



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**

<b>OBJETO:</b>	<i>Prestar temporalmente los servicios profesionales, en la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, y construcción y revisión de instrumentos de evaluación, en la(s) función(es) productiva(s) o área(s) de educación y talento humano, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.</i>
<b>EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN</b>	<i>Título Universitario, o con aprobación de 5, 4 o 3 años de educación superior, o tecnólogo, o técnico. También podrán ser contratadas personas con nivel académico inferior a técnico o sin formación, de acuerdo con las “Tarifas de Honorarios Diferenciales para los Evaluadores y Expertos en la Función Productiva para Construcción de Instrumentos del Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales” de la circular vigente sobre Tabla de honorarios del SENA para el 2025, que expida la Secretaría General junto con las direcciones de Formación Profesional y el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. Igualmente, debe contar con: certificado del curso de “evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio” o compromiso de realizarlo, o el certificado de competencias laborales en “Evaluar la competencia laboral según procedimiento del organismo certificador.” o la denominación que se le asigne.</i>
<b>EXPERIENCIA RELACIONADA:</b>	<i>De acuerdo con lo establecido en las “Tarifas de Honorarios Diferenciales para los Evaluadores y Expertos en la Función Productiva para Construcción de Instrumentos del Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales” de la circular vigente sobre Tabla de honorarios del SENA para el 2025, que expida la Secretaría General junto con las direcciones de Formación Profesional y el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. Según tabla de honorarios 2025 número 3-2024-000305 del 23/12/2024 Alternativas para verificar la idoneidad o experiencia requerida del futuro contratista. 8 meses de experiencia como evaluador de</i>



	<i>competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar / o a construir ítems e indicadores de valuación, por: Mínimo 36 meses de experiencia relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.</i>
<b>VALOR Y FORMA DE PAGO:</b>	<i>Se fija como valor total para el contrato la suma de VEINTINUEVE MILLONES CUARENTA MIL PESOS M/CTE (\$ 29.040.000). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) un primer pago correspondiente al mes de febrero de 2025 por valor de UN MILLÓN SETECIENTOS SETENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE MIL PESOS M/CTE (\$1.774.667); b) cinco (05) pagos iguales por los meses de marzo a julio de 2025, por valor de CUATRO MILLONES OCHOCIENTOS CUARENTA MIL PESOS M/CTE cada uno (\$ 4.840.000); c) Un último pago correspondiente al mes de diciembre de 2025 por valor de TRES MILLONES SESENTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES MIL PESOS M/CTE (\$3.065.333).</i>
<b>PLAZO:</b>	<i>6 meses, sin exceder el 31 de diciembre de la vigencia 2025.</i>
<b>LUGAR DE EJECUCIÓN:</b>	<i>Bogotá, Distrito Capital.</i>
<b>SUPERVISOR:</b>	<i>La supervisión del contrato estará a cargo de la profesional Johana Garza Manrique, Dinamizadora de Evaluación y Certificación de Competencias del Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos, quien haga sus veces y/o quien designe por escrito la ordenación del gasto.</i>
<b>ORDENADOR DEL GASTO:</b>	<i>Carlos Arturo Gamba Castillo - Subdirector (E)</i>

De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015, artículo 3 del Decreto 371 de 2021 y de la Ley 2013 de 2019 entorno a la integralidad de la entidad, la Subdirección (E) del Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos, Regional Distrito capital del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

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

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, es un establecimiento público del orden nacional 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.



Partiendo de la anterior premisa y de conformidad con el Art. 25 del Decreto 249 de 2004 “... *Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA...*”, Los Centros de Formación Profesional Integral son las dependencias responsables de la prestación de los servicios de formación profesional integral, los servicios tecnológicos, la promoción y el desarrollo del empresarismo, la normalización y evaluación de competencias laborales, en interacción con entes públicos y privados y en articulación con las cadenas productivas y sectores económicos. Por tanto, los Centros de Formación y en particular el **Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA – Regional Distrito Capital**, registran necesidades del orden administrativo, de formación y de gestión en la Entidad Estatal, las cuales exigen ser satisfechas a fin de generar el desarrollo de la función administrativa de conformidad con los principios señalados en el Art. 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991.

Aunado a lo anterior, la necesidad de la contratación de **un (1) profesional** surge como resultado de una revisión detallada de la planta de personal del **Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA – Regional Distrito Capital**, en concordancia con el manual de funciones y competencias laborales vigente, así como el plan de contratación para el año 2025. En este proceso, se identificó que no existe suficiente personal en planta con la idoneidad requerida para atender el volumen de trabajo y las obligaciones asociadas a la gestión integral de los procesos de evaluación de competencias laborales del **Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA – Regional Distrito Capital**.

La contratación del precitado profesional es esencial a fin de gestionar y organizar temas trascendentales dentro del área evaluación y certificación de competencias laborales del **Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA – Regional Distrito Capital**. Por tanto, y Considerando todo lo anterior, en relación con la necesidad del centro, este perfil se requiere para prestar sus servicios profesionales como evaluador de competencias laborales en el área de evaluación y certificación de competencias laborales.

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA es responsable de evaluar y certificar las competencias laborales en Colombia por disposición del artículo 19 del Decreto 933 de 2003, compilado en el artículo 2.2.6.3.20. del Decreto 1072 de 2015. "El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales". Este proceso se ha convertido en una importante herramienta para que el sector productivo identifique las brechas de cualificación de los trabajadores y así pueda definir e implementar políticas y estrategias para el desarrollo y gestión del talento humano. (Tomado de: Manual de evaluación y certificación de competencias laborales Vr.5)

Para el desarrollo de los procesos de evaluación y certificación se requiere, de un equipo calificado el cual es el encargado de aplicar una serie de herramientas que permiten, valorar las competencias de los interesados (personas vinculadas laboralmente, independientes o en búsqueda de empleo) en certificar sus conocimientos, aptitudes y actitudes necesarias para el desarrollo de una o más



funciones productivas. De acuerdo con lo anterior el Sena y específicamente el Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos necesita para su área de Competencias Laborales (1 un profesional) con experiencia relacionada en el área clave de Talento Humano y Educación y/o con experticia en evaluación y certificación por competencias para apoyar la aplicación de estas herramientas, así como realizar un acompañamiento durante todo el proyecto hasta el logro de la certificación.

Es importante tener en cuenta que, dentro de la planta de personal adscrita al Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos, no se cuenta con profesionales que puedan cubrir el cargo de evaluador de competencias, es necesario gestionar profesionales a través de la modalidad de contrato que puedan apoyar al área misional en el cargo de evaluador(a).

Así las cosas, e indicado que el volumen de los procesos excede las capacidades del personal de planta disponible en el Centro y que, a pesar de contar con algunos funcionarios en la planta, su jornada laboral no es suficiente para cubrir todas las funciones requeridas, la contratación de un (1) profesional es la mejor opción para asegurar que las tareas se realicen de manera eficiente y eficaz.

El tiempo estimado para cubrir esta necesidad es de **6 meses**, conforme a los plazos establecidos en el plan de contratación 2025. Este periodo es estrictamente necesario para atender la carga de trabajo y garantizar la correcta ejecución de los procesos sin generar dependencia de recursos humanos permanentes. El plazo propuesto no excede el tiempo indispensable para cumplir con las necesidades administrativas y operativas del Centro de Formación.

Finalmente vale la pena precisar que el profesional no ejercerá la prestación de servicios públicos ni administrará bienes, recursos o servicios públicos. 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 Subdirección (E) del Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos, Regional Distrito capital del SENA la alternativa legal con que cuenta la Entidad Estatal 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 50 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 GECCL.

Nota 1: Proyecto de instrumentos: estrategia nacional de producción de ítems e indicadores contruidos 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 GECCL 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.

### **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 Bogotá DC.

#### **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.

#### **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 de:

*La supervisión del contrato estará a cargo de la profesional Johana Garza Manrique, dinamizadora de Evaluación y Certificación de Competencias del Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos, quien haga sus veces y/o quien designe por escrito la ordenación 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 (E) 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.

**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 (la) señor (a) \_\_\_\_\_, 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.	<b>CUMPLE</b>	<b>NO CUMPLE</b>

EXPERIENCIA				EXPERIENCIA RELACIONADA		
ENTIDAD	Fecha de Ingreso	Fecha de Retiro	Meses	Días	SI	NO
	(DD/MM/AAAA)	(DD/MM/AAAA)				
					<b>CUMPLE</b>	<b>NO CUMPLE</b>
<b>TOTAL, EXPERIENCIA</b>						

**NOTA:** De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia que fueron verificados por el grupo designado por el Centro de Formación y el proceso de verificación que adelantó el mismo para la contratación que se describe correspondiente al **Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA – Regional Distrito Capital**, se determinará que cumple con los requisitos exigidos conforme a lo establecido en lineamientos vigentes.

Igualmente, se expedirá un certificado de idoneidad y experiencia que será firmado por el Subdirector (E) del Centro de Formación y hará parte de los documentos del proceso y del contrato respectivo.

### 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 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
CO1.PCCNTR.5932143 2024	ELVA MARIELA LEYVA DIAZ	Prestar temporalmente los servicios profesionales, en la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, y construcción y revisión de instrumentos de evaluación, en la(s) función(es) productiva(s) o área(s) de Educación y Talento Humano, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.	180 días	VALOR TOTAL COP: 28.200.000  VALOR MENSUAL: COP: 4700000	Directa
CO1.PCCNTR.3464292 2022	VICTOR MANUEL RUIZ TORRES	Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la	318 días	VALOR TOTAL COP: 41.308.200	Directa



		evaluación y certificación de competencias laborales del Sena, en la función productiva o área clave servicios educativos		VALOR MENSUAL: 3.897.000 COP	
--	--	--	--	------------------------------------	--

#### 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 Bogotá D.C, a los veinte (20) días del mes de febrero del 2025

**Carlos Arturo Gamba Castillo**

**Subdirector (E) Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos**

**Regional Distrito Capital**

Revisó: Javier Francisco Galvis Pinilla – Abogado – Subdirección de Centro – CNHTA

Revisó: Edna Yurany Ramos- Profesional - Subdirección de Centro - CNHTA

Revisó: Rodrigo Hernando Tibaquirá Ramos - Coordinador Administrativo - GAA – CNHTA

Proyectó: Danna Carolina Roncancio Ruiz – Profesional Contratación – GAA CNHTA