comunidades rurales y vulnerables, con programas específicos dentro de la estrategia CAMPESENA, que fomenta la inclusión productiva mediante formación técnica y acompañamiento a iniciativas locales en salud y desarrollo comunitario.

Para la presente contratación se tiene en cuenta la Constitución Política de Colombia (artículos 209, 54 y 67), lo dispuesto en los artículos 26 y 29 de la Ley 152 de 1994, y teniendo en cuenta que la entidad entró a nivel estratégico en la tarea de desarrollar la alineación Institucional con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia potencia mundial de la vida”, el cual traza el curso de acción para la transición a una paz total, basada en el fortalecimiento de la democracia.

Dentro de este plan de desarrollo y como uno de sus cinco ejes transformadores, se encuentra presente la “Seguridad humana y justicia social” el cual muestra en uno de sus objetivos que la



educación, incluyendo la superior, sea un derecho, para potenciar las capacidades de las personas y comunidades, que conlleven a una sociedad en paz y a una economía basada en el conocimiento.

Dicho eje transformador muestra el catalizador B. “Políticas de inclusión productiva con trabajo decente y apoyo al emprendimiento”, el cual en su numeral 2. “Inserción, reinserción, reconversión laboral y transformación productiva”, establece que el Gobierno nacional desarrollará los instrumentos y políticas necesarias para responder a la transformación de la economía productiva en términos de talento humano. El reto es lograr un talento humano suficiente y adecuado a las necesidades presentes y futuras de los empleadores, incrementando los niveles de empleabilidad de las personas, generando oportunidades de trabajo digno y facilitando la movilidad laboral; y en el literal a. “Educación, formación y cualificación como respuesta al cambio productivo”, se busca el diseño de acciones para que la educación superior, la formación para el trabajo, la formación del SENA y otros tipos de capacitación, respondan a las necesidades de la transformación productiva.

La Ley 119 de 1994 en su artículo 1 y 2 señala al Sena como establecimiento público del orden nacional, adscrito al ministerio de 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, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país. Esta 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.

En este sentido, el artículo 25 del Decreto 249 de 2004 indica que “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”, los cuales deben proceder a ejecutar los procesos de formación acorde con: a) Las metas de formación establecidas, b) Las necesidades del sector productivo, c) Los lineamientos operativos Plan de Acción, d) El análisis de la insuficiencia de personal de planta o de la especialidad requerida, e) El número y programas de formación que se atenderán en la vigencia, f) La austeridad del gasto y g) La disponibilidad de recursos con que cuenta el Centro de Formación.

A la par en el numeral 28 del artículo 27 del citado decreto señala entre las funciones que deben desarrollar las Subdirección de Centro: “Administrar y ejecutar los procesos de contratación, provisión, manejo, mantenimiento, seguimiento y control del talento humano, de los recursos físicos, tecnológicos, pedagógicos, humanos, financieros y de información del Centro.”

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.
- 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.

Tras la revisión de la planta de personal en el Centro de Servicios de Salud de la Regional Antioquia y con base en la certificación que confirma la ausencia de personal disponible, se ha identificado una insuficiencia de funcionarios con las competencias necesarias para llevar a cabo las actividades relacionadas con los procesos de formación profesional integral y las labores administrativas. Este déficit representa un desafío significativo para el cumplimiento de las metas institucionales, así como para la gestión eficiente y efectiva de las actividades cotidianas del Centro.

Distribución Actual de Personal:

El Centro cuenta con una planta total de **112 funcionarios**, clasificados de la siguiente manera:

- Asistencial: 1 funcionario.
- Directivo: 1 funcionario.
- Instructores: 72 funcionarios.
- Profesionales: 22 funcionarios.
- Técnicos: 5 funcionarios.
- Trabajadores oficiales: 8 funcionarios.

De estos, **18 funcionarios** han sido reasignados a cumplir funciones en otras dependencias, tales como:

- Despacho Regional.
- Grupo de Apoyo Administrativo Mixto.
- Otros centros de formación de la Regional Antioquia.

Esta reasignación reduce de manera considerable la disponibilidad efectiva de personal en el Centro



de Servicios de Salud, lo que dificulta la atención integral a los procesos misionales y administrativos del mismo.

Implicaciones Operativas:

1. Déficit en la Ejecución de Metas de Formación:

La falta de personal técnico y administrativo impacta directamente en la calidad y cobertura de la formación profesional integral. Esto contraviene los lineamientos establecidos en la Resolución 1730 de 2021, que define las metas de ampliación de cobertura y calidad de la formación por parte del SENA.

2. Afectación a la Gestión Administrativa:

La sobrecarga laboral en el personal administrativo y asistencial ha generado retrasos en la ejecución de actividades rutinarias, vulnerando los principios de eficiencia y eficacia establecidos en el Decreto 1227 de 2005, el cual regula la gestión del talento humano en las entidades públicas, incluidas las del SENA.

3. Desafíos en la Cobertura de Formación:

La insuficiencia de instructores pone en riesgo el cumplimiento de las metas de ampliación de cobertura y la atención oportuna a los aprendices, conforme a lo estipulado en el Plan Estratégico Institucional (PEI) del SENA, que prioriza la formación de calidad para responder a las necesidades del sector productivo y la empleabilidad.

4. Estructura por Nivel:

- Asistencial: 4 (3.57%).
- Directivo: 1 (0.89%).
- Instructor: 72 (64.28%).
- Profesional: 22 (19.64%).
- Técnico: 5 (4.46%).
- Trabajador Oficial: 8 (7.14%).

NIVEL	
ASISTENCIAL	4
DIRECTIVO	1
INSTRUCTOR	72
PROFESIONAL	22
TECNICO	5
TRABAJADOR OFICIAL	8
Total general	112



DETALLE DE LA PLANTA DEL CENTRO DE SERVICIOS DE SALUD

Etiquetas de fila	Cuenta de ID PLANTA
ASISTENCIAL	4
Auxiliar G02	1
Oficinista G02	1
Secretaria G02	2
DIRECTIVO	1
Subdirector de Centro G02	1
INSTRUCTOR	72
Instructor G01	5
Instructor G09	2
Instructor G11	2
Instructor G12	1
Instructor G13	4
Instructor G14	5
Instructor G15	2
Instructor G16	5
Instructor G17	4
Instructor G18	6
Instructor G19	6
Instructor G20	30
PROFESIONAL	22
Profesional G01	3
Profesional G02	8
Profesional G03	3
Profesional G04	3
Profesional G06	3
Profesional G08	2
TECNICO	5
Técnico G01	1
Técnico G02	3
Técnico G03	1
TRABAJADOR OFICIAL	8
Aseador(a) G09	1
Auxiliar Enfermería G10	1
Conductor G10	2
Oficial Mtto Gral.G10	2
Operario Mtto Gral.G10	2
Total general	112



Asimismo, se articula al Plan Estratégico Institucional del SENA desde los procesos misionales de Gestión de Instancias de Concertación de Competencias Laborales y Gestión de Certificación de Competencias Laborales, los cuales fomentan la cualificación de las personas basadas en competencias laborales, forma el talento humano pertinente que demanda el sector empresarial del país. También, se contribuye a la movilidad educativa y laboral de las personas por medio del Sistema Nacional de Cualificaciones (Valor público).

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 Servicios de Salud, 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 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 y entregar un proyecto de instrumentos de evaluación sobre la(s) norma (s) sectoriales de competencia laboral en la(s) que va a evaluar, por cada 4 meses de contrato, de acuerdo con los lineamientos y la metodología del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA. 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, correspondientes a la estrategia de CAMPESENA.
5. Participar en mesas técnicas de trabajo para la construcción de instrumentos de evaluación sobre cualificaciones en caso de que haya lugar a ello y sobre 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 y certificación 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 el registro y validación de información de la evaluación y certificación de competencias laborales en el Sistema de Información DSNFT, en coordinación con el apoyo administrativo, incluyendo el cargue y conformación de los expedientes con los documentos de los candidatos, cuando sea necesario.
 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.

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 Medellín, departamento de Antioquia.

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.

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.

Para efectos del pago del compromiso que se asume, el Centro de Servicios de Salud, cuenta con recursos presupuestales, según certificado de disponibilidad presupuestal N° 1525 del 13 de enero de 2025, por valor de DOSCIENTOS SESENTA Y SEIS MILLONES DOSCIENTOS MIL (\$266.200.000) el cual hace parte integral del presente estudio previo.

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 servidor público de planta del centro de servicios de salud que designe por escrito la subdirectora del centro.

En caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. Si no se da la situación anterior, el ordenador del gasto, subdirectora del Centro de Servicios de Salud, 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 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.

Se adjunta certificado de idoneidad y experiencia.

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 del futuro contratista, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el ordenador del gasto, del Centro de Servicios de Salud 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
3377437-2022	JAIME ALBERTO GIL QUINTERO	PRESTAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES DE CARÁCTER TEMPORAL COMO APOYO EN LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PARA LA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA, EN EL MARCO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES.	10 meses	\$37.140.000 Mensualidades Vencidas	Contratación Directa
4586834 de 2023	FRANCY MILENA ARANGO MORALES	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 DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA CLAVE DE SERVICIOS DE SALUD.	10 meses	\$42.105.000 Mensualidades Vencidas.	Contratación Directa



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. 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 Medellín a los,

NORA LUZ SALAZAR MARULANDA
Subdirectora Centro de Servicios de Salud

Proyectó: Consuelo Vargas Díaz, Dinamizadora ECCL-CSS

Revisó: Ana María Jaramillo Mesa – Jurídica CSS

MATRIZ DE RIESGOS PARA LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTIÓN

No.	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción (Qué puede pasar y, cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento				¿Afecta el equilibrio económico del contrato?	Persona responsable por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión	
													Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría					¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad ¿Cuándo?
1	General	Interno	planeación	operacional	Inobservancia de los requisitos que debe tener el contratante para la ejecución del servicio.	Selección de propuestas que no cumplen con los requisitos para la prestación del servicio, afectar la Gestión Institucional y atrasar el proceso de contratación del servicio.	2	4	7	Alto	SENA	Quien realiza los estudios previos debe tener claro los requisitos a cumplir para realizar la contratación, definir las necesidades a contratar, el objeto a contratar.	1	1	2	Bajo	No	Coordinadores que requieren el servicio	Planeación	Suscripción del contrato	A través de correo electrónico y comunicaciones internas con jefes o Coordinadores.	En la planeación del proceso
2	Específico	Interno	Ejecución	Operacional	Riesgo por la tardanza de la expedición del respectivo registro presupuestal como requisito de ejecución.	Demora en el inicio de la ejecución del contrato	3	2	5	Medio	SENA	Seguimiento a cada uno de los expedientes contractuales que requieran registro presupuestal	1	1	2	Bajo	No	SENA	Suscripción del contrato	Expedición del registro presupuestal	A través de las comunicaciones que se generan entre las dependencias que participan en la elaboración del contrato y la dependencia encargada de realizar el registro presupuestal	Posterior a la firma del contrato
3	Específico	Externo	Ejecución	Regulatorio	Perjuicios que se puedan ocasionar al contratista por la ocurrencia de hechos de fuerza mayor o caso fortuito en los términos del contrato y de la legislación existente	Retrasos en ejecución contractual	4	4	5	Alto	Contratista - SENA	Las partes de mutuo acuerdo acordarán la forma de retomar el equilibrio contractual a fin de no generar perjuicio para las partes	2	2	3	Bajo	Si	SENA y Contratista	Ejecución	Liquidación	Revisión por parte del Contratista y Supervisor del contrato	Permanente
4	General	Externo	Ejecución	Operacional	General, laboral, accidentes de laborales que puedan generar incapacidad, discapacidad, muerte del contratista	Acciones judiciales	3	1	4	Bajo	Contratista	Reducción de la probabilidad de ocurrencia del evento con actividades y programas de prevención en seguridad industrial y ocupacional	1	1	1	Bajo	No	Contratista	Ejecución	Liquidación	Supervisor/ Contratista	Permanente
5	Específico	Externo	Ejecución	Operacional	Riesgo por mal uso de la información. Se materializa cuando el contratista en cumplimiento de sus obligaciones administra información y la usa en actividades diferentes al desarrollo de su objeto.	Acciones Judiciales	3	4	7	Alto	Contratista	Reducir las probabilidades de ocurrencia con divulgación de políticas sobre la administración de la información documental y magnética. Monitoreo a las fuentes de información usadas por el contratista.	1	1	2	Bajo	No	Supervisor del contrato	Ejecución	Liquidación	A través del control y seguimiento que realice el supervisor del contrato y comunicación a los demás colaboradores que manejan información a fin de canalizar la misma.	Permanente
6	Específico	Interno	Ejecución	Técnico	Riesgo por servicios adicionales. se materializa cuando se requieren servicios complementarios o adicionales de manera sobrenvenida e a la necesidad que se estaba satisfaciendo con la ejecución del contrato	Prestación de servicio sin disponibilidad presupuestal que generen reclamaciones	2	3	5	Medio	SENA	No prestar servicios sin las debidas legalizaciones de adiciones, prórrogas o modificaciones contractuales	1	1	2	Bajo	Si	Coordinadores que requieren el servicio-Supervisor del	Ejecución	Liquidación	A través de los informes parciales que genere el supervisor del contrato y comunicación a las demás personas que manejan información a fin de canalizar	Permanente
7	Específico	Interno	Ejecución	Técnico	Riesgo por la prestación del servicio por fuera del objeto y/o las obligaciones contractuales pactadas.	Prestación de servicio sin la solemnidad requerida por ley	2	3	5	Medio	Contratista	No prestar servicios sin la suscripción previa de la adición, modificación o contrato adicional.	2	3	5	Bajo	No	Supervisor del contrato	Ejecución	Liquidación	A través de los informes parciales que genere el supervisor del contrato y comunicación a las demás personas que manejan información a fin de canalizar	Permanente
8	Específico	Externo	Ejecución	Operacional	Incumplimiento del contrato (Ejecución parcial o incorrecta del objeto contractual o las obligaciones contenidas en el contrato)	Afecta la satisfacción de la necesidad que se pretende cubrir con el contrato. Puede generar sanciones y prórrogas	3	3	6	Alto	Contratista/SENA	Realizar seguimiento continuo a la ejecución del contrato y de evidenciar un presunto incumplimiento y/o demoras se dará aplicación a los procedimientos, cláusulas excepcionales, caducidad, sanciones y multas conforme lo establece la norma, atendiendo a los derechos de la Entidad. (art. 84, 85, 86 L 1474/11)	2	3	5	Medio	No	SENA	Ejecución	Liquidación	Seguimiento a la ejecución del contrato	Permanente
9	General	Externo	Ejecución	Operacional	Errores cometidos por los contratistas en la elaboración de las actas y/o cuentas que ocasionan demoras en su radicación.	Demora en los pagos que puede afectar el desarrollo normal del contrato	2	2	4	Bajo	Contratista	Revisión de documentos radicados por el Contratista para solicitar los ajustes correspondientes.	1	1	2	Bajo	No	Contratista/Supervisor	Ejecución	Liquidación	Registro en la lista de verificación que debe realizar el supervisor	Durante la ejecución
10	Específico	Interno/ Externo	Ejecución	Operacional	Liquidación del contrato de manera inoportuna	Incumplimiento de la normatividad sobre liquidación de contratos	1	1	2	Bajo	Contratista/SENA	Seguimiento por parte del Supervisor del contrato	1	1	2	Bajo	No	SENA	Liquidación	Liquidación	Seguimiento a la ejecución del contrato	Permanente



CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

El suscrito Jefe de Presupuesto CERTIFICA que existe apropiación presupuestal disponible y libre de afectación en los siguientes "Ítems de afectación de gastos"

Table with 10 columns: Numero, Vigencia Presupuestal, Valor Inicial, Fecha Registro, Estado, Valor Total Operaciones, Unidad / Subunidad ejecutora, Valor Actual, Saldo x Comprometer, Vr. Bloqueado. Values include 1525, Actual, 266.200.000,00, 2025-01-13, Generado, 0,00, 36-02-00-005-940110, 266.200.000,00, 266.200.000,00, 0,00.

SOLICITUD DE CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

AUTORIZACION DE ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS

Table with 10 columns: Número, Fecha Registro, Número, Modalidad de contratación, Tipo de contrato. Values include 1525, 2025-01-13.

ITEM PARA AFECTACION DE GASTO

Table with 11 columns: DEPENDENCIA, POSICION CATALOGO DE GASTO, FUENTE, RECURSO RECURSO, SITUAC., FECHA OPERACION, VALOR INICIAL, VALOR OPERACION, VALOR ACTUAL, SALDO X COMPROMETER, VALOR BLOQUEADO. Includes a row for '940184 CENTRO DE SERVICIOS DE SALUD-ANTIOQUIA...' and a 'Total' row.

Objeto: SERVICIOS PERSONALES INDIRECTOS: CONTRATAR EVALUADORES PARA EL PROCESO ECCL ESTRATEGIA CAMPESENA DEL CENTRO DE SERVICIOS DE SALUD VIGENCIA 2025

LILIANA MARIA PEREZ MADRID

Firmado digitalmente por LILIANA MARIA PEREZ MADRID
Fecha: 2025.01.13 13:20:46 -05'00'

Firma Responsable