PROCESO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
NOMBRE DEL FORMATO					
FORMATO ESTUDIOS PREVIOS					
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	x	Pública Clasificada		Pública Reservada	

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 la(s) función(s) productiva(s) o área(s) clave de **Servicios ambientales**, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso*
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	*La educación y formación de la persona a contratar se relacionan en el numeral 4 del presente estudio previo. Título profesional en Ingeniería Agroindustrial con experiencia en el área de Manipulación de alimentos. Además, la persona a contratar deberá contar con certificado del curso de "evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio" o compromiso de realizarlo, o el certificado de competencias laborales en "evaluar la competencia laboral según procedimiento del organismo certificador" o la denominación que se le asigne.*
EXPERIENCIA RELACIONADA:	*La experiencia de las personas a contratar se relaciona el numeral 4 del presente estudio previo. En todo caso, para efectos de verificación de idoneidad o experiencia requerida del contratista, se tendrá en cuenta lo estipulado por la Secretaria General, Director de Formación Profesional, director del Sistema Nacional de formación para el Trabajo del SENA en la Circular 3-2024-000305 del 23 de diciembre de 2024 "Tabla de honorarios 2025; en particular lo dispuesto en el numeral 4: 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.*

VALOR Y FORMA DE PAGO:	*Se fija como valor total para un (1) contrato la suma de $Lo anterior con cargo al CDP No. 2425 El valor de cada contrato y la forma de pago se relaciona 9.808.368 en el numeral 7 del presente estudio previo.*
PLAZO:	*El plazo del contrato se relaciona en el numeral 7 del presente estudio previo, el cual se contará a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución; sin exceder el 31 de diciembre de 2025.*
LUGAR DE EJECUCIÓN:	*Departamento del Atlántico.*
SUPERVISOR:	*La supervisión del contrato estará a cargo del Profesional de Evaluación de Competencias Laborales de la Coordinación del Grupo de Formación Integral y Relaciones Corporativas del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial de la Regional Atlántico.*
ORDENADOR DEL GASTO:	*Subdirector(e) del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial del SENA Regional Atlántico. Daniel Eduardo Flores Martinez.*

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, 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.

De conformidad con el Artículo 25 del Decreto 249 de 2004, los Centros de Formación Profesional son las dependencias responsables de la prestación de los servicios de Formación Profesional Integral, los servicios tecnológicos, la promoción y el desarrollo del empresarismo, la normalización y evaluación de competencias laborales, en interacción con entes públicos y privados y en

articulación con las cadenas productivas y los sectores económicos.

Mediante la expedición de la Resolución 1-2154 del 28 de agosto de 2024 se delegan funciones en materia de contratación y convenios estatales, ordenación del gasto y se dictan otras disposiciones:

Artículo 4- Delegar la ordenación del gasto y la competencia para realizar en todo tipo de contratos y 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, los Acuerdos expedidos por el Consejo Directivo y las demás normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan en el marco funcional de cada área, así: a) En el (la) subdirector(a) de Centro de Formación, los contratos del respectivo Centro de Formación. La Dirección General del SENA impartió los siguientes lineamientos relacionados con el proceso de contratación de servicios personales para la vigencia 2025.

Mediante la circular 3-2024-000278 de 27 de noviembre de 2024, se impartió las directrices y lineamientos para el proceso de contratación de servicios personales del Sena para la vigencia 2025.

Así mismo y para los casos en que aplique la Dirección general del SENA expidió la circular 3-2024-000297 del 18 de diciembre de 2024, mediante la cual determinan lineamientos sobre estabilidad ocupacional reforzada para contratación de prestación de servicios para la vigencia 2025.

Se expide la Resolución 1-3368 de 19 de diciembre de 2024 con relación al Calendario Académico.

Mediante circular 01-3-2024-000305 de 23 de diciembre de 2024 definió la tabla de honorarios mensuales para la vigencia 2025.

• Resolución Apertura Presupuestal No. 1-00001 de 2025 y Anexo roles con destinación especifica

• La Dirección General del Sena a través de la Circular 3-2024-000287 del 09 de diciembre de 2024- Asunto: lineamientos y sugerencias para la contratación de servicios personales para la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, vigencia 2025

Así, los Centros de Formación Profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, ejecutan las acciones de formación de acuerdo con la oferta definida en su Plan de Acción como respuesta a los requerimientos del entorno productivo y social; por consiguiente, es necesario contar con el talento humano suficiente que permita la operación adecuada de los procedimientos que hacen parte de los procesos Misionales, Procesos de Soporte y Procesos Estratégicos definidos en el Sistema Integrado de Gestión.

Dentro de los procesos de misionales de la Entidad se encuentran la Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, proceso que se adelantan desde el Grupo de Formación Integral, Promoción y Relacionamiento Corporativo de los respectivos Centros de Formación y que son necesarios para el funcionamiento de la misión institucional.

Que, el Grupo de Formación Integral y Relacionamiento Corporativo del CFP está conformado por un grupo interdisciplinario que contribuye al mejoramiento y cumplimiento de las actividades propias institucionales, esto es, Bienestar al Aprendiz, Contratación de Aprendices, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, Normalización de Competencias Laborales, Registro Calificado, Autoevaluación y Aseguramiento de la Calidad de la Formación y Ejecución de la Formación Profesional (Coordinaciones Académicas).

Que, dentro de las actividades propias del Grupo de Formación Integral y Relacionamiento Corporativo del CFP, se encuentra el proceso de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales cuyo propósito es promover y reconocer el aprendizaje y la experticia adquirida a lo largo de la vida laboral.

La evaluación de las competencias laborales es el proceso por medio del cual un evaluador recoge evidencias de desempeño, producto y conocimiento de una persona con el fin de determinar su nivel de competencia (básico, intermedio o avanzado), para desempeñar una función productiva, centrándose en el desempeño real de las personas y con base en un referente que es la Norma de Competencia Laboral y/o el esquema de certificación.

Este procedimiento tiene como propósito promover y reconocer el aprendizaje y la experticia adquirida a lo largo de la vida laboral de aquellos colombianos que se encuentren vinculados laboralmente, que estén en búsqueda de empleo e independientes y que demuestren, como principal requisito, que tienen una experiencia laboral mínima de un año.

La Evaluación y Certificación de Competencias Laborales implica enormes beneficios tanto para el sector productivo como para el trabajador, destacándose los siguientes:

Para la Empresa

- Identificar, disminuir y hacer seguimiento al cierre de brechas de capital humano en términos de conocimiento, desempeños y productos.
- Agilizar y disminuir costos en procesos de selección del talento humano.
- Incrementar la productividad.

Para los trabajadores

- Mejorar el perfil ocupacional.
- Facilitar la búsqueda de oportunidades laborales.

- Propiciar la movilidad educativa.
- Reconocimiento de aprendizajes previos.

Fuente: Evaluación y Certificación por Competencias Laborales- M **Manual para Evaluar y Certificar Competencias Laborales Versión 05 Código GCC-M-001 vigente desde el 28 de enero de 2025 - https://compromiso.sena.edu.co/documentos/vista/descarga.php?id=5817**

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA está autorizado para evaluar y certificar las competencias labores de las personas en virtud del artículo 2.2.6.12.5.2. del Decreto 947 de 2022:

"ARTÍCULO 2.2.6.12.5.2. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA como entidad evaluadora y certificadora de competencias. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) podrá continuar evaluando y certificando las competencias de las personas, en su calidad de organismo público encargado de cumplir con la función social de prestar este servicio en forma gratuita para sus beneficiarios y en consonancia con lo dispuesto en el presente Decreto, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones."

Es así, que durante la vigencia 2024 se presenta un balance en la ejecución de las metas asignadas Al Centro de Formación para el desarrollo del proceso de Evaluación y Certificación por competencias Laborales de la siguiente manera:

METAS ECCL 2024	
metaevaluaciones	3070
Total, evaluaciones en competencias laborales	3684
Porcentaje cumplimiento metaevaluaciones	120%
Meta personas evaluadas	2829
Total, Personas Evaluadas en Competencias Laborales	3339
Porcentaje cumplimiento personas evaluadas	118,03%
Meta certificaciones	2908
Total, certificaciones evaluaciones en competencias laborales	3279
Porcentaje cumplimiento	112,76
Meta de personas certificadas	2675
Total, Personas Certificadas en Competencias Laborales	3024
Porcentaje Cumplimiento PERSONAS CERTIFICADAS	113,05%

Fuente: Coordinación Grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales – Dirección General
Tabla 1

Ahora bien, para la vigencia 2025, se describen los indicadores aprobados para el proceso de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales para el Centro para el Desarrollo

Agroecológico y Agroindustrial de la Regional Atlántico, así:

Esto es, para la vigencia 2025 el Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial de la Regional Atlántico del Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena, atenderá la meta que sean asignadas según la DSNFT con relación a Evaluaciones en Competencias Laboral, personas evaluadas en competencias Laborales, Certificaciones expedidas en Competencias Laborales, Personas Certificadas en competencias Laborales.

Es importante tener presente que, para el cumplimiento de las metas relacionadas con la evaluación y certificación de competencias laborales, los recursos se asignaron en la resolución de apertura con destinación específica, para la ejecución de las actividades previstas en cada proyecto para el cumplimiento de la meta en cada una de las estrategias:

1. **PROYECTOS REGULARES.**
2. **ECONOMÍA CAMPESENA Y DE LA ECONOMÍA POPULAR:**
   2.1 Estrategia CAMPESENA
   2.2 Estrategia Economía Popular

PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL ROL DE EVALUADOR
En relación con el presupuesto a asignar para los meses de contratación del **EVALUADOR** de Competencias Laborales de ECCL, requeridos para el cumplimiento de la cantidad de evaluaciones previstas en la meta 2025, Se asigna por el proyecto de inversión denominado ***"*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*" - *C-3603-1300-20-20305C-3603033-02* - SERVICIO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES**.

*COD DEP SIIF ****28,* - Por *la fuente de financiación* REC 10 – NACION, Presupuesto *asignado para la estrategia de* ***PROYECTOS REGULARES,*** por rol, meses requeridos multiplicado por la asignación mensual establecida se precisa lo siguiente:

a. ***Esta Dirección realizó mesas de trabajo con Dinamizadores de Despacho Regional y Centros de Formación, en donde se concertó que en promedio un evaluador interno de competencias labores puede realizar 42 evaluaciones promedio por mes.***
b. ***Esta Dirección determinó que del 100% del total de la meta, el 20% de la meta de evaluaciones se realizará con evaluadores externos a través del tipo de atención por organización y se asigna presupuesto para la realización del 80% de la meta total de evaluaciones a realizará en 2025.***
c. ***En consecuencia, el valor del presupuesto a asignar para la contratación de Evaluadores de Competencias Laborales de ECCL, es igual a la cantidad de meses requeridos***

EVALUADOR DE COMPETENCIAS LABORALES DE ECCL-META REGULARES							
CÓD. REG.	NOMBRE REGIONAL	CÓD. DEP	NOMBRE DEPENDENCIA	DEP SIIF	TOTAL MESES	VALOR HONORARIO MENSUAL POR UN CONTRATO	TOTAL ANUAL
008	ATLÁNTICO	9103	CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLOGICO Y AGROINDUSTRIAL -ATLÁNTICO	28	31	$ 4.840.000	$ 150.040.000

multiplicado por la asignación mensual establecida. En caso de que el periodo a contratar sea inferior a un mes el valor de los honorarios debe ser proporcional al tiempo de ejecución del contrato:

PRESUPUESTO PARA LOS CONTRATOS DE LOS EVALUADOR DE ECCL PROYECTOS REGULARES

COD DEP SIIF ****84, - Por *la fuente de financiación* REC 10 – NACION, *Presupuesto asignado para la estrategia de* ***ESTRATEGIA CAMPESENA,*** por rol, meses requeridos multiplicado por la asignación mensual establecida, se precisa lo siguiente:

a. ***La Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo asigna presupuesto para la ejecución del 100% de la meta total de evaluaciones a realizar en 2025, con 25 evaluaciones promedio por mes por evaluador.***
b. ***En consecuencia, el valor del presupuesto a asignar para la contratación de Evaluadores de Competencias Laborales de ECCL, es igual a la cantidad de meses requeridos multiplicado por la asignación mensual establecida. En caso de que el periodo a contratar sea inferior a un mes el valor de los honorarios debe ser proporcional al tiempo de ejecución del contrato.***

PROSUPUESTO PARA LOS EVALUADORES DE COMPETENCIAS LABORALES DE ECCL -ESTRATEGIA CAMPESENA

Fuente: Complemento a la circular 01-3-2024-000287 DE 09/12/2024, Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo -Tabla 2

EVALUADOR DE COMPETENCIAS LABORALES DE ECCL- META CAMPESENA							
CÓD. REG.	NOMBRE REGIONAL	CÓD. DEP	NOMBRE DEPENDENCIA	DEP SIIF	TOTAL MESES	VALOR HONORARIO MENSUAL POR UN CONTRATO	TOTAL ANUAL
008	ATLÁNTICO	9103	CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLOGICO Y AGROINDUSTRIAL -ATLÁNTICO	84	33	$ 4.840.000	$ 159.720.000

Fuente: Complemento a la circular 01-3-2024-000287 DE 09/12/2024, Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo -Tabla 3

COD DEP SIIF ****86, - Por *la fuente de financiación* REC 10 – NACION, *Presupuesto asignado para la estrategia de* ***ESTRATEGIA ECONOMIA POPULAR,*** por rol, meses requeridos multiplicado por la asignación mensual establecida, se

precisa lo siguiente:

a. ***La Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo asigna presupuesto para la ejecución del 100% de la meta total de evaluaciones a realizar en 2025, con 42 evaluaciones promedio por mes por evaluador.***

b. ***En consecuencia, el valor del presupuesto a asignar para la contratación de Evaluadores de Competencias Laborales de ECCL, es igual a la cantidad de meses requeridos multiplicado por la asignación mensual establecida. En caso de que el periodo a contratar sea inferior a un mes el valor de los honorarios debe ser proporcional al tiempo de ejecución del contrato.***

PRESUPUESTO PARA LA CONTRATACION DE EVALUADORES DE COMPETENCIAS LABORALES DE ECCL -ESTRATEGIA ECONOMIA POPULAR

EVALUADOR DE COMPETENCIAS LABORALES DE ECCL- META ECONOMIA POPULAR							
CÓD. REG.	**NOMBRE REGIONAL**	**CÓD. DEP**	**NOMBRE DEPENDENCIA**	**DEP SIIF**	**TOTAL MESES**	**VALOR HONORARIO MENSUAL POR UN CONTRAT**	**TOTAL ANUAL**
008	ATLÁNTICO	9103	CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLOGICO Y AGROINDUSTRIAL -ATLÁNTICO	86	14	$ 4.840.000	$ 67.760.000

Fuente: Complemento a la circular 01-3-2024-000287 DE 09/12/2024, Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo Tabla 4

Con relación a las estrategias de CampeSENA y Economía Popular, el Plan de Acción SENA 2025 en el capítulo Proceso de Gestión de Formación Profesional y Dirección de Formación Profesional señala que la propuesta de atención para las poblaciones de CampeSENA, en el marco de las estrategias institucionales debe ser integral, pertinente y flexible. Según los lineamientos del Plan de Acción, para la vigencia 2025, se debe promover el reconocimiento de la ECCL en programas de formación, incluyendo la estrategia CampeSENA y la economía popular, así como la promoción de proyectos especiales de ECCL para la identificación y cierre de brechas de competencia.

Por esta razón, el SENA alineado a los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” impulsa la Economía Popular con una estrategia nacional denominada “Full Popular” que entrega capacitaciones para fortalecer los negocios, recursos económicos para crear y fortalecer unidades productivas y micronegocios, formación para el trabajo y certificaciones que avalan la experiencia y los conocimientos de emprendedores en su etapa inicial.

Es decir, el SENA como institución encargada de la formación del talento humano del país, se articula con la política de reconocimiento, atención e impulso a las Economías Populares, pues es una línea de intervención principal del Plan Nacional de Desarrollo (PND) "Colombia Potencia de la Vida", en la cual se busca el reconocimiento en la generación de valor en estas economías.

En este orden de ideas, dentro del Plan Anual de Adquisiciones del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial se incluyó la necesidad de contratar los servicios profesionales de una (1) persona que cuente con la experiencia e idoneidad requerida para apoyar con la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, y construcción y revisión de instrumentos de evaluación, en las funciones productivas o áreas clave para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso (incluyendo proyectos regulares, estrategia CampeSENA y Economía Popular) tales como: procesamiento de alimentos; servicios ambientales, agua potable y saneamiento básico; producción agrícola, forestal y agropecuaria ecológica; producción pecuario y avícola.

Los evaluadores para contratar apoyarán con el desarrollo de las actividades de la evaluación de competencias laborales para los proyectos establecidos en la programación anual del centro de formación, así como con la transferencia de conocimientos y/o reuniones del proceso a desarrollarse. Además, coadyuvarán con la construcción de ítems e indicadores de un proyecto de instrumentos de evaluación, lo cual aborda las fases de: planeación, construcción, revisión técnica y metodológica y cierre del proyecto, conforme a un referente de evaluación y en concertación con el dinamizador de instrumentos asignados.

Además, los evaluadores participarán en mesas técnicas de estrategias para el aseguramiento de la calidad de los ítems e indicadores de evaluación y contribuirán con la elaboración de informes cualitativo de las fortalezas y debilidades identificadas en la evaluación de competencias laborales, por proyecto evaluado; lo anterior, como proceso de mejora para la certificación de competencias laborales.

En este sentido, con el propósito de contribuir al proceso misional del SENA Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales GECCL, el cual anualmente promueve el reconocimiento de las habilidades, destrezas y conocimientos de más de 200.000 personas, se hace necesaria la contratación de personas que apoyen con la revisión y construcción de instrumentos de evaluación en las áreas claves determinadas por el Centro de Formación de conformidad con la oferta educativa y alienada a las necesidad productivas y sociales de la Región; y que además cumplan con los estándares de calidad establecidos, los cuales permiten fortalecer la pertinencia, calidad y posicionamiento del proceso, fomentando la articulación con las políticas públicas y estrategias institucionales.

Los evaluadores de competencias laborales de ECCL contribuirán al cumplimiento de la meta de los indicadores del proceso GECCL del Centro de Formación, en especial las asignadas para el Centro de Formación para la ejecución de la estrategia Proyectos Regulares, CampeSENA, Economía Popular, con base en el presupuesto asignado al centro, garantizando que, con el presupuesto anual asignado al centro de formación para tal fin, se cumpla la meta concertada para el 2025. Así mismo,

apoyarán en la validación de información de la evaluación de competencias laborales registrada en el Sistema de Información DSNFT y reportarán al dinamizador de ECCL, los casos de éxito identificados en el proceso GECCL.

Es importante aclarar que la contratación de los evaluadores se requiere durante la vigencia fiscal 2025; no obstante, el Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial procederá a la contratación con base en los recursos asignados mediante resolución de apertura. En ese sentido, se adelantarán las gestiones requeridas para la asignación de recursos que permita contar con las personas a contratar hasta la finalización de la vigencia 2025, en los casos que aplique y sin exceder el 31 de diciembre de 2025.

Ahora bien, a nivel de la Regional Atlántico según la Resolución No. 08- 03636 de 2024, el Grupo Interno de Trabajo de Formación Integral y Promoción y Relaciones Corporativas del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial de la Regional Atlántico del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA cuenta con 9 cargos de planta: 6 profesionales y 1 secretaria. De los 6 profesionales, uno ejerce las funciones de coordinación del grupo interno de trabajo, 1 profesionales lideran los procesos de Bienestar al Aprendiz, un profesional en Competencias Laborales, otro profesional se encarga del proceso de aseguramiento de la calidad, un profesional en el proceso de Diseño Curricular y otro profesional en el proceso de emprendimiento Por su parte, la secretaria lleva a cabo el proceso de atención a egresados. Siendo insuficientes el personal de planta antes descrito para el desarrollo de las actividades de apoyo a la gestión en el proceso de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales que se llevan a cabo en el CFP.

Además, es preciso indicar que, estos profesionales no cuentan con el perfil y competencias requeridos y detallados el estudio previo, toda vez que para cumplir con el mismo deberían contar además de la experiencia específica. Igualmente, la importancia de estas actividades en el plazo descrito en el presente documento radica en la necesidad de procurar por el cumplimiento de metas trazadas para el Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial y de garantizar la continua y eficiente prestación de los servicios institucionales en materia de formación y certificación de competencias laborales.

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. Contribuir al desarrollo de las actividades de la evaluación de competencias laborales para los proyectos establecidos en la programación anual del centro de formación, de acuerdo con los lineamientos y la metodología del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA.
2. Participar en la transferencia de conocimientos y/o reuniones del proceso a desarrollarse para los evaluadores de competencias laborales de ECCL.
3. Construir y entregar un proyecto de instrumentos de evaluación sobre la(s) norma (s) sectoriales de competencia laboral en la(s) que va a evaluar, por cada 4 meses de contrato, de acuerdo con los lineamientos y la metodología del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA. Para los evaluadores que cuenten con menos de 4 meses de contrato, deben construir ítems y/o indicadores de desempeño y producto, proporcional a los meses de contratación, en concertación con el dinamizador de instrumentos para ECCL asignado.
(Ver nota 1.)
4. Contribuir al cumplimiento de la meta de los indicadores del proceso GECCL del Centro de Formación. realizando como mínimo [42 evaluaciones de proyectos Regulares, 42 evaluaciones Economía Popular y 25 evaluaciones estrategias CampeSENA respectivamente] 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 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 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.

ESTRATEGIA ECONOMÍA POPULAR Y/O CAMPESENA				
Perfil	**Objeto**	**No. contratos**	**Educación y/o Formación**	**Experiencia**
ECCL Procesamiento de alimentos	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(s) productiva(s) o área(s) clave de **Servicios ambientales**, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso	1	Título universitario en **Ingeniería Ambiental,** para desempeñar funciones productivas a evaluar en el área de **Servicios ambientales** y a construir ítems e indicadores de instrumentos de evaluación.	Mínimo 13 meses de experiencia profesional como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar en el área de **Servicios ambientales** y/o a construir ítems e indicadores de evaluación; o mínimo 25 meses de experiencia relacionada con las funciones productivas a evaluar en el área de procesamiento de alimentos. (En todo caso, aplica las alternativas para verificar la idoneidad y experiencia establecidas en el numeral 4 de la Circular SENA 3-2023-000259
TOTAL		1		

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:

EI 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.

ESTRATEGIA FULL POPULAR Y CAMPESENA			
Perfil	**No. contratos**	**Plazo del contrato**	**Valor y forma de pago**
ECCL Procesamiento de alimentos	1	El plazo del contrato es por 2 meses, contados a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución del contrato, sin exceder el 31 de diciembre de 2025.	Se fija como valor total para el contrato la suma de $9.682.000, la cual será pagada por el SENA al contratista de la siguiente forma: a) Dos pagos igual el mes de octubre y noviembre 2025 por valor de $4.841.000.
Total Estrategia Full Popular	1		$ 9.682.000

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:

EI 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: Profesional de Evaluación de Competencias Laborales de la Coordinación del Grupo de Formación Profesional 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, 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.

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 señor JESUS DAVID ROCA 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	

EXPERIENCIA				EXPERIENCIA RELACIONADA		
ENTIDAD	Fecha de Ingreso (DD/MM/AAAA)	Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)	Meses	Días	SI	NO
SENA ATLANTICO CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLOGICO Y AGROINDUSTRIAL	11/02/2025	09/09/2025	7			
SENA ATLANTICO CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLOGICO Y AGROINDUSTRIAL	22/01/2024	14/12/2024	10,74			
SENA ATLANTICO CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLOGICO Y AGROINDUSTRIAL	15/08/2023	16/12/2023	4,03			
SENA ATLANTICO CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLOGICO Y AGROINDUSTRIAL	1/02/2023	15/05/2023	3,45			
SENA ATLANTICO CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLOGICO Y AGROINDUSTRIAL	1/02/2022	30/11/2022	9,94			

SENA ATLANTICO CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLOGICO Y AGROINDUSTRIAL	5/02/2021	31/12/2021	10,84			
SENA ATLANTICO CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLOGICO Y AGROINDUSTRIAL	30/01/2020	26/11/2020	9,87			
SENA ATLANTICO CENTRO PARA EL DESARROLLO AGROECOLOGICO Y AGROINDUSTRIAL	2/04/2019	8/12/2019	8,19			
MGM INGENIERIA Y PROYECTOS	11/05/2023	14/08/2023	3,1			
KGP CONSULTORIAS Y LOGISTICA	14/01/2019	24/07/2020	18,32			
RYMCOMEDICAL S.A.S.	19/09/2016	18/03/2017	5,97			
FUNDACION NATURALEZA SOCIAL (PROYECTO NATIVOS)	1/03/2018	30/08/2018	5,94			
CENTRO DE EDUCACION BILINGUE Y PERSONALIZADA HOWARD GARDNER	1/02/2016	3/10/2016	8,06			
CENTRO DE EDUCACION BILINGUE Y PERSONALIZADA HOWARD GARDNER	2/02/2015	2/12/2015	10			
BUSINESS SYSTEMS GREEN S.A.S	23/11/2023	23/05/2024	6			
					CUMPLE	**NO CUMPLE**

	TOTAL, EXPERIENCIA		121,45		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.

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
		prestar temporalmente los servicios profesionales, en la evaluación y certificación			

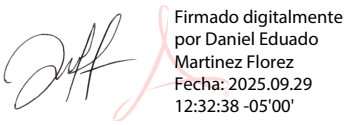
CO1.PCCNTR.5891664	Katty Juliet Pertuz Arnache	de competencias laborales del SENA, y construcción y revisión de instrumentos de evaluación, en la(s) función	11 meses	$51.073.333	Contratación Directa
CO1.PCCNTR.5893401	Luis Rafael Diaz Solano	prestar temporalmente los servicios profesionales, en la evaluación y certificación de competencias laborales del SENA, y construcción y revisión de instrumentos de evaluación, en la(s) función	11 meses	$39.738.096	Contratación Directa
CO1.PCCNTR.5892160	Yurleidis Paola Serrano Posso	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	11 meses	$51.073.333	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 la ciudad de Sabanalarga, Atlántico.



Daniel Eduardo Martinez Flórez
subdirectora (E) del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial del SENA Regional Atlántico.

Proyectó: Oritza Gutiérrez, Coordinadora Grupo de Formación Profesional.

Revisó: Gabriel Blanco – Abogado de contratación.

9. Control de cambios

VERSION	FECHA DE ENTRADA EN VIGENTE	NATURALEZA DEL CAMBIO
V09	Noviembre	Se realiza la inclusión de las generalidades del formato. Se ajusto conforme a la política de integridad Se ajusto el numeral 14