



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

**Generalidades:**

1. El objetivo de este formato es registrar la necesidad de contratación
2. El formato se encuentra relacionado con el GTH-P-013 Procedimiento Contratación de servicios personales diferentes a instructor
3. No existe un procedimiento adjunto a este formato
4. El formato debe ser diligenciado por cada área estructuradora del proceso.
5. El formato es diligenciado cada vez que se presente la necesidad de tramitar un futuro contrato.
6. El formato es suscrito por el Director de Área/ Secretaria General/ Jefe de Oficina/Director Regional/Subdirector de Centro.
7. El formato no requiere impresión y deberá ser suscrito digitalmente.
8. Este documento debe ser cargado en documentos del proceso en la Plataforma de SECOP II.



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 de UN (01) profesional para la verificación de los proyectos que le sean asignados, del proceso "Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales" de su regional o de cualquier otra regional.</i>
<b>EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN</b>	Título Universitario y formación en las normas ISO 19011 e ISO 9001:2015.
<b>EXPERIENCIA RELACIONADA:</b>	Mínimo 12 meses de experiencia como verificador de proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales o mínimo 12 meses de experiencia profesional en Sistemas de Gestión de la Calidad.
<b>VALOR Y FORMA DE PAGO:</b>	<i>Se fija como valor la suma de QUINCE MILLONES TRESCIENTOS DOCE MIL PESOS M/CTE (\$15.312.000). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente 9 días del mes de agosto por valor de UN MILLÓN TRESCIENTOS NOVENTA Y DOS MIL PESOS M/CTE (\$1.392.000,00) PESOS. b) TRES (03) pagos iguales por los meses de SEPTIEMBRE A NOVIEMBRE de 2025, POR VALOR DE CUATRO MILLONES SEISCIENTOS CUARENTA MIL PESOS M/CTE. (\$4.640.000) cada uno.</i>
<b>PLAZO:</b>	3 MESES Y 9 DIAS
<b>LUGAR DE EJECUCIÓN:</b>	Montería – Córdoba.
<b>SUPERVISOR:</b>	<i>La supervisión del contrato será designada por el Director Regional del despacho regional Córdoba.</i>
<b>ORDENADOR DEL GASTO:</b>	<i>Director Regional despacho Regional Córdoba.</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, la directora (E) regional 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 con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo; encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país; esa misión es desarrollada a través de los servicios que brinda a sus usuarios internos y externos, como lo son: las asesorías para la creación de empresas, Asesoría para el Crecimiento y Escalabilidad Empresarial, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, Formación Profesional Integral, Gestión para el Empleo, Normalización de Competencias Laborales, Programas de Investigación Aplicada, Innovación y Desarrollo Tecnológico; Formación Continua Especializada. No obstante, para desarrollar las funciones que le son propias, y dar cumplimiento a la visión, los objetivos, las metas, los planes y los programas, se requiere del desarrollo de procesos misionales y administrativos, enmarcados dentro del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol, centrado en las personas; esos procesos son:

**PROCESOS DE SOPORTE:** los procesos de apoyo, o de soporte son los que proporcionan los medios (recursos) y el apoyo necesario para que los procesos misionales se puedan llevar a cabo de manera eficiente, efectiva y eficaz. Ellos son: Gestión de Comunicaciones, Comunica los mensajes institucionales a través de la producción y divulgación dirigida a los públicos internos y externos, para mantenerlos informados y promover los servicios del SENA; Gestión Documental, Administra la gestión documental a través de la recepción, clasificación, radicación, indexación, distribución, control y seguimiento para conservar la documentación del SENA; Gestión Jurídica, Brinda soporte, asesoría y acompañamiento jurídico a los clientes internos y externos, mediante la emisión de conceptos, interpretación normativa, defensa judicial, acciones de cobro coactivo, gestión de convenios y demás actividades jurídicas, para garantizar el cumplimiento de las funciones y objetivos de la Entidad; Gestión de Recursos Financieros, Administra los recursos financieros del SENA, mediante el recaudo, fiscalización, registro presupuestal y de las operaciones contables, como también la gestión de pagos, con el fin de garantizar la sostenibilidad financiera y la razonabilidad de la información; Gestión de Infraestructura Logística, busca Adquirir y administrar bienes y servicios inscritos en el Plan Anual de Adquisiciones soportado en la elaboración y análisis de estudios; Gestión Contractual, dentro del cual se desarrolla la gestión precontractual, contractual y postcontractual, a través de los procesos de selección, suscripción y liquidación de contratos con el fin de suplir las diferentes necesidades de adquisición de bienes y servicios que permitan el cumplimiento de la misión, funciones y competencias que le asigna la Ley a la Entidad.



PROCESOS DE EVALUACION: conformado por La Gestión de Evaluación y Control, busca Evaluar y asesorar la gestión de la Entidad mediante la planeación, ejecución y seguimiento de auditorías internas de gestión para contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos e institucionales y al fortalecimiento del Sistema de Control Interno; Gestión asuntos disciplinarios, busca Prevenir, investigar, y de ser procedente, sancionar las conductas disciplinariamente relevantes de los servidores públicos activos e inactivos de la Entidad, a la luz de la normatividad vigente.

La necesidad de contratar los servicios para la gestión de evaluación y certificación de competencias laborales a través de la construcción de instrumentos de evaluación para el año 2025 en el marco del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) Regional Córdoba surge debido a diversos factores entre ellos; 1. En el cumplimiento de la misión institucional del SENA: El SENA tiene como objetivo principal formar y capacitar a los trabajadores colombianos en competencias que les permitan desarrollarse de manera efectiva en sus respectivos campos laborales. La evaluación y certificación de estas competencias son elementos clave para garantizar que los aspirantes cuenten con los conocimientos y habilidades necesarias para afrontar los retos del mercado laboral. 2. Relevancia de la certificación en el mercado laboral: La certificación de competencias laborales, en especial en áreas técnicas y de formación profesional, ha ganado cada vez más importancia en el mercado laboral, tanto a nivel nacional. Por lo que se hace indispensable contar con instrumentos de evaluación adecuados e idóneos, es esencial para validar y reconocer oficialmente las competencias adquiridas por los aspirantes, de esta forma dicho proceso cumplirá con los estándares de calidad requeridos y brindará mayor reconocimiento e idoneidad al proceso. 3. Adaptación a los estándares internacionales: Las metodologías de evaluación y certificación deben actualizarse y alinearse con las mejores prácticas internacionales. La construcción de nuevos instrumentos de evaluación permitirá al SENA asegurar que sus procesos de certificación se mantengan pertinentes y validados frente a las demandas actuales del mercado laboral y los estándares globales, amparados por bibliografía científica acorde para el proceso en mención. 4. Optimización de los procesos de evaluación: La necesidad de contar con instrumentos específicos y adecuados en los tiempos establecidos responde también a la optimización de los procesos internos del SENA, garantizando que las evaluaciones sean más efectivas, objetivas y con resultados fácilmente interpretables, lo cual mejora la calidad del servicio y la transparencia del proceso de certificación, y de forma directa permite a la regional el cumplimiento de los indicadores en materia de construcción de instrumentos de evaluación.

Por estas razones, se hace imprescindible la contratación de un servicio especializado en la construcción de instrumentos de evaluación para garantizar que el SENA continúe cumpliendo su misión de manera eficiente y con los estándares de calidad que exige el entorno laboral actual. Teniendo en cuenta que el SENA se encuentra en este momento en imposibilidad física, técnica,



presupuestal y financiera de ampliar su planta de personal en el 2025 y ante la necesidad de garantizar la adecuada prestación de sus servicios para desarrollar las funciones que le son propias al SENA, dar cumplimiento a la misión, visión, objetivos, metas, planes y programas, es necesario el desarrollo de procesos de competencias laborales que requieren de un profesional en el área verificación, para con ello, lograr cumplir los indicadores para la vigencia 2025.

Que, según la revisión rigurosa realizada en nuestra Regional, evidenciamos que es de vital importancia contar con la contratación que tenga por objeto el de: *“Prestar temporalmente los servicios profesionales para la verificación de los proyectos que le sean asignados, del proceso “Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales” de su regional o de cualquier otra regional”*, en ese sentido el plazo para cubrir la necesidad planteada se surte en la vigencia enunciada, toda vez que no se cuenta con el personal de planta para ejercer estas funciones que son de vital importancia para el cabal cumplimiento de la misión de la Regional y así garantizar la correcta ejecución del presupuesto asignado.

En consecuencia, 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 natural, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y cuente con la debida idoneidad y experiencia. 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”*.

Esta contratación tiene por objetivo asegurar que los instrumentos de evaluación sean adecuados, objetivos y confiables, garantizando que los procesos de certificación se realicen de acuerdo con las Normas de Competencia Laboral y el esquema de certificación del SENA, de modo que los resultados de la evaluación sean válidos y representen de manera fiel las habilidades y conocimientos reales de los evaluados.

De esta manera, el SENA Regional Córdoba continuará brindando el servicio gratuito y accesible de evaluación y certificación de competencias laborales, apoyando el desarrollo profesional de los colombianos y promoviendo su inserción o reinserción en el mercado laboral.

Dado que la gestión de evaluación y certificación de competencias laborales, a través de la construcción de instrumentos de evaluación, es un proceso que involucra múltiples etapas complejas y detalladas, se estima que se requiere un plazo de 11 meses para su ejecución completa.



Este tiempo permite llevar a cabo actividades clave como la planificación, diseño, construcción y verificación metodológica y técnica de los instrumentos de evaluación.

El enfoque en la precisión y calidad de cada fase, así como la necesidad de asegurar que los instrumentos cumplan con los estándares establecidos, hace que se necesite este período para garantizar que la evaluación sea efectiva y válida para la certificación de competencias laborales.

Este plazo es indispensable teniendo en cuenta que, Incluyendo la etapa de correcciones y mejoras, es crucial, para asegurar que los instrumentos sean efectivos y adecuados para la evaluación precisa de las competencias laborales. Sin este período, no sería posible ofrecer un proceso de certificación que cumpla con los más altos estándares de calidad y que nos permitan como Regional mantener la posición a nivel nacional en el cumplimiento de indicadores y la calidad de los instrumentos desarrollados.

La necesidad de apoyo a la gestión en la construcción de instrumentos de evaluación se satisface con la contratación de dos (2) personas naturales que cuenten con la experiencia, idoneidad y capacidades específicas para apoyar el desarrollo de los proyectos de evaluación y certificación en los centros de formación del SENA Regional Córdoba.

Es importante destacar que, debido a la inexistencia de personal suficiente para atender los compromisos y metas establecidos para la Certificación por Competencias Laborales en 2025, resulta indispensable contratar a dos (2) personas adicionales. Estas personas especializadas se encargarán de dinamizar el proceso de construcción de los instrumentos de evaluación, asegurando que dicha actividad se lleve a cabo de manera eficiente y acorde con los estándares de calidad.

Por otro lado, es de suma importancia referir que de acuerdo con el artículo 23 del Decreto 249 de 2004, las Direcciones Regionales y del Distrito Capital tienen la responsabilidad de coordinar, administrar y supervisar la ejecución de las actividades del SENA y sus Centros de Formación Profesional Integral en su respectiva jurisdicción, ya sea un departamento o el Distrito Capital. Asimismo, deben cumplir con las delegaciones que se le asignen desde la Dirección General del SENA.

Por otro lado, el artículo 24 del mismo decreto establece las funciones clave de las Direcciones Regionales, entre las que se encuentra la responsabilidad de asegurar que las políticas, objetivos, estrategias, planes, programas y procedimientos adoptados por la entidad se cumplan de manera efectiva, garantizando el cumplimiento de la misión del SENA.

En el marco de la Constitución Política de Colombia y la Ley 152 de 1994, el SENA sigue las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). De esta manera, el Plan de Acción 2025 del



SENA establece las acciones institucionales para ese año, alineadas con el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026, titulado “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, así como con los planes definidos en el Decreto 612 de 2018 y los documentos CONPES en los cuales la entidad tiene compromisos. Este enfoque garantiza que las acciones del SENA se alineen a las prioridades del gobierno nacional para la vigencia 2025.

En este contexto, el contrato contribuye directamente a los logros del Plan de Acción del SENA y al Plan Nacional de Desarrollo, especialmente en las siguientes áreas:

1. Fortalecimiento de la formación: A través de la transformación de la sociedad colombiana, el SENA se compromete a fomentar capacidades de liderazgo en las mujeres, apoyando su desarrollo en todas las etapas de su vida y reduciendo las brechas de género. Esto se logra mediante la formación y certificación de competencias laborales, con énfasis en proyectos dirigidos a mujeres y fortaleciendo las empresas lideradas por ellas. Además, se promueve la transferencia de conocimiento con cooperación nacional e internacional.
2. Transformación, seguridad humana y justicia social: El SENA juega un papel fundamental como catalizador de políticas de inclusión productiva, trabajo decente y emprendimiento. A través de iniciativas como CAMPESENA, se promueven acciones de formación y financiamiento para emprendedores rurales y el fortalecimiento de la seguridad humana. Esto incluye formación especializada a través del programa SENA Emprende Rural (SER) y el apoyo a la financiación de iniciativas emprendedoras a través de Fondo Emprender.

De esta forma, el contrato para la construcción de instrumentos de evaluación de competencias laborales permitirá que el SENA cumpla con los compromisos estratégicos de formación, certificación y fortalecimiento de capacidades alineados tanto con el Plan Nacional de Desarrollo como con los objetivos de la vigencia 2025, contribuyendo al progreso de la sociedad colombiana y el bienestar de sus ciudadanos.

A través del programa de Certificación de Competencias Laborales, se apunta al cumplimiento de uno de los objetivos estratégicos desde la perspectiva procesos misionales de nuestro plan de acción.

La Certificación de Competencias Laborales es un proceso gratuito que el SENA desarrolla para verificar y certificar las habilidades, destrezas y conocimientos que tiene una persona para desarrollar una función o labor determinada. Es un proceso voluntario y concertado entre el Organismo Certificador (SENA) y el Candidato en el que debe demostrar su desempeño en las funciones que realiza en su contexto laboral, cumpliendo con las Normas Sectoriales de Competencia Labor.



El contratista ejercerá la prestación de servicios *para contribuir con el cumplimiento de los indicadores del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, a través de la construcción y revisión de instrumentos de evaluación.* Esto implica una prestación de servicios intelectuales y técnicos especializados que permitan cumplir con los estándares de calidad exigidos para la correcta evaluación de las competencias laborales.

El contratista no se encargará de administrar bienes, recursos ni servicios públicos, sino que proporcionará el conocimiento y la experticia necesaria para apoyar el desarrollo de las evaluaciones y asegurar que los instrumentos sean efectivos, confiables y alineados con las normas vigentes. Por lo tanto, su actividad se centra exclusivamente en la prestación de servicios profesionales en el ámbito de la evaluación y certificación de competencias laborales.

## **2. Obligaciones Específicas:**

1. Colaborar en la realización de verificaciones a los proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales desarrollados en los centros de formación.
2. Participar en la transferencia de conocimientos a desarrollarse, relacionada con verificaciones de competencias laborales y el proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, con el fin de procurar su unidad técnica a nivel nacional.
3. Acompañar la implementación de las acciones correctivas derivadas de las verificaciones.
4. Apoyar en el registro de los informes correspondientes a la verificación de los proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, en el Sistema de Información DSNFT.
5. Contribuir a la elaboración de informes, reportes y demás documentos relativos al desarrollo de la verificación de proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.
6. Asistir en la socialización trimestral de los resultados de las verificaciones a los actores del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del centro de Formación.
7. Apoyar el apadrinamiento en la verificación de proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales desarrollados en los centros de formación asignados por la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

## **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 Montería – Córdoba.

#### **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 la persona a quien designe en la plataforma SECOP II, La directora regional (e) SENA.

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 pago director regional, designará nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se comunicará a las partes mediante el SECOP II.

11. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones: SI  NO

#### 12. Criterios para seleccionar la oferta más favorable:

De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, *“por tratarse de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido varias ofertas”*.

#### 13. Análisis del Sector:

De acuerdo con el artículo 2.2.1.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015 y la Guía para la Elaboración de Estudios de Sector G-EES-02 de Colombia Compra Eficiente, el análisis del sector en un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, depende del objeto y de las condiciones de idoneidad y experiencia que llevan a contratar a la persona natural, conforme a lo indicado en la primera parte del presente documento.

##### 13.1 Idoneidad y experiencia.

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por el (la) señor (a) AMANDA LUCIA, 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)				
SENA	01/02/2021	15/08/2021	5	15	x	
SENA	01/02/2019	31/12/2019	11	0	x	
SENA	02/03/2018	7/02/2029	11	7	x	
					<b>CUMPLE</b>	<b>NO CUMPL E</b>
<b>TOTAL, EXPERIENCIA</b>			27	22	X	

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por la señora Lorena Lucia Cadavid López, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

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

### 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 analizadas las hojas de vida de los (a) señores (a) Luis José Lozano Arrieta y Lorena Lucia Cadavid López Luis José Lozano Arrieta, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el ordenador del gasto, director (e) Regional establece que



cumplen con los requisitos señalados anteriormente.

### 13.3 Estudio de la Demanda.

De conformidad con la información presentada por la Contraloría General de la Republica el 18 de noviembre de 2018 en el encuentro nacional para la formalización para el empleo público, a 31 de agosto de 2022, las entidades públicas contaban con 885.740 contratos prestadores de servicios personales.

Para el presente contrato se tuvo como referente los siguientes contratos históricos de la Entidad, en los que se desarrollaron objetos y honorarios similares:

No. y año	Contratista	Objeto del contrato	del Plazo	Valor contrato y forma de pago	Modalidad de selección
C01.PCCNTR. 4674550 de 2023	LUIS JOSÉ LOZANO ARRIETA	SERVICIOS PROFESIONALES DE CARÁCTER TEMPORAL PARA VERIFICAR LA EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES Y/O DEL PROCESO DE GESTIÓN DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES	Hasta el 31 de diciembre de 2023	\$41.035.667,00	Contratación Directa



CO1.PCCNTR.5802277 de 2024	LUIS JOSÉ LOZANO ARRIETA	PRESTAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES DE CARÁCTER TEMPORAL PARA CONTRIBUIR CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES, MEDIANTE LA VERIFICACIÓN DE LOS PROYECTOS ASIGNADOS DEL PROCESO GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES	Hasta el 31 de diciembre de 2024	\$49.500.000	Contratación n 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 la ciudad de Montería - Córdoba

**NAVIRIS DEL CARMEN VEGA ALGARRIN**  
**DIRECTORA REGIONAL (E)**