

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
NOMBRE DEL FORMATO		
FORMATO ESTUDIOS PREVIOS		
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN		
Pública	<input checked="" type="checkbox"/>	Pública Clasificada
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<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:	Prestar temporalmente los servicios profesionales en la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, y construcción y revisión de instrumentos de evaluación, en el área clave de SERVICIOS A LA SALUD, que podrá evaluar competencias, construir y revisar instrumentos, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso en la vigencia 2025.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Conforme a lo estipulado en el Anexo 2 – Plan de contratación que hace parte Integral del Estudio Previo.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	Conforme a lo estipulado en el Anexo 2 – Plan de contratación que hace parte Integral del Estudio Previo, en concordancia con lo establecido en las <i>“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”</i> 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.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	<p>Se fija como valor total para el contrato la suma de Cincuenta millones, ciento setenta y cuatro mil, seiscientos sesenta y seis pesos M/CTE (\$50.174.666). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera:</p> <p style="margin-left: 40px;">1. <u>RUBRO PRESUPUESTAL CAMPESENA:</u></p> <p><u>CDPS 3325 Dependencia 953284 CENTRO DE INDUSTRIA Y SERVICIOS DEL META -SENA EMPRENDE RURAL - ECONOMIA POPULAR C-3603-1300-20-20305C-3603033-02 ADQUIS. DE BYS - SERVICIO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES - FORTALECIMIENTO DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE SABERES PREVIOS CON ÉNFASIS EN POBLACIONES CAMPESINAS Y POPULARES EN COLOMBIA NACIONAL</u></p>



	<p>VALOR: NUEVE MILLONES SEISCIENTOS OCHENTA MIL PESOS M/CTE. (\$ 9.680.000)</p> <p>2. RUBRO PRESUPUESTAL ECONOMIA POPULAR:</p> <p><u>CDPS 3425 Dependencia 953286 CENTRO DE INDUSTRIA Y SERVICIOS DEL META -CERTIFIC COMPETENCIA LABORALES -ECONOMINA POPULAR C-3603-1300-20-20305C-3603033-02 ADQUIS. DE BYS - SERVICIO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES - FORTALECIMIENTO DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE SABERES PREVIOS CON ÉNFASIS EN POBLACIONES CAMPESINAS Y POPULARES EN COLOMBIA NACIONAL</u></p> <p>VALOR: NUEVE MILLONES SEISCIENTOS OCHENTA MIL PESOS M/CTE. (\$ 9.680.000)</p> <p>3. RUBRO PRESUPUESTAL REGULARES:</p> <p><u>CDPS 3225 Dependencia 953286 953228 CENTRO DE INDUSTRIA Y SERVICIOS DEL META – CERTIFICACIÓN COMPETENCIAS LABORALES C-3603-1300-20-20305C-3603033-02 ADQUIS. DE BYS - SERVICIO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES - FORTALECIMIENTO DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE SABERES PREVIOS CON ÉNFASIS EN POBLACIONES CAMPESINAS Y POPULARES EN COLOMBIA NACIONAL</u></p> <p>VALOR: Treinta millones, ochocientos catorce mil, seiscientos sesenta y seis pesos MCT/E (\$ 30.814.666)</p>
PLAZO:	Conforme a lo estipulado en el Anexo 2 – Plan de contratación que hace parte Integral del Estudio Previo, que en todo caso no podrá exceder del 31 de diciembre de 2025.
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Departamento del -Meta
SUPERVISOR:	Coordinadora del Grupo de Administración Educativa a o a quien designe el ordenador de gasto.
ORDENADOR DEL GASTO:	Geny Astrid León Currea – subdirectora (e) Centro de industria y servicios del Meta.

De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015 y artículo 3º del Decreto 444 de 2023, la, subdirección del Centro de Industria



y Servicios del Meta, 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, está 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 SENA es un 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 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.

Conforme a la Resolución No. 01-02154 del 28 de agosto de 2024, la Dirección General del SENA delega funciones en materia de contratación y convenios estatales, ordenación del gasto y se dictan otras disposiciones, se autoriza a los Directores Regionales y Subdirectores de Centros de formación la delegación para celebrar los contratos de prestación de servicios personales con personas naturales y jurídicas (artículos 4 y 5) cuanto existan relaciones contractuales vigentes con objetos iguales al que se pretende suscribir, conforme al artículo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015 de la siguiente manera:

- En los directores regionales, para los contratos de prestación de servicios personales de su Regional.
- En los subdirectores de centros de formación para los contratos de prestación de servicios de su centro de formación.

La Resolución 01-2154 de 2024, dispuso la delegación en los Subdirectores de Centro de Formación y en los Directores Regionales, la ordenación del gasto y la competencia para realizar en todo tipo de contratos, las actuaciones contractuales que de ellos se deriven, independiente de su naturaleza y cuantía, dentro del área de su jurisdicción, para el desarrollo de las funciones asignadas, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 249 de 2004.

El Decreto 933 de 2003 en su Artículo 19 establece que El Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales. Por ello dicha misión se



incorporó y desarrollo en el Decreto 249 de 2004, en el numeral 17 del Artículo 12, establece que la entidad debe “contribuir al diseño de un marco nacional de calificaciones que facilite la formación y el aprendizaje permanente, ayude a las empresas y los servicios de empleo a conciliar la demanda con la oferta de calificaciones, oriente a las personas en sus opciones de formación, y facilite el reconocimiento de la formación, las competencias y las experiencias previas”.

Este procedimiento se diseña a través de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo DSNFT y se ejecuta en los Centros, 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.

El documento CONPES 3674 de 2010, el cual establece “*Los lineamientos de política para el fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano SFCH*” y define como uno de los objetivos principales de la política: “Diseñar e implementar herramientas que permitan el reconocimiento y certificación de las competencias, habilidades y conocimientos del capital humano con el fin de dar al sector productivo las señales que necesita para definir sus necesidades ocupacionales, se potencie la articulación al interior de todo el sector de formación, a favor de una política de valoración de conocimientos, aprendizajes y experiencias que fomenten la acumulación de capital humano en la población colombiana, además, sentar las bases para establecer una política de aprendizaje permanente en la población.”.

En el documento: Base del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “ Colombia Potencia Mundial de la Vida”, se establece en el capítulo 2 “Seguridad Humana y Justicia Social” se crea la Política de inclusión productiva con trabajo decente y apoyo al emprendimiento y se instaura: **Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) como eje de la inserción, reinserción y la reconversión laboral**: “Los componentes y las vías de cualificación del SNC se enfocarán en dar respuesta a las necesidades de la transformación social y productiva del país. Las vías de cualificación del SNC son la educación formal, la formación para el trabajo, y el reconocimiento de aprendizajes previos. Sus componentes son el Marco Nacional de Cualificaciones, el Subsistema de Formación para el Trabajo y su aseguramiento de la calidad, el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), el Subsistema de Normalización de Competencias, el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias, la Plataforma de Información y el Esquema de Movilidad Educativa y Formativa. Adicionalmente, se identificarán los cambios en la demanda de mano de obra y se harán gestiones de colocación más efectivas, fortaleciendo los enfoques de cierre de brechas.

El Plan Nacional de desarrollo 2022-2026 “ Colombia, potencia mundial de la vida”, consta de cinco transformaciones: Ordenamiento del territorio alrededor del agua y justicia ambiental; Seguridad Humana y Justicia Social; Derecho Humano a la Alimentación; Internacionalización, transformación



productiva para la vida y acción climática; y Convergencia Regional. “Estas cinco transformaciones se construyeron a partir de los Diálogos Regionales Vinculantes con los ciudadanos. Estos espacios han permitido identificar necesidades de cambio y priorizar acciones, además de ser una oportunidad para validar los desarrollos de las bases conceptuales del Plan. En el primero se propone orientar el desarrollo del país sobre un enfoque de justicia ambiental y definir un ordenamiento territorial que se encuentre alrededor del agua en articulación con los gobiernos locales y las comunidades para la toma de decisiones. Además, se plantea la consolidación del Catastro Multipropósito y el tránsito hacia el Sistema de Administración del Territorio (SAT), así como la formalización, adjudicación y regularización de la tenencia de la tierra en la zona rural, urbana y suburbana.

En Seguridad Humana y Justicia Social se plantea trascender el enfoque tradicional de la seguridad y la defensa, hacia una mirada integral e intersectorial para avanzar hacia la plena realización, el buen vivir y el desarrollo humano. En Derecho Humano a la alimentación se proyecta garantizar, de manera progresiva, que todas las personas del territorio nacional tengan una alimentación adecuada y aceptable según las necesidades de su curso de vida. En Internacionalización, transformación productiva para la vida y acción climática, el documento propone mejorar la eficiencia en el uso de los recursos energía, aire, agua y suelo; transitar de las actividades extractivas al aprovechamiento de nuevos potenciales territoriales y avanzar en la descarbonización y en la resiliencia climática, principalmente, y en Convergencia Regional, el documento proyecta un proceso de reducción de brechas sociales y económicas entre hogares y regiones en el país, mediante el acceso diferencial acorde a las particularidades locales en el territorio a oportunidades, bienes y servicios a todas las personas, promoviendo un mayor bienestar integral y mejorando la calidad de vida de los habitantes. Por ello se viene realizando alianzas para certificar las competencias de los actores que intervienen en cada uno de los ejes temáticos como: la ECCL para transporte, gestión administrativa, turismo, construcción e infraestructura, servicios a la salud, minería, producción de hidrocarburos, sector eléctrico, soldadura y ensayos no destructivos.

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 Empresario, la Normalización y Evaluación de Competencias Laborales, en interacción con los entes públicos y privados y en la articulación con las cadenas productivas y los sectores económicos.

El proceso de Gestión de Certificación de Competencias Laborales se debe garantizar durante toda la vigencia 2023, por lo anterior y teniendo en cuenta que la planta de personal de la Entidad solo cuenta con una profesional quién actúa como dinamizadora del proceso ECCL en el CISM, por tal motivo, esta contratación garantizará el cumplimiento del plan de acción y los objetivos misionales.



El Centro de Industria y Servicios del Meta; requiere ejecutar procesos estratégicos y procesos misionales para fomentar la cualificación de las personas basada en competencias laborales y de apoyo, siendo estos últimos entre otros: Servicio al cliente, gestión financiera, contratación administrativa, gestión documental, gestión de proyectos, gestión de instancias de concertación y competencias laborales; certificación de competencias laborales, mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente, Evaluar y certificar competencias laborales de acuerdo con las prioridades de las Políticas Públicas.

El CONPES 3934 Política de Crecimiento Verde: Propone lineamientos para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales de los trabajadores, en el marco de la política de crecimiento verde (empleos verdes - línea de acción 32).

Para esto el Sena asigna recursos para ejecutar estos programas de Evaluación y Certificación de la Competencias Laborales por lo que requiere de un recurso humano para evaluar trabajadores de acuerdo los proyectos establecidos en la programación anual, y diseñar instrumentos pertinentes a dicha función.

El artículo 27 del mismo Decreto 249 de 2004 señala las funciones que deben desarrollar las Subdirecciones de Centro para planear, programar y ejecutar todos los procesos mencionados anteriormente, entre ellas “Administrar y ejecutar los procesos de contratación” del Centro.

En el Plan de Acción 2025, El presente Plan de Acción se encuentra articulado con las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MPIG, documentos CONPES, el Programa de Gobierno 2022 – 2026, las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 y los planes institucionales definidos en el Decreto 612 de 2018. Estos insumos son el punto de partida para la construcción de la planeación, incluyen los planteamientos de Gobierno establecidas para el Plan Nacional de Desarrollo, así como las competencias normativas asignadas a cada entidad y el marco fiscal.

El proceso de Gestión de Certificación de Competencias Laborales contempla adelantar proyectos de ECCL para atender todo tipo de población, según las políticas gubernamentales relacionadas con los ejes temáticos: el cambio es con las mujeres, economía para la vida, Colombia, sociedad teniendo la acción de generar estrategias para la oportuna atención de la población asociada a los ejes temáticos de gobierno las mujeres, economía para la vida, Colombia, sociedad para la vida y continuar con la atención a los sectores: industrias creativas y culturales, migrantes, poblaciones vulnerables y otras, según directrices de la DSNFT.

Este proceso establece que se reconocen las habilidades y destrezas de los colombianos para desempeñar una determinada función en el sector productivo, a partir de estándares de calidad del



desempeño laboral establecidos en Normas Sectoriales de Competencia Laboral. El procedimiento tiene como propósito promover y reconocer el aprendizaje y la experticia adquirida a lo largo de la vida laboral.

El compromiso del SENA para la vigencia 2025 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 el 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 2025 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.



Al proceso ECCL pueden acceder personas parte de población vulnerable, en busca de empleo, trabajadores independientes y vinculados a las empresas que requieran el reconocimiento de sus competencias laborales a fin de promover su inclusión al mercado laboral formal, así como los demás asuntos prioritarios definidos por la DSNFT, aportando a mejorar sus posibilidades de inserción laboral y de generación de ingresos, sin distinción de género, edad, condición social, o nivel educativo. La Evaluación y Certificación de Competencias Laborales es un proceso abierto que los Centros de Formación Profesional del SENA, ubicados en todas las regionales del país, ofrecen durante el año de acuerdo con la especialidad de cada uno o a proyectos de certificación que se estén llevando a cabo a nivel nacional, regional o local.

Por lo anterior, 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 naturales, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones exigidas por la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

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 Industria y Servicios del Meta, 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 conocimientos especializados. // En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable”

Por lo anterior, para suplir en este momento la necesidad temporal, es mediante la suscripción de un contrato de prestación de servicios con una persona natural que cumpla con el perfil indicado en el presente documento, 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 posteriormente en este documento.



2. Obligaciones:

2.1. Obligaciones generales.

Las contempladas en el formato GTH-F-077 V.18.

2.2 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 Dirección General /Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo
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 un promedio de 22 candidatos evaluados en estrategia CampeSENA, un promedio de 40 candidatos evaluados en estrategia de Economía Popular y un promedio de 40 candidatos evaluados por proyectos Regulares] evaluaciones de competencias laborales promedio mes en ejecución del contrato. (Ver nota 2).
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 GECL.
11. Apoyar en la clasificación, organización y transferencia del archivo físico y electrónico generado en los proyectos realizados según su competencia, del proceso de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, de acuerdo con la Tabla de Retención Documental y los lineamientos y la política institucional del SENA aplicable a los centros de formación.
12. Participar activamente en comités y reuniones, relacionadas según su competencia en área de evaluación y certificación de competencias laborales, y/o a las que sea requerido por su supervisor y/o subdirector del centro.

Nota 1: Proyecto de instrumentos: estrategia nacional de producción de ítems e indicadores construidos a través de evaluadores o expertos técnicos internos o externos que buscan asegurar la fase de evaluación para promover Certificación de Competencias Laborales. La construcción de un proyecto de instrumentos debe abordar las fases de: alistamiento, planeación, construcción, revisión técnica y metodológica, cierre y aprobación del proyecto. El tiempo estimado para la construcción de un proyecto de instrumentos es de 4 meses, para los evaluadores con menos de 4 meses de contrato, la construcción de instrumentos es proporcional conforme a las orientaciones del dinamizador de instrumentos asignado. Contribuir al cumplimiento de la meta de instrumentos de evaluación del centro de formación a través de la entrega de proyectos de instrumentos y conforme a la metodología promovida por el grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de la DSNFT. El dinamizador del proceso GECL del centro de formación, en conjunto con el dinamizador de instrumentos de la regional, deberán acordar la entrega y el número de instrumentos a construir por parte de cada evaluador, a través de cronograma trimestral de trabajo y conforme a la meta de instrumentos concertada para la vigencia 2025.

Nota 2: En cuanto a la obligación No. 4. del EVALUADOR DE COMPETENCIAS LABORALES DE ECCL, el ordenador del gasto podrá establecer un número de evaluaciones diferente, según las condiciones y características identificadas en el centro de formación, en el marco de la meta y el presupuesto asignado al centro de formación, garantizando que, con el presupuesto anual asignado al centro de formación para tal fin, se cumpla la meta concertada para el 2025.

Nota 3: Para proyectos especiales de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales -ECCL autorizados por la DSNFT en el marco de las políticas públicas relacionadas con las Economías Campesina y Popular se podrán contratar como evaluadores personas con conocimientos y experiencias ancestrales, así como campesinos y campesinas, con una asignación mínima mensual de \$3.911.457, para lo cual se podrá utilizar el formato “Plantilla Modelo de Constancia de Experiencia Laboral” GCC-



PL-001 dispuesto en CompromISO. Sin embargo, se podrán utilizar las “Tarifas de Honorarios Diferenciales para los Evaluadores y Expertos en la Función Productiva para Construcción de Instrumentos del Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales” de la circular 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, y en ese caso se deberán cumplir los requisitos allí establecidos.

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato por suscribir es de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión teniendo en cuenta los artículos 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, 2 – literal h) del numeral 4 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015. De conformidad con las normas mencionadas, este contrato en ningún caso genera relación laboral ni prestaciones sociales, no tiene subordinación y se celebrará por el término estrictamente indispensable.

3. 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, en concordancia con lo establecido en el Anexo 2.

4. Domicilio Contractual:

El domicilio contractual será en la ciudad Villavicencio- Meta

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. Supervisión:

La supervisión del contrato estará a cargo de Dinamizadora del proceso de evaluación y Certificación de Competencias laborales y coordinadora del grupo de administración educativa del Centro de Industria y Servicios del Meta, o quien designe el ordenador del gasto.

En caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. Si no se da la situación anterior, el ordenador del gasto, Subdirector de Centro, designará uno nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se deberá realizar en la plataforma de SECOP II.

10. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones: SI X NO _____

11. 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”.

12. 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.

12.1 Idoneidad y experiencia.

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por la futura contratista, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

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

IDONEIDAD						
La siguiente verificación, se realiza atendiendo lo establecido en los estudios previos.			FORMACIÓN ACADÉMICA			
			CUMPLE		NO CUMPLE	
			x			
EXPERIENCIA					EXPERIENCIA RELACIONADA	
ENTIDAD	Fecha de Ingreso (DD/MM /AAAA)	Fecha de Retiro (DD/MM /AAAA)	Meses	Días	SI	NO
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA					x	

Nota: De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia que serán allegados por la futura contratista, se procederá con el análisis y verificación de ellos documentos y en consecuencia se



certificará y anexará al presente estudio previo el cumplimiento de su idoneidad y experiencia para la respectiva suscripción del contrato.

13.2 Estudio de la Oferta.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-614 del 2009, señaló que el ejercicio de funciones permanentes en la Administración Pública debe hacerse con personal de planta y que todo vínculo contractual para el desempeño de funciones permanentes y propias del objeto de la entidad contratante debe ser retirado de la dinámica laboral administrativa, debido a que desdibuja el concepto de contrato estatal, vulnera derechos laborales y el artículo 125 de la Constitución Política que exige el mérito para el ingreso y permanencia al empleo público.

El uso de la modalidad del contrato de prestación de servicios resulta adecuado si se celebra en total observancia a la normativa que la regula, en el marco de la jurisprudencia de las Altas Cortes, pero también es cierto que, a pesar de las múltiples medidas adoptadas en materia de gestión y normativas, persiste el uso de esta modalidad para cumplir funciones de carácter permanente.

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

13.3 Estudio de la Demanda.

De conformidad con la información presentada por la Contraloría General de la República 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 de 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. 2275199 de 2021	Jenny Paola Valencia Guzmán	Prestar los servicios profesionales o de apoyo a la gestión de carácter temporal para el proceso "Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales". En las	8 meses	\$31.176.000	Contratación Directa



		funciones productivas en el área de Turismo, en la(s) que podrá evaluar según necesidades del Centro de Industria y Servicios del Meta			
CO1.PCCNTR. 3539601 de 2022	Katalinna Zuluaga Rodas	Prestar servicios profesionales de carácter temporal para la evaluación de competencias laborales en el área de construcción e infraestructura, para el Centro de industria y servicios del Meta.	8 meses	\$31.176.000	Contratación Directa
CO1.PCCNTR. 4888040 de 2023	Iris Jazmin Camargo	Prestar servicios profesionales de carácter temporal para la evaluación de competencias laborales en el área de servicios a la salud, para el Centro de industria y servicios del Meta.	7 meses	\$28.070.000	Contratación directa
No. CO1.PCCNTR. 5929152 del año 2024	IRIS JAZMIN CAMARGO	OBJETO: Prestar servicios profesionales de carácter temporal para la evaluación de competencias laborales en el área de servicios a la salud, SENA y construcción y revisión de instrumentos de evaluación, en el área de Sector Salud y/o áreas técnicas de su dominio funciones productivas en las que podrá evaluar competencias, construir y revisar instrumentos, según	9 MESES	CUARENTA Y DOS MILLONES TRECSIENTOS MIL PESOS (\$ 42.300.000) COP	Contratación directa



		necesidades, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.			
--	--	--	--	--	--

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 Villavicencio a los doce (12) días del mes de febrero de 2025.

GENY ASTRID LEON CURREA
Subdirector Centro de Industria y servicios del Meta

Proyectó : María Claudia Bossa Silva- Coordinadora de Formación Profesional

Revisó jurídicamente: Brayan Yesid Chingate Rojas, abogado de contratación GAAM