



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:	<i>“Prestar servicios profesionales para coadyuvar en la elaboración y/o actualización de productos de normalización de competencias laborales asignados, contribuyendo con la implementación de la metodología de normalización establecida y con el desarrollo de estrategias orientadas al cumplimiento de plan de acción de mesa sectorial.”</i>
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	<i>Título profesional universitario en disciplina académica del núcleo básico de conocimiento.</i>
EXPERIENCIA RELACIONADA:	<i>Mínimo 25 meses de experiencia profesional relacionada, de los cuales mínimo 12 meses relacionados con la normalización de competencias laborales o en la elaboración de instrumentos para la evaluación de competencias laborales o en diseño curricular o diseño de cualificaciones. Habilidades en el manejo de herramientas ofimáticas.</i>
VALOR Y FORMA DE PAGO:	<i>Se fija como valor total para el contrato la suma de TREINTA Y SEIS MILLONES SETECIENTOS SESENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS M/CTE. (\$36.769.333). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un pago por el mes de mayo, por valor de UN MILLÓN TRESCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS M/CTE. (\$1.349.333), b) Siete (7) pagos iguales por los meses de junio a diciembre de 2025, por valor de CINCO MILLONES SESENTA MIL PESOS M/CTE. (\$5.060.000) cada uno, con cargo al CDP No. 1225.</i>
PLAZO:	<i>El plazo será hasta el 30 de diciembre de 2025, contados a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución.</i>
LUGAR DE EJECUCIÓN:	<i>Departamento del Atlántico.</i>



SUPERVISOR:	<i>La supervisión del contrato estará a cargo de la Coordinación Formación Integral y Promoción y Relaciones Corporativas del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial de la Regional Atlántico.</i>
ORDENADOR DEL GASTO:	<i>Subdirectora (E) del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial del SENA Regional Atlántico.</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 3º del Decreto 371 de 2021 y de la Ley 2013 de 2019 entorno a la integralidad de la entidad, el Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial del SENA Regional Atlántico, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:

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

El SENA cumple la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral para la incorporación de las personas en actividades productivas que contribuyan al crecimiento social, económico y tecnológico del país.

Así, el artículo 3 de la Ley 119 de 1994, “Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA”, contempla, entre otros objetivos:

- “3. Apropiar métodos, medios y estrategias dirigidos a la maximización de la cobertura y la calidad de la formación profesional integral;*
- 4. Participar en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, ocupacional y social, que contribuyan a la actualización y mejoramiento de la formación profesional integral;*
- 6. Actualizar, en forma permanente, los procesos y la infraestructura pedagógica, tecnológica y administrativa para responder con eficiencia y calidad a los cambios y exigencias de la demanda de formación profesional integral”*

Además, de conformidad con el artículo 25 del Decreto 249 de 2004, 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 gestión de instancias de concertación y competencias laborales, en interacción



con entes públicos y privados y en articulación con las cadenas productivas y los sectores económicos. Los numerales 4 y 6 del artículo 27 del de Decreto 249 de 2004, señala que son funciones de los subdirectores de Centros de Formación los siguientes:

“4. Realizar la secretaría técnica de las mesas sectoriales y soportarlas metodológicamente, a fin de identificar los requerimientos de desempeño en el trabajo para la definición y elaboración de normas de competencia laboral y a partir de ellas orientar los programas de Formación Profesional Integral del SENA y la oferta educativa del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, siguiendo las políticas y orientaciones de la Dirección General.

(...)

6. Proponer y participar en la elaboración y actualización de diseños curriculares que respondan a las necesidades de los sectores productivos y sociales, de acuerdo con las orientaciones de la Dirección General.”

Ahora bien, a través de la Dirección del Sistema Nacional de Formación Trabajo (DSNFT), el SENA ha liderado las acciones de normalización para los sectores productivos, cuyos resultados se convierten en el principal referente para la conformación del Marco nacional de cualificaciones y los procesos de formación, evaluación, certificación y gestión del talento humano.

En ese sentido, con miras a disponer de elementos para elaborar el análisis ocupacional y funcional, el diseño curricular e implementar estrategias educativas y sistemas de gestión de la formación profesional, en diciembre de 1996 el SENA firmó convenio con el Consejo Británico y de esta manera, se recibió transferencia de conocimiento la cual sirvió como base para la definición de las estrategias de concertación con el sector productivo, académico y gubernamental (Mesas Sectoriales) y adaptación para Colombia de la Metodología para Normalizar Competencias Laborales. Por otra parte, el Ministerio de Educación Nacional ha expedido normativas para los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, mediante las cuales exige a las Entidades que ofrecen este tipo de formación, elaborar sus currículos con base en las NSCL.

La normalización de competencias laborales es el proceso por medio del cual el SENA facilita la adaptación de funciones productivas a través de la identificación del sector, descripción de las gestiones de producción, la definición de perfiles ocupacionales y la determinación de resultado; este proceso incluye las siguientes actividades con los siguientes productos:



ACTIVIDADES	PRODUCTOS
Elaboración del Análisis Funcional Es una técnica que se utiliza para identificar las competencias laborales inherentes a una función productiva. (OIT, Cinterfor, Competencias laborales). Se basa en el Modelo Funcional.	Mapa funcional (MF)
Definición de la Estructura funcional de la ocupación Conjunto de Normas Sectoriales de Competencia Laboral que permiten el logro del propósito de una ocupación, e incluye las denominaciones o empleos y las funciones que se desempeñan en ellas.	Estructura funcional de la ocupación (EFO)
Elaboración de Competencias Laborales	Norma Sectorial de Competencia Laboral (NSCL) facilitan a su vez el desarrollo de los siguientes procesos: Evaluación y certificación de competencias laborales Formación: Diseño de programas Gestión del talento Humano

Imagen No. 01: Página institucional SENA.

Es así como el Servicio Nacional de Aprendizaje, cuenta con 84 mesas sectoriales operando a nivel nacional que tienen su domicilio en el lugar del centro de formación que ejerce la secretaria técnica. A nivel de la regional Atlántico del SENA, cuenta con 5 mesas sectoriales, las cuales son; a) mesa sectorial de servicios portuarios) mesa sectorial de transporte fluvial, b) mesa sectorial aeronáutica, c) mesa sectorial de soldadura y ensayos no destructivos, y, d) mesa sectorial para la producción agropecuaria ecológica.

Que, dentro de los lineamientos operativos definidos en el Plan de Acción 2025, la Dirección General mediante circular 3-2025-000003, del 09 de enero señala las *“Lineamientos para la contratación de servicios personales 2025 proceso Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales”*. Y habilita a la Regional Atlántico para contratar el perfil de *“Metodólogo de normalización de competencias laborales”* el cual es requerido para atender solicitudes específicas de normalización de Competencias Laborales, las cuales se encuentran establecidas en el proyecto anual del estandarización y planes de acción de mesas 2025 asignadas al Centro de Formación.

Por lo anterior, el Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial del SENA Regional Atlántico para el oportuno y eficaz cumplimiento de sus proyectos y programas, y en aras de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales en su área de cobertura de acuerdo con las orientaciones generales para Regionales y Centros de Formación impartidas en el Plan de Acción 2025, requiere contratar temporalmente los servicios de un (1) profesional para contribuir en la elaboración y/o actualización productos de la estandarización/normalización de competencias laborales para dar respuesta a los grupos de valor.

El Metodólogo es el responsable de orientar la metodología de normalización de competencias laborales para la elaboración, actualización o validación técnica de los productos. Esta necesidad surge a partir de la designación como Secretaria Técnica de la Mesa Sectorial Producción Agropecuaria Ecológica al Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial, Regional Atlántico; quien como instancia de concertación requiere atender los requerimientos, así como las demás solicitudes que se reciban a nivel nacional relacionadas con el proceso de normalización de competencias laborales.



La contratación del profesional contribuirá con la promoción y la participación de los diferentes sectores, gremios, empresarios, sector público, organizaciones de trabajadores, centros de investigación, grupos de interés y oferentes educativos para la construcción de políticas, normativa, sensibilización y/o asesoría, relacionados con la Programación Anual de Normalización según lo establecido en la Guía para la Normalización de Competencias Laborales y lineamientos previstos. Para esto, se hace necesario conformar los comités de expertos técnicos para la construcción de los productos de normalización, de esta manera se mejora la competitividad y productividad tanto de las personas como de las organizaciones a quien va dirigido el proceso de normalización de competencias laborales.

Además, el metodólogo de normalización contratado atenderá requerimientos relacionados con los Proyectos de Economía Campesina y Popular, así como de la(s) Mesa(s) Sectorial(s) que lidere el centro de formación profesional; haciendo claridad que el centro de formación lidera la mesa sectorial de Producción Agropecuario-Ecológica. En consecuencia, la persona a contratar aplicará la metodología de normalización en las funciones que requiera el sector y así elaborar o actualizar normas sectoriales de competencias laborales. A su vez, considerando que la mesa sectorial es una instancia de concertación nacional que agrupa distintas organizaciones del sector, el metodólogo identifica necesidades que tenga el sector con relación a la gestión del talento humano por competencias laborales.

En este contexto, el Metodólogo de Normalización apoyará con la aplicación de la metodología para la elaboración de normas de competencia laboral. Además, contribuirá con la orientación técnica y metodológica durante todo el proceso. Sus actividades comprenden no solo la concepción y desarrollo de las normas, sino que también incluirá el asesoramiento continuo para garantizar la coherencia, relevancia y eficacia de las competencias laborales definidas.

Para llevar a cabo este proceso, se deben conformar comités de expertos técnicos que se encarguen de la construcción de los productos de normalización; este enfoque busca mejorar la competitividad y productividad tanto de las personas como de las organizaciones a las que se dirige el proceso de normalización de competencias laborales, para lo cual se hace necesario manejar el aplicativo del sistema de información de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el trabajo (DSNFT) y de las herramientas informáticas dispuestas para el registro del proceso de normalización, además de requerir la atención oportuna y personalizada de las necesidades del sector del agroecológico a nivel nacional.

Es importante destacar que, para la vigencia 2025, el Sector Productivo estableció el siguiente Plan de Acción de la Mesa Sectorial 2025:

Descripción de la meta	Meta
Reuniones de Consejo Ejecutivo	4
Reunión de Mesa Sectorial	1
Vincular nuevas organizaciones de los diferentes sectores productivos.	15
Renovación de las cartas de interés	175



Vinculación de nuevos Centros de Formación del sector agropecuario	5
Evento con participación internacional	1
Alineación de la misionalidad de CEDAGRO con la Mesa Sectorial, en conjunto con el Comité Técnico del Centro	1
Reuniones con expertos para aplicar mecanismos de participación en las regiones y optimizar e innovar en la elaboración de perfiles ocupacionales	20
Revisión de perfiles ocupacionales	3
Evento con los Centros asociados	1
Impulso de la estrategia CampeSena	1
Realización de Flash Informativos	4
Evento Multisectorial con las Mesas del Nodo Norte	1
Actualización de la Gestión documental de la mesa en OneDrive y en AES	1

Fuente: Coordinación de Formación Profesional

De igual modo, hacen parte del Plan de Acción del 2025, las siguientes acciones, las cuales dependerán de las metas anteriormente descritas:

Organización de las reuniones con expertos técnicos para apoyar la actualización de las Normas Sectoriales designadas al Centro por la dirección General en cumplimiento del plan anual de normalización
Socialización del portafolio de servicios SENA
Participación en la iniciativa de políticas públicas por parte de integrantes de la Mesa Sectorial

Fuente: Coordinación de Formación Profesional

La presente contratación encuentra justificación en los lineamientos del Plan de Acción SENA 2025. Gestión De Instancias De Concertación Y Competencias Laborales / Dirección Del Sistema Nacional De Formación Para El Trabajo que establece la importancia de actualizar la metodología de normalización de competencias laborales y articular el proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales con los grupos de valor internos con el fin de dar respuesta al sistema Nacional de Cualificaciones y sus componentes.

El Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial del SENA Regional Atlántico para el oportuno y eficaz cumplimiento de sus proyectos y programas, y en aras de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales en su área de cobertura de acuerdo con las orientaciones generales para Regionales y Centros de Formación impartidas en el Plan de Acción 2025, requiere contratar temporalmente los servicios de un (1) profesional con conocimientos en la Metodología de Normalización de Competencias Laborales, habilidades comunicativas y de relacionamiento, para apoyar el proceso de normalización de competencias laborales, el cual cuenta con disponibilidad de recursos presupuestales en la presente vigencia.

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 para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial-CEDAGRO 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. Coadyuvar en la elaboración y/o actualización de productos de normalización de competencias laborales con base en las orientaciones, lineamientos y guía metodológica, haciendo uso del sistema de Información del proceso y de las herramientas tecnológicas dispuestas para este fin.
2. Asistir y apoyar en las sesiones de los Consejos Ejecutivos y reuniones de la instancia de concertación respectiva, con el propósito, entre otros, de identificar requerimientos de normalización de competencias laborales, presentar avances e información del Proyecto Anual de Estandarización de la Mesa Sectorial, gestionar la participación de expertos técnicos para la normalización de competencias, promover y contextualizar sobre el uso de los productos de Normalización de Competencias Laborales.
3. Coadyuvar en el diseño, desarrollo y ejecución de estrategias, acciones e iniciativas que faciliten el avance y el cumplimiento del Proyecto Anual de Estandarización, así como del Plan de Acción de la Mesa Sectorial.
4. Elaborar y presentar informes de la ejecución, gestión y avances del proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales de manera mensual o cuando se requiera, en forma oportuna y generando acciones de mejora continua para el cumplimiento de metas e indicadores de proceso.
5. Organizar y actualizar de manera continua los tipos documentales que soportan el proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales, dando cumplimiento a la Tabla de Retención Documental que aplica para los Centros de Formación, así como a guías del proceso y herramientas tecnológicas dispuestas para tal fin, en concordancia con lineamientos institucionales, garantizando la calidad y veracidad de la información.

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 el Departamento del Atlántico. No obstante, se entenderá como domicilio judicial el municipio de Sabanalarga, Atlántico.

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 Coordinación del Grupo de Apoyo Administrativo del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial del SENA Regional Atlántico.

En caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. Si no se da la situación anterior, el ordenador del gasto, María Nelly Flórez Rodríguez, subdirectora (E) del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial del SENA Regional Atlántico, 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 la señora SHIRLEY IBETH MENDOZA CARDENAS, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

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

EXPERIENCIA				EXPERIENCIA RELACIONADA		
ENTIDAD	Fecha de Ingreso	Fecha de Retiro	Meses	Días	SI	NO
	(DD/MM/AAAA)	(DD/MM/AAAA)				
Instituto Municipal de Recreación y Deportes	10/01/2007	31/12/2007	11	20		X
Sentel Ltda	13/05/2008	5/02/2009	8	22		X
SENA	2/09/2009	31/12/2009	3	28		X
SENA	15/01/2010	29/05/2019	112	14		X
SENA	3/02/2021	31/12/2021	10	28	X	
SENA	1/02/2022	31/12/2022	10	29	X	
SENA	1/02/2023	31/12/2023	11		X	
SENA	23/01/2023	31/12/2024	11	8	X	
SENA	10/02/2025	10/03/2025	1			X
SENA	17/03/2025		2		X	
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL, EXPERIENCIA			179	149		

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.

1.3 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.4423603 de 2023	Lilibeth Martinez Vargas	Prestar Los Servicios Personales Como Facilitador Para Coadyuvar En El Desarrollo De Acciones Del Proceso De Gestión De Instancias De Concertación Y Competencias Laborales, Así Como La Gestión De La Estrategia De Nodos	344Días	\$ 30.960.000	Contratación directa



		Regionales Implementada Para El Proceso O Apoyo Al Equipo De Verificación Metodológica Asignado.			
CO1.PCCNTR.5866333 de 2024	Lilibeth Martinez Vargas	Prestar los servicios profesionales para contribuir con la elaboración y/o actualización productos de la estandarización/normalización de competencias laborales para dar respuesta a los grupos de valor, así como proponer, gestionar y dinamizar estrategias de diálogo tripartito para el desarrollo de planes de acción de Mesa Sectorial del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial de la Regional Atlántico del SENA.	330Días	\$ 54.010.000	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.

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

Se expide en Sabanalarga, Atlántico a los veintiún (21) días del mes de mayo de 2025

María Nelly Flórez Rodríguez
subdirectora (E) del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial
SENA Regional Atlántico

Revisó: Gabriel Eduardo Blanco Bohorquez – Abogado de contratación

Proyectó: Karen Polo Álvarez – Coordinadora de formación Profesional

Aprobó: Felipe Rangel Andrés Pava- Coordinador grupo apoyo Administrativo