



<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"/>

**PARA DETERMINAR LA CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD PARA CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y/O DE APOYO A LA GESTIÓN ACTIVIDADES DIFERENTE A INSTRUCTOR**

**EVALUADOR DE COMPETENCIAS LABORALES DE ECCL – PRODUCCIÓN AGRICOLA (1):**

<b>OBJETO:</b>	Prestar servicios profesionales /o de apoyo a la gestión para apoyar en el desarrollo de las actividades de evaluación de competencias laborales en la(s) función(es) productiva(s) o área(s) clave Producción Agrícola , así como para la construcción de instrumentos de evaluación o revisión técnica, en el área o estrategia técnica de su dominio, en los centro de formación del SENA, conforme a los lineamientos establecidos por la Entidad, orientado al cumplimiento de las metas establecidas en este servicio misional del SENA.
<b>EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN</b>	Título Universitario, o con aprobación de 5, 4 o 3 años de educación superior, o tecnólogo, o técnico. También podrán ser contratadas personas con nivel académico inferior a técnico o sin formación, de acuerdo con las "Tarifas de Honorarios Diferenciales para los Evaluadores y Expertos en la Función Productiva para Construcción de Instrumentos del Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales" de la circular No. 3-2025-000251 " Tabla de honorarios 2026 para los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión del SENA ", del 13 de noviembre de 2025, o la que se encuentre vigente para el 2026. Igualmente, debe contar con certificado de competencias laborales en "Evaluar la competencia laboral según procedimiento del organismo certificador." o la denominación que se le asigne; o con el certificado del curso de "evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio" ; o participar en la sensibilización de la metodología del proceso junto con el compromiso de realizar el curso, durante la vigencia del contrato.



<b>EXPERIENCIA RELACIONADA:</b>	De acuerdo con lo establecido en las “Tarifas de Honorarios Diferenciales para los Evaluadores y Expertos en la Función Productiva para Construcción de Instrumentos del Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales” de la circular No. 3-2025-000251 " Tabla de honorarios 2026 para los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión del SENA ", del 13 de noviembre de 2025, o la que se encuentre vigente, para el 2026.
<b>VALOR Y FORMA DE PAGO:</b>	Se fija como valor total para el contrato la suma DE VEINTICUATRO MILLONES QUINIENTOS SETENTA MIL PESOS (\$24.570.000) COP. Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente a los días del mes de febrero de 2026 por valor de UN MILLÓN QUINIENTOS VEINTIÚN MIL PESOS (\$1.521.000) COP, b) Seis (06) pagos iguales por los meses de Marzo a Agosto de 2026, por valor de TRES MILLONES QUINIENTOS DIEZ MIL PESOS (\$3.510.000) COP, c) Un último pago correspondiente a los días del mes de Septiembre de 2026 por valor de UN MILLÓN NOVECIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL PESOS (\$ 1.989.000) COP. Estos valores están sujetos a cambios teniendo en cuenta los días efectivamente ejecutados por el contratista en proporción a los honorarios fijados mensualmente, estos mismos están basados de acuerdo al perfil del contratista teniendo en cuenta la tabla de honorarios para el año 2026 establecida en la circular 3-2025-000251 del 13 de noviembre de 2025.
<b>PLAZO:</b>	Hasta de Siete (07) meses
<b>LUGAR DE EJECUCIÓN:</b>	En los municipios del departamento de Bolívar.
<b>SUPERVISOR:</b>	La supervisión del contrato estará a cargo de la Dinamizadora del proceso GEECL Claudia Margarita Nuñez Herrera o quien designe el ordenador del pago o director de área o jefe de oficina.
<b>ORDENADOR DEL GASTO:</b>	SANDRA PATRICIA TORRES BENAVIDES subdirectora (E) Centro Agroempresarial y Minero.

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 Agroempresarial y Minero Regional Bolívar 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 SENA es un establecimiento público del orden nacional 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, como lo establece la Ley 119 de 1994, fortaleciendo las actividades productivas de las empresas y de la industria, para obtener mejor competitividad y mayores resultados en los diferentes mercados.

Que el Decreto 249 del 28 de enero de 2004, en su artículo 27, numeral 28, señala como función de las Subdirecciones de los Centros de Formación Profesional Integral, la de "*Administrar y ejecutar los procesos de contratación, provisión, manejo, mantenimiento, seguimiento y control del talento humano, de los recursos físicos, tecnológicos, pedagógicos, humanos, financieros y de información del Centro*".

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015 y lo dispuesto en el artículo 4 de la Resolución No. 01-02862 del 17 de septiembre de 2025, por la cual se delega funciones en materia de contratación y convenios estatales, ordenación del gasto y se dictan otras disposiciones, la Dirección General del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, autoriza a los Directores Regionales y Subdirectores de Centros de formación, la delegación en la ordenadora del gasto y la competencia para realizar 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 los Subdirectores de Centro de Formación. Los contratos del respectivo Centro de Formación, así como los convenios que no se hayan delegado a otros servidores dentro de la presente resolución.
- b) En los Directores Regionales. Los contratos de la respectiva Regional, así como los convenios que no se hayan delegado a otros servidores dentro de la presente resolución.
- c) En las Regionales en las que el Director Regional cumpla funciones de Subdirector de Centro, éste suscribirá los contratos y convenios del Centro de formación que no se hayan delegado a otros servidores, dentro de la presente resolución. Cuando el Subdirector de Centro cumpla funciones de Director Regional, éste suscribirá los contratos y convenios de la Dirección Regional que no se hayan delegado a otros servidores, dentro de la presente resolución.



Actualmente, el Centro Agroempresarial y Minero de la Regional Bolívar, no cuenta con personal de planta que pueda desarrollar actividades relacionadas con los procesos de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales requeridos para realizar los servicios de Evaluación de Competencias Laborales, y construcción de instrumentos de evaluación o revisión técnica, en el área o estrategia técnica de su dominio, en el centro de formación, asegurando que dichos procesos se realicen de manera eficiente y conforme a las normativas y lineamientos vigentes en el desarrollo de las funciones misionales de la entidad.

Teniendo en cuenta que, para el desarrollo de las actividades contractuales no existe personal de planta, y en virtud de las necesidades operativas del centro de formación, se hace necesario contar con Mínimo Título Universitario, o con aprobación de 5, 4 o 3 años de educación superior, o tecnólogo, o técnico. También podrán ser contratadas personas con nivel académico inferior a técnico o sin formación, de acuerdo con las “Tarifas de Honorarios Diferenciales para los Evaluadores y Expertos en la Función Productiva para Construcción de Instrumentos del Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales” de la circular No. 3-2025-000251 "Tabla de honorarios 2026 para los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión del SENA", del 13 de noviembre de 2025, o la que se encuentre vigente para el 2026. Igualmente, debe contar con certificado de competencias laborales en “Evaluar la competencia laboral según procedimiento del organismo certificador.” o la denominación que se le asigne; o con el certificado del curso de “evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio” ; o participar en la sensibilización de la metodología del proceso junto con el compromiso de realizar el curso, durante la vigencia del contrato , para que de carácter temporal “ Prestar servicios profesionales /o de apoyo a la gestión para apoyar en el desarrollo de las actividades de evaluación de competencias laborales en la(s) función(es) productiva(s) o área(s) clave Producción Agrícola , así como para la construcción de instrumentos de evaluación o revisión técnica, en el área o estrategia técnica de su dominio, en los centro de formación del SENA, conforme a los lineamientos establecidos por la Entidad, orientado al cumplimiento de las metas establecidas en este servicio misional del SENA..”.

Igualmente, debe contar con certificado de competencias laborales en “Evaluar la competencia laboral según procedimiento del organismo certificador.” o la denominación que se le asigne; o con el certificado del curso de “evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio” ; o participar en la sensibilización de la metodología del proceso junto con el compromiso de realizar el curso, durante la vigencia del contrato, contratado deberá prestar temporalmente los servicios profesionales /o de apoyo a la gestión para apoyar en el desarrollo de las actividades de evaluación de competencias laborales en la(s) función(es) productiva(s) o área(s) clave Producción Agrícola , así como para la construcción de instrumentos de evaluación o revisión técnica, en el área o estrategia técnica de su dominio, en los centro de formación del SENA, conforme a los lineamientos establecidos por la Entidad, orientado al cumplimiento de las metas establecidas en este servicio misional del SENA. Entre otras actividades dispuestas en las obligaciones contractuales. Siendo el proceso de planeación lo que permite la adecuada gestión de los recursos, la optimización de los procesos y el cumplimiento de los estándares de calidad que exige el SENA.



Que, para el desarrollo de las actividades propias contractuales, el Centro Agroempresarial y Minero de la Regional Bolívar, estima que el plazo que se requiere para cubrir dicha necesidad es de aproximadamente 07 meses.

Que, ante la necesidad de la entidad en garantizar la adecuada prestación de sus servicios, se requiere contar con un (1) Universitario, o con aprobación de 5, 4 o 3 años de educación superior, o tecnólogo, o técnico. También podrán ser contratadas personas con nivel académico inferior a técnico o sin formación, de acuerdo con las “Tarifas de Honorarios Diferenciales para los Evaluadores y Expertos en la Función Productiva para Construcción de Instrumentos del Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales” de la circular No. 3-2025-000251 "Tabla de honorarios 2026 para los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión del SENA", del 13 de noviembre de 2025, o la que se encuentre vigente para el 2026.

Igualmente, debe contar con certificado de competencias laborales en “Evaluar la competencia laboral según procedimiento del organismo certificador.” o la denominación que se le asigne; o con el certificado del curso de “evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio” ; o participar en la sensibilización de la metodología del proceso junto con el compromiso de realizar el curso, durante la vigencia del contrato.

Dicha contratación se considera esencial para garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia, publicidad, legalidad y eficiencia en todo el proceso de contratación que se realice en función del proceso administrativo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

Que según lo dispuesto en el artículo 2° - numeral 4°, literal h) de la Ley 1150 de 2007 y los artículos 2.2.1.2.1.4.9, 2.2.1.2.1.4.1 y s.s. del Decreto 1082 de 2015, la contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión (administrativo o de apoyo misional diferente a instructor) se realizará mediante la modalidad de contratación directa, con la persona natural que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, debiendo cada ordenador del gasto de la Entidad, verificar la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate, sin que sea necesaria la obtención previa de varias ofertas, de lo cual debe dejar constancia por escrito.

Conforme al Plan de Acción establecido para la vigencia 2026, el proceso de gestión contractual apunta la socialización de los Manuales de contratación administrativa y de supervisión e interventoría, así como las asociadas al proceso de gestión contractual de la Entidad, lo cual requiere de una retroalimentación y seguimiento por parte de las Direcciones Regionales y los Centros de Formación, a fin de surtir la efectiva acción propuesta.

Que, para el adecuado desempeño de los procesos y funciones señaladas anteriormente, es necesario crear en los Centros de Formación Profesional Integral, los Grupos de Apoyo Administrativo, definir su composición y funciones.



Que mediante Resolución No. 442 de 2005 en el ARTÍCULO PRIMERO. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Resolución 2003 de 2005 y la Resolución 622 de 2007. Creó los Grupos de Apoyo Administrativo: “Crear en los Centros de Formación Profesional Integral del SENA, el Grupo Interno de trabajo denominado "Grupo de Apoyo Administrativo", que tendrá como objeto principal la ejecución de los procesos de: presupuesto, pagaduría, contabilidad, contratación, compras, mantenimiento, servicios generales, almacenes e inventarios, bajas de bienes inmuebles, talento humano, gestión de correspondencia y las funciones que adicionalmente se establecen en esta resolución.”

Que el Grupo de Apoyo Administrativo de un Centro de Formación, intercentros, o mixtos, será responsable de apoyar los procesos administrativos, financieros y logísticos que se relacionan con efectividad, calidad y oportunidad, para el cumplimiento de las funciones específicas señaladas en el artículo sexto de la Resolución No. 442 de 2005.

Que para atender la complejidad de las actividades que le corresponde al Grupo de Apoyo Administrativo Mixto del SENA Regional Bolívar, se hace necesario el apoyo adicional de profesionales, técnicos y tecnólogos con el conocimiento y la experiencia suficiente para fortaleciendo de la Gestión de apoyo Administrativa y Formación Profesional, es por ello que se hace necesario conformar el equipo administrativo para impulsar el desarrollo de los proyectos a realizarse en el Centro Agroempresarial y Minero y la Unidad Administrativa Mixta de la Regional Bolívar, en los procesos de contratación y en general para la ejecución idónea y eficaz de las áreas del Centro y la Unidad que intervienen en forma transversal en los procesos de Formación.

Teniendo en cuenta que las necesidades de personal de la entidad no se enmarcan en las 4 causales establecidas por el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 El SENA. Desde la Dirección General se encuentra tramitando ante las entidades competentes del Gobierno Nacional la ampliación de la planta de personal permanente con más de 1.809 cargos y/o vacantes para crear empleos de carácter temporal, tal como lo dispone el Acuerdo 207 del 31 de diciembre del 2024 Por el cual se convoca y establece las reglas del proceso de selección de mérito en las modalidades de ascenso y abierto para promover empleo en vacancia definitiva pertenecientes al sistema general de carrera administrativa de planta del servicio nacional de aprendizaje -SENA Proceso de selección 2669 SENA, mediante el cual se ofertan para la modalidad de ascenso un total de 545 cargos y/o vacantes y en la modalidad abierto 1267 cargos Y/o vacantes.

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 Agroempresarial y Minero Regional Bolívar 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 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 mínimo 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
4. Contribuir al cumplimiento de las metas asociadas a los indicadores del proceso GECCL del Centro de Formación, mediante la realización de evaluaciones de competencias laborales en promedio mensual, conforme con los lineamientos de apertura definidos en el complemento a esta circular, en articulación con las estrategias CampeSENA, Economía Popular y proyectos Regulares, durante la ejecución del contrato.
5. Participar en mesas técnicas de trabajo 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 relacionados con el desarrollo del proceso de Evaluación y certificación de competencias laborales, incluyendo el análisis cualitativo de fortalezas y debilidades por proyecto evaluado, y la documentación de casos exitoso para su socialización con el dinamizador ECCL del centro de formación.
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 articulación con el apoyo administrativo, incluyendo el cargo y conformación de los expedientes con los documentos de los candidatos, cuando sea necesario.



### **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 en la ciudad de Cartagena y su ejecución contractual será en los municipios del Departamento de Bolívar.

### **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 establecida mediante circular 3-2025-000251 del 13 de noviembre de 2025.

Se fija como valor total para la realización del contrato que se pretende suscribir es por la suma: VEINTICUATRO MILLONES QUINIENTOS SETENTA MIL PESOS (\$24.570.000) COP, los cuales son discriminados de acuerdo con el honorario y plazo definidos para el contrato, señalados en tabla anterior.



CDP: Para sufragar el pago de los honorarios de los contratos, se cuenta con Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 926 del 08 de enero del 2026.

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.

El Lugar de ejecución del presente contrato será en los 46 municipios del Departamento de Bolívar.

#### **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. la cual se mantendrá vigente durante el plazo de ejecución del contrato y cuatro (4) meses más y se ajustará a los límites, existencia y extensión de los siguientes amparos: Cumplimiento del contrato. Este amparo cubre a la entidad estatal de los perjuicios derivados de a) incumplimiento total o parcial del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista; b) El incumplimiento tardío o defectuoso del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista c) Los daños imputables al contratista por entregas parciales de la obra, cuando el contrato no prevé entregas parciales; y d) El pago del valor de las multas y de la cláusula penal pecuniaria.

#### **10. Supervisión:**

La supervisión del contrato estará a cargo de Claudia Margarita Nuñez Herrera – Dinamizadora GECCL (cargo y área) o quien designe respectivamente el ordenador del pago o director de área o jefe de oficina.

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, Subdirectora del Centro Agroempresarial y Minero del SENA Regional Bolívar 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 Clasificación UNSPSC

El objeto contractual se clasifica en el siguiente código del clasificador de bienes y servicios

Clasificación UNSPSC	Segmento	Familia	Clase
801116	80	11	16

Sector perteneciente al objeto contractual:

<b>Sector económico</b>
Sector terciario o de servicios
Servicios de Personal Temporal

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

El Estado, para cumplir con los fines esenciales establecidos en la norma Superior, necesita celebrar contratos que apoyen e impulsen la consecución de estos; no obstante, es imprescindible garantizar una contratación sin detrimento de los recursos públicos, que además cumplan con el objeto pactado y que los resultados obtenidos sean de calidad.

No obstante, la justificación de la suscripción del contrato y de la determinación de su valor, no surgen de manera automática por el análisis de la planta de personal existente. Por una parte, es posible que, aun existiendo funcionarios con tareas afines, sea necesario contratar un prestador de servicios externo.



Por otra parte, las condiciones personales profesionales de los contratistas (formación, especialidad, experiencia, etc.) pueden justificar una remuneración más significativa que la establecida para los funcionarios con labores afines. En fin, es también necesario tener en cuenta que el contrato excluye una relación laboral con el contratista, lo que significa que en la comparación de valores la administración debe tener en cuenta el factor prestacional, existente en la vinculación laboral y adicional al salario del empleado, factor inexistente en el contrato de prestación de servicios, en el que la remuneración pactada no comporta complemento alguno.

En cuanto a los contratos de prestación de servicios, en particular los profesionales, estos no tienen los mismos parámetros de evaluación de los servicios corrientes cuyas referencias de precios pueden encontrarse en el SICE, como tampoco estadísticas actualizadas.

En los servicios profesionales es necesario hacer una valoración individual dependiendo de múltiples factores particulares, cuya descripción resulta difícil establecer de manera general. En la medida en que la administración acude a estos contratos por la ausencia de personal disponible en la administración contratante o por la necesidad de contar con calidades profesionales particulares del contratista, es necesario analizar las exigencias propias del contrato, que tendrán incidencia directa sobre el valor pactado.

Así pues, los contratos de prestación de servicios son celebrados para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

En los contratos de prestación de servicios la forma de determinar el valor de los honorarios, y por ende el valor del mismo, puede darse usando, entre otros, cualquiera alguno de estos criterios:

1. Tablas de honorarios
2. Equivalencia con el salario de un funcionario de planta
3. Estimativo con sondeos de mercado
4. Oferta del contratista.

Ahora, puede tenerse en cuenta las calidades del sujeto contratado, no necesariamente un valor de contrato elevado correspondería a un sobre costo. Pero, según la norma vigente en ningún caso el contratista podrá ganar más que el representante legal de la entidad.

La contratación estatal es un área del derecho que reviste especial importancia, por cuanto a través de ella se invierten recursos públicos en todo el engranaje del Estado mediante obras, servicios o suministros. A través de los contratos estatales debe buscarse el cumplimiento de los fines estatales, la continua, real y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados.



Así las cosas, es importante cuantificar en cada contrato si los bienes, obras o servicios recibidos son proporcionales al dinero entregado al contratista por los mismos, pues de romperse esa ecuación a favor del contratista, lo recibido en exceso puede constituir un detrimento al patrimonio público, generado por una conducta antieconómica e ineficiente de la entidad.

### 13.2 Idoneidad y experiencia.

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por el señor **JUAN GABRIEL QUINTANA DE AVILA** , 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	

ENTIDAD	EXPERIENCIA			EXPERIENCIA RELACIONADA		
	Fecha de Ingreso	Fecha de Retiro	Meses	Días	SI	NO
SENA	3-03-2025	15-12-2025	9	15	X	
SENA	09-05-2024	30-12-2024	7	21	X	
SENA	21-11-2023	22-12-2023	1		X	
GESTIONAR POR COLOMBIA	04-05-2021	31-05-2023	25		X	
PRODUAGROS	03-03-2020	05-05-2022	27		X	
SENA	18-02-2019	30-11-2019	9	12	X	
SENA	01-02-2018	05-09-2018	7	4	X	
SENA	24-05-2016	30-10-2016	5	6	X	
SENA	10-11-2015	18-12-2015	1	8	X	
RAMOS ARELLANO	06-02-2014	30-03-2015	13	24	X	
COLEGIO SANJOSE	01-02-2013-	30-11-2013	10		X	
SENA	13-11-2012	14-12-2013	1		X	
CORPORACION COLOMBIA	04-08-2011	23-12-2011	4	19	X	



INTERNACIONAL						
BANCAMIA	11-08-2008	14-09-2009	13	3	X	
INSTITUCION TECNICO AGROPECUARIO A LA BUENA ESPERANZA	27-11-2008	30-05-2009	6	3	X	
					CUMPLE	NO CUMPLE
<b>TOTAL, EXPERIENCIA</b>			141	25	X	

### 13.3 Estudio de la Oferta.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-614 del 2009 y C-171 DE 2012, 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.

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.

Atendiendo a que la necesidad del servicio está dada y que para adelantar tantas funciones se necesita que la organización administrativa interna tenga el conocimiento y preparación adecuada de sus empleados y no siendo el personal de planta suficiente, es por esto que con el fin de brindar el adecuado funcionamiento de la entidad se requieren contratistas encargados de brindar apoyo a las diferentes áreas de la misma, para ello se realizó un análisis de mercado con entidades públicas a fin de ponderar los costos de la futura contratación, estimándose que por las actividades a realizar, y la condición personal requerida, se ajustan honorarios establecidos y que estos valores se soportan en la escala



establecida en la tabla de honorarios vigente establecida en la circular No. 3-2025-000251 del 13 de noviembre de 2025.

Sin embargo, una vez analizada la hoja de vida del señor **JUAN GABRIEL QUINTANA DE AVILA**, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, la Subdirectora de Centro establece que cumple con los requisitos señalados anteriormente.

#### 13.4 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.7321587 /2025	Miriam Cecilia Peralta Castro	Prestar temporalmente los servicios de apoyo administrativo, gestión documental, registros y atención de usuarios del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, en sus diferentes fases, en el centro de formación.	330 días	\$29.480.000	CONTRATACION DIRECTA
CO1.PCCNTR.5933063/2024	Miriam Cecilia Peralta Castro	Prestar temporalmente los servicios personales de apoyo a la gestión, en los aspectos administrativos para el desarrollo de las fases del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del	318 días	\$27.473.333	CONTRATACION DIRECTA



		SENA, para el cumplimiento de las metas del proceso en el centro de formación.			
--	--	--	--	--	--

#### 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 toques, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en la ciudad de Cartagena,

**SANDRA PATRICIA TORRES BENAVIDES**  
**SUBDIRECTORA - E**  
**CENTRO AGROEMPRESARIAL Y MINERO**

Proyectó: Proyectó: Angie Sierra Vanegas, Abogada de contratación *Angie P. Sierra V*

Revisó: Rafael Zambrano Zuñiga Cargo: Coordinador Grupo de Apoyo Administrativo Mixto

Anexo 1: Matriz de Riesgo

Anexo 2: Pantallazos del Plan Anual de Adquisiciones