| PROCESO | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | | | |
| **NOMBRE DEL FORMATO** | | | | | |
| **FORMATO ESTUDIOS PREVIOS** | | | | | |
| **CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN** | | | | | |
| **Pública** | X | Pública Clasificada | | Pública Reservada | |

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

| | |
|---|---|
| **OBJETO:** | *Prestar servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión para apoyar en el desarrollo de las actividades de evaluación de competencias laborales en la función productiva o área clave, así como para la construcción de instrumentos de evaluación o revisión técnica, en el área o estrategia técnica de su dominio, en los centros 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* |
| **EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN** | *<u>PERFIL 1</u>*<br>*Título Universitario en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.*<br><br>*<u>PERFIL 2</u>*<br>*Título de Tecnólogo en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.*<br><br>*<u>PERFIL 3</u>*<br>*Título de Técnico profesional o laboral, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar /o a construir ítems e indicadores de evaluación + bachiller* |
| **EXPERIENCIA RELACIONADA:** | *<u>PERFIL 1</u>*<br>*Mínimo 13 meses de experiencia profesional como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación o su equivalencia en Mínimo 24 meses de experiencia profesional relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.* |

| | |
|---|---|
| | *<u>PERFIL 2</u>*<br>*Mínimo 13 meses de experiencia como tecnólogo y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación o su equivalencia de Mínimo 24 meses de experiencia como tecnólogo, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.*<br><br>*<u>PERFIL 3</u>*<br>Mínimo 13 meses de experiencia como técnico y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, o su equivalencia de Mínimo 24 meses de experiencia como técnico, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación. |
| **VALOR Y FORMA DE PAGO:** | ***<u>EVALUADORES REGULAR</u>***<br><br>Se fija como valor total para QUINCE (15) contratos la suma CUATROCIENTOS TRECE MILLONES QUINIENTOS DIEZ MIL PESOS M/CTE ($ $ 413.510.000)<br><br><u>CONSTRUCCIÓN</u><br>Cada contrato será por un valor de TREINTA Y TRES MILLONES DOSCIENTOS MIL PESOS M/CTE ($33.200.000), suma que será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera:<br>a) Ocho (8) pagos mensuales iguales, correspondientes a los meses de marzo a octubre de 2026, cada uno por valor de CUATRO MILLONES CIENTO CINCUENTA MIL PESOS M/CTE ($4.150.000), previa certificación de cumplimiento por parte del supervisor del contrato.<br><br><u>SECTOR ELÉCTRICO</u><br>Cada contrato será por un valor de VEINTISIETE MILLONES SEISCIENTOS TREINTA MIL PESOS M/CTE ($27.630.000), suma que será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera:<br>a) Nueve (9) pagos mensuales iguales, correspondientes a los meses de marzo a noviembre de 2026, cada uno por valor de TRES MILLONES SETENTA MIL PESOS M/CTE ($3.070.000), previa certificación de cumplimiento por parte del supervisor del contrato. |

| | |
|---|---|
| | SOLDADURA<br>Cada contrato será por un valor de VEINTICUATRO MILLONES QUINIENTOS SESENTA MIL PESOS M/CTE ($24.560.000), suma que será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera:<br>a) Ocho (8) pagos mensuales iguales, correspondientes a los meses de marzo a octubre de 2026, cada uno por valor de TRES MILLONES SETENTA MIL PESOS M/CTE ($3.070.000), previa certificación de cumplimiento por parte del supervisor del contrato.<br><br>PRODUCCIÓN AGRÍCOLA<br>Cada contrato será por un valor de TREINTA Y TRES MILLONES DOSCIENTOS MIL PESOS M/CTE ($33.200.000), suma que será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera:<br>a) Ocho (8) pagos mensuales iguales, correspondientes a los meses de abril a noviembre de 2026, cada uno por valor de CUATRO MILLONES CIENTO CINCUENTA MIL PESOS M/CTE ($4.150.000), previa certificación de cumplimiento por parte del supervisor del contrato.<br><br>MINERÍA<br>Cada contrato será por un valor de VEINTIÚN MILLONES CUATROCIENTOS NOVENTA MIL PESOS M/CTE ($21.490.000), suma que será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera:<br>a) Siete (7) pagos mensuales iguales, correspondientes a los meses de abril a octubre de 2026, cada uno por valor de TRES MILLONES SETENTA MIL PESOS M/CTE ($3.070.000), previa certificación de cumplimiento por parte del supervisor del contrato.<br><br>PESCA<br>Cada contrato será por un valor de DIECIOCHO MILLONES DOSCIENTOS CINCO MIL PESOS M/CTE ($18.205.000), suma que será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera:<br><br>a) Cinco (5) pagos mensuales iguales, correspondientes a los meses de abril a agosto de 2026, cada uno por valor de TRES MILLONES TRESCIENTOS DIEZ MIL PESOS M/CTE ($3.310.000).<br>b) Un último pago, correspondiente al mes de septiembre, por valor de UN MILLÓN SEISCIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL PESOS M/CTE ($1.655.000), previa certificación de cumplimiento por parte del supervisor del contrato.<br>CAFÉ<br>Cada contrato será por un valor de VEINTINUEVE MILLONES CINCUENTA |

| | |
|---|---|
| | MIL PESOS M/CTE ($29.050.000), suma que será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera:<br>a) Siete (7) pagos mensuales iguales, correspondientes a los meses de abril a octubre de 2026, cada uno por valor de CUATRO MILLONES CIENTO CINCUENTA MIL PESOS M/CTE ($4.150.000), previa certificación de cumplimiento por parte del supervisor del contrato.<br><u>GAS</u><br>Cada contrato será por un valor de DIECIOCHO MILLONES SEISCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL PESOS M/CTE ($18.675.000), suma que será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera:<br>a) Cuatro (4) pagos mensuales iguales, correspondientes a los meses de mayo a agosto de 2026, cada uno por valor de CUATRO MILLONES CIENTO CINCUENTA MIL PESOS M/CTE ($4.150.000).<br>b) Un último pago, correspondiente al mes de septiembre, por valor de DOS MILLONES SETENTA Y CINCO MIL PESOS M/CTE ($2.075.000), previa certificación de cumplimiento por parte del supervisor del contrato.<br><br>***<u>PROYECTOS CAMPESENA</u>***<br><br><u>BANANO</u><br>Cada contrato será por un valor de TREINTA Y TRES MILLONES DOSCIENTOS MIL PESOS M/CTE ($33.200.000), suma que será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera:<br>a) Ocho (8) pagos mensuales iguales, correspondientes a los meses de marzo a octubre de 2026, cada uno por valor de CUATRO MILLONES CIENTO CINCUENTA MIL PESOS M/CTE ($4.150.000), previa certificación de cumplimiento por parte del supervisor del contrato.<br><br><u>PRODUCCIÓN AGRÍCOLA</u><br>Cada contrato será por un valor de TREINTA Y TRES MILLONES DOSCIENTOS MIL PESOS M/CTE ($33.200.000), suma que será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera:<br>a) Ocho (8) pagos mensuales iguales, correspondientes a los meses de marzo a octubre de 2026, cada uno por valor de CUATRO MILLONES CIENTO CINCUENTA MIL PESOS M/CTE ($4.150.000), previa certificación de cumplimiento por parte del supervisor del contrato. |

| | |
|---|---|
| | PRODUCCIÓN PECUARIA<br>Cada contrato será por un valor de TREINTA Y TRES MILLONES DOSCIENTOS MIL PESOS M/CTE ($33.200.000), suma que será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera:<br>a) Ocho (8) pagos mensuales iguales, correspondientes a los meses de marzo a octubre de 2026, cada uno por valor de CUATRO MILLONES CIENTO CINCUENTA MIL PESOS M/CTE ($4.150.000), previa certificación de cumplimiento por parte del supervisor del contrato.<br><br>BANANO<br>Cada contrato será por un valor de VEINTICUATRO MILLONES NOVECIENTOS MIL PESOS M/CTE ($24.900.000), suma que será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera:<br>a) Seis (6) pagos mensuales iguales, correspondientes a los meses de abril a septiembre de 2026, cada uno por valor de CUATRO MILLONES CIENTO CINCUENTA MIL PESOS M/CTE ($4.150.000), previa certificación de cumplimiento por parte del supervisor del contrato.<br><br>PALMA<br>Cada contrato será por un valor de VEINTICUATRO MILLONES NOVECIENTOS MIL PESOS M/CTE ($24.900.000), suma que será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera:<br>a) Seis (6) pagos mensuales iguales, correspondientes a los meses de abril a septiembre de 2026, cada uno por valor de CUATRO MILLONES CIENTO CINCUENTA MIL PESOS M/CTE ($4.150.000), previa certificación de cumplimiento por parte del supervisor del contrato.<br><br>PRODUCCIÓN AGRÍCOLA<br>Cada contrato será por un valor de VEINTICUATRO MILLONES NOVECIENTOS MIL PESOS M/CTE ($24.900.000), suma que será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera:<br>a) Seis (6) pagos mensuales iguales, correspondientes a los meses de abril a septiembre de 2026, cada uno por valor de CUATRO MILLONES CIENTO CINCUENTA MIL PESOS M/CTE ($4.150.000), previa certificación de cumplimiento por parte del supervisor del contrato. |
| **PLAZO:** | *Hasta el 31 de diciembre de 2026* |
| **LUGAR DE EJECUCIÓN:** | *Km 5 vía Gaira, Centro Acuícola y agroindustrial de Gaira, Santa Marta* |

| | |
|---|---|
| **SUPERVISOR:** | *La supervisión del contrato estará a cargo de quien designe el ordenador del pago o director de área o jefe de oficina.* |
| **ORDENADOR DEL GASTO:** | *La subdirección del centro y/o quien designe el ordenador del pago en el centro de formación.* |

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, Subdirección del Centro Acuícola y Agroindustrial de Gaira 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, como establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio del Trabajo, tiene la responsabilidad de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, mediante la prestación de la Formación Profesional Integral, así como a través de la normalización, evaluación y certificación de competencias laborales, contribuyendo al mejoramiento de la productividad, la empleabilidad y la movilidad laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley 119 de 1994.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 del Decreto 249 de 2004, los Centros de Formación Profesional Integral son las dependencias responsables de la prestación de los servicios misionales del SENA, entre los cuales se encuentra la normalización, evaluación y certificación de competencias laborales, en articulación con el sector productivo, los entes públicos y privados y las cadenas productivas. En este contexto, los Centros de Formación ejecutan las acciones previstas en su respectivo Plan de Acción como respuesta a las necesidades del entorno productivo y social, lo cual demanda una adecuada planeación y disponibilidad de talento humano que garantice la operación eficiente de los procesos misionales, estratégicos y de soporte definidos en el Sistema Integrado de Gestión.

Dentro de dichos procesos misionales se encuentra la Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (ECCL), cuyo propósito es gestionar las condiciones necesarias para el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas vinculadas al sector productivo, desempleados y trabajadores independientes, mediante la valoración de evidencias de conocimiento, desempeño y producto, contribuyendo al mejoramiento de la productividad y a la movilidad laboral. Este proceso comprende diversas fases, tales como la sensibilización e inducción, la formalización de la inscripción, la recolección y valoración de evidencias y la gestión documental y administrativa asociada, las cuales implican un volumen significativo de actividades operativas, administrativas y de atención a usuarios.

La Evaluación y Certificación de Competencias Laborales –ECCL– es un proceso mediante el cual un evaluador autorizado recolecta evidencias de desempeño, producto y conocimiento de una persona, con el fin de determinar su nivel de competencia (básico, intermedio o avanzado) para el ejercicio de una función productiva específica. Este proceso se fundamenta en la Norma de Competencia Laboral y/o en el esquema de certificación vigente, y se centra en el desempeño real de los trabajadores en contextos laborales.

La ECCL tiene como propósito promover y reconocer los aprendizajes, saberes y experticia adquiridos a lo largo de la vida laboral de los colombianos, independientemente de su trayectoria formativa, beneficiando a personas vinculadas laboralmente, en búsqueda de empleo o trabajadores independientes que acrediten una experiencia laboral mínima de un (1) año. El acceso a este servicio en el SENA es gratuito y se realiza a través de los centros de formación, garantizando condiciones de equidad, inclusión y acceso efectivo a la oferta institucional.

Para el cumplimiento de las metas institucionales asociadas al proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales –ECCL–, se requiere el apoyo de evaluadores con idoneidad técnica y experiencia certificada, que contribuyan de manera directa a la ejecución de las actividades operativas, técnicas y administrativas propias del proceso, de conformidad con los lineamientos y la metodología establecidos por el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y el SENA.

En este sentido, los evaluadores de competencias laborales apoyan la realización de evaluaciones de competencias laborales, la revisión técnica de ítems e indicadores de desempeño y producto, así como la elaboración de informes, reportes y demás documentos derivados del desarrollo de la evaluación. Igualmente, apoyan la validación, el registro y el cargue de la información relacionada con la evaluación de competencias laborales en los aplicativos definidos por la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo –DSNFT–, en coordinación con el apoyo administrativo del centro de formación, garantizando la trazabilidad, oportunidad y calidad de la información registrada.

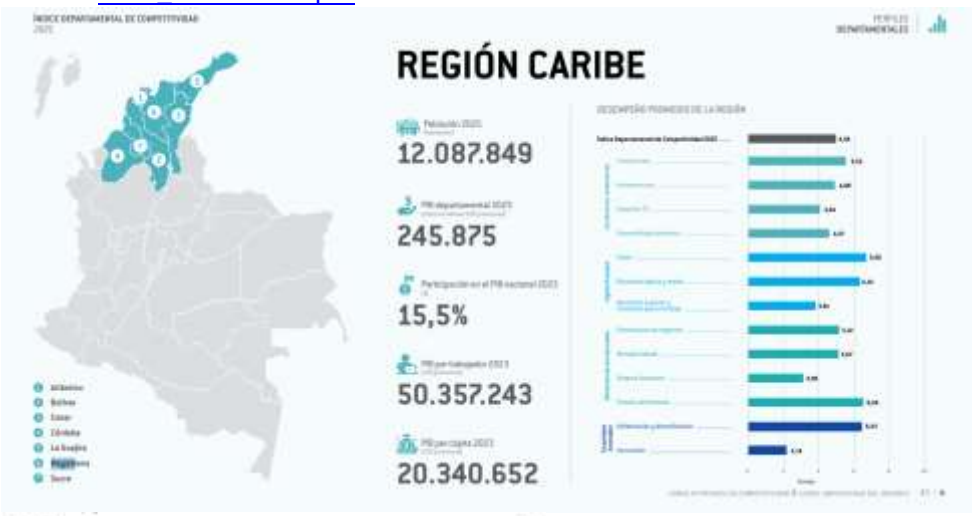
El Centro Acuícola y Agroindustrial de Gaira recibe de manera permanente solicitudes de personas naturales y de empresas pertenecientes a sectores estratégicos del departamento del Magdalena, tales como el agrícola, pecuario, café, agroindustrial, forestal, salud, turismo, agua potable y saneamiento básico, las cuales requieren la certificación de competencias laborales como requisito para el desempeño de funciones productivas. En el caso de normas de competencia laboral reguladas, la certificación constituye un requisito obligatorio para la habilitación legal de la persona en la respectiva función productiva.

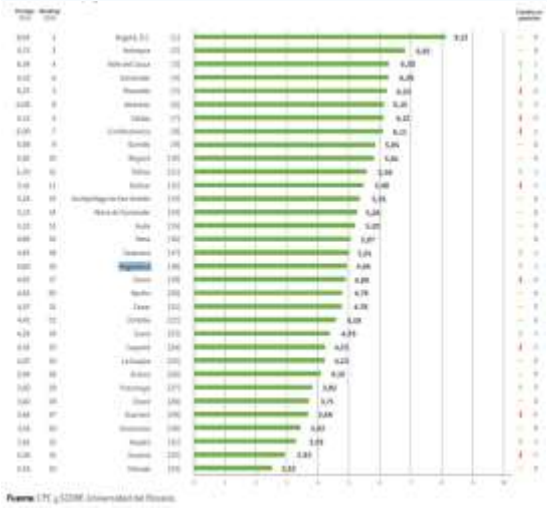
En consecuencia, la demanda constante y creciente de procesos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales hace indispensable contar con evaluadores que permitan atender de manera oportuna y eficiente las solicitudes presentadas por empresas y personas interesadas en acceder al servicio, asegurando el cumplimiento de los indicadores, metas y compromisos

establecidos en el Plan de Acción del centro de formación y del nivel regional.

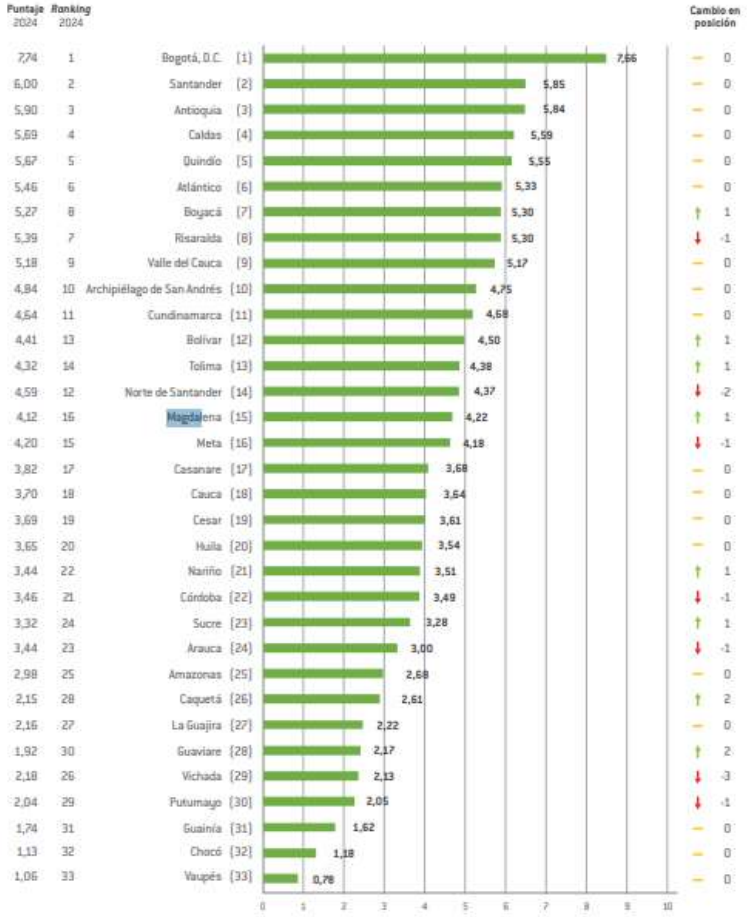
Actualmente, el centro de formación no cuenta con personal de planta suficiente que disponga de la disponibilidad, capacidad operativa y experticia técnica requerida para atender el volumen de evaluaciones demandadas, sin afectar el desarrollo normal de las demás actividades misionales. Por lo anterior, se justifica la contratación de evaluadores de competencias laborales bajo la modalidad de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, como un mecanismo necesario para fortalecer la capacidad institucional, garantizar la calidad del proceso de evaluación y certificación y asegurar la continuidad del servicio, sin comprometer la eficiencia operativa del centro.

1. Puntaje y posición en el IDC 2025 - https://compite.com.co/wp-content/uploads/IDC-2025_COMPLETO.pdf



**Gráfica 11.** Puntaje y posición en el pilar de educación superior y formación para el trabajo en el IDC 2025 y avance frente al recálculo de 2024




**Fuente:** CPC y SCORE-Universidad del Rosario.

Como lo define la entidad y la DSNFT, se alineando las acciones estratégicas con el plan nacional de desarrollo – PND (PND) 2022 – 2026, “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, así como la ley 2294 de 2023, se revisa las apuestas del gobierno nacional para lograr la paz total y la justicia social. El plan de gobierno fue concebido con miras a desarrollar 5 grandes trasformaciones:

1. Ordenamiento del territorio alrededor del agua y justicia ambiental.
2. Seguridad humana y justicia social.
3. Derecho humano a la alimentación.
4. Internacionalización, transformación productiva para la vida y acción climática.
5. Convergencia regional, para ir en coherencia con las directrices definidas en el PND.

El SENA define distintas directrices para la operatividad para lograr las metas definidas en este plan

nacional.

Es así como la DSNFT, define los proyectos nacionales, donde el centro participará:

- Vinculación al Proyecto Nacional Campesena
- Vinculación al Proyecto Nacional Ingeomega
- Vinculación al Proyecto Nacional Fedegan
- Vinculación al Proyecto Nacional Pesca de Talentos
- Vinculación al Proyecto Nacional Voces de mujeres

2. Anexo: Listado de Certificatones Nacionales identificadas inicialmente para 2026

| Población | Certificatón | Objetivo / Enfoque | Fechas de Preinscripción |
|---|---|---|---|
| NACIONAL | Certificatón Nacional ECCL, la vía de la esperanza que reconoce talentos y fortalece territorios | Atención a toda la población a nivel nacional en diferentes áreas, además, contribuir al CONPES 4129, fortaleciendo las nuevas industrias y sectores estratégicos. Reconoce el talento que impulsa la reindustrialización del país. | Diciembre 3 de 2025 |
| PESCADORES Y PESCADORAS | Certificatón Pesca de Talentos 2026 | Orientado al fortalecimiento de los oficios de la pesca y al desarrollo productivo local, en coherencia con las dinámicas territoriales de las comunidades. | Diciembre 11 de 2025 |
| MUJERES | Certificatón Voces de Mujer 2026 | Promueve la equidad de género, visibilizando la participación de las mujeres, en la economía popular, el trabajo independiente y los sectores productivos. | Enero de 2026 |
| FULL POPULAR | Certificatón Juntos por la Economía Popular 2026 | Orientado al reconocimiento de procesos productivos, comerciales y organizativos, y a la consolidación de circuitos económicos territoriales, articulados con la economía campesina. | Febrero de 2026 |
| CAMPESENA | Certificatón Cosechando Saberes 2026 (Presencial) | Orientado al reconocimiento de prácticas propias del campo, procesos de reforma agraria y soberanía alimentaria en contextos territoriales específicos. | Febrero de 2026 |
| PERSONAS CUIDADORAS | Certificatón Manos que Cuidan 2026 | Visibiliza el trabajo de las personas cuidadoras, en contextos comunitarios y de economía popular, favoreciendo su inclusión y empleabilidad. | Febrero de 2026 |
| JÓVENES | Certificatón Talento Joven 2026 | Reconoce experiencias laborales, productivas o comunitarias, orientado a la validación de trayectorias iniciales en contextos territoriales diversos. | Marzo de 2026 |
| MESA DE ECONOMÍA CAMPESINA | Certificatón Juntos por el Saber campesino | Reconoce liderazgos campesinos vinculados a procesos organizativos, productivos y comunitarios, de la economía campesina que transforman territorios. | Marzo de 2026 |
| RECICLADORES Y RECICLADORAS | Certificatón Guardianes del Reciclaje 2026 | Reconoce las prácticas de gestión de residuos y economía circular, orientado al fortalecimiento de su rol productivo. | Abril de 2026 |
| MIGRANTES | Certificatón Saberes sin Fronteras 2026 | Reconoce las diversas trayectorias de la población migrante, orientado a su validación en coherencia con las dinámicas productivas de los territorios de acogida | Abril de 2026 |
| VÍCTIMAS | Certificatón Reconstruyendo Futuro 2026 | Reconoce la resiliencia y el esfuerzo de las víctimas del conflicto, favoreciendo trayectorias de trabajo y generación de ingresos. | Abril de 2026 |

Se finaliza la justificación de la contratación de este equipo de evaluadores en las especialidades definidas, no sólo porque se debe responder a los proyectos regulares aprobados ante la DSNFT sino para el cumplimiento de las siguientes metas asignadas al centro:

a. Actividades por cumplir por plan de acción 2026[1]

- Divulgar y atender la oferta nacional y regional para el reconocimiento de los aprendizajes previos de los cuidadores y cuidadoras, a través de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales
- Divulgar y Ofertar la convocatoria nacional denominada "Certificatón Nacional" donde se vinculan Normas de Competencias Laborales asociadas a Reindustrialización e industrias Creativas
- Divulgar y atender las ofertas nacionales y regionales para atención de mujeres, jóvenes y adulto mayor en el servicio de evaluación y certificación de competencias laborales del SENA.
- Adelantar el reconocimiento de aprendizajes previos, de la población migrantes, a través de proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.
- Elaborar y ejecutar plan anual de auditorias de sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (aplica para los centros de formación seleccionados en la vigencia)
- Ejecutar los proyectos nacionales de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales asociados a Centros de Formación
- Elaborar y/o actualizar estándares de competencia laboral que respondan a las necesidades identificadas de los sectores productivos, atendiendo los requerimientos de grupos de valor, estrategias institucionales, lineamientos de política pública, sectores priorizados y poblaciones objetivo
- Ejecutar proyecto anual de normalización/estandarización concertado y formalizado, así como definir y participar en las diferentes estrategias para su desarrollo y cumplimiento en los tiempos establecidos por la entidad (en las regionales y centros de formación que aplique)
- Participar en los espacios de identificación de brechas de capital humano organizados, tanto por entidades externas como por áreas internas del SENA, en los que se recopile información que aporte en el proceso de normalización de competencias laborales.

b. Metas asignadas a Centro

| INDICADORES | META CAMPESENA | META REGULAR | META TOTAL |
|---|---|---|---|
| Número de Evaluaciones | 1213 | 2840 | 4053 |
| Personas Evaluadas | 1183 | 2114 | 3297 |
| Número de Certificados | 1153 | 2840 | 3993 |
| Personas Certificadas | 1124 | 2114 | 3238 |
| Instrumentos | | | 13 |

El certificado de competencia laboral contribuye a la vinculación laboral y aumenta las posibilidades de obtener ascensos, además puede ser reconocido en programas técnicos o tecnológicos, lo que simplifica la ruta de formación acortando tiempos y optimizando recursos. Con la Certificación de Competencias Laboral, se logra:[2]

1. **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.

2. **Para los trabajadores**

- Mejorar el perfil ocupacional.
- Facilitar la búsqueda de oportunidades laborales.
- Propiciar la movilidad educativa.
- Reconocimiento de aprendizajes previos.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada a la Administración Educativa, 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, en el marco de los proyectos establecidos en la programación anual del centro de formación, conforme con los lineamientos y la metodología definidos en el proceso de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA.

2. Participar en la transferencia de conocimientos y reuniones del proceso Gestión de

[2] Tomado de https://www.sena.edu.co/es-co/Empresarios/Paginas/certifiqueConocimientos.aspx

Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, en que se requiera.

3. Construir y entregar como un proyecto de instrumentos de evaluación sobre la(s) norma(s) sectoriales de competencia laboral en la(s) que va a evaluar, o en las que tenga dominio técnico, 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 de éxito 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 cargue 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 el Kilometro 5 vía Gaira, Centro Acuícola y Agroindustrial de Gaira, y en todo caso la ciudad de Santa Marta

**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:**

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 quien designe el ordenador del pago en el centro de formación.

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, se procede con el análisis y verificación de los documentos en el ANEXO 1.

**13.2 Estudio de la Oferta.**

La Corte Constitucional, en Sentencia C-614 del 2009, señaló que el ejercicio de funciones permanentes en la Administración Pública debe hacerse con personal de planta y que todo vínculo contractual para el desempeño de funciones permanentes y propias del objeto de la entidad contratante debe ser retirado de la dinámica laboral administrativa, debido a que desdibuja el concepto de contrato estatal, vulnera derechos laborales y el artículo 125 de la Constitución Política que exige el mérito para el ingreso y permanencia al empleo público.

El uso de la modalidad del contrato de prestación de servicios resulta adecuado si se celebra en total observancia a la normativa que la regula, en el marco de la jurisprudencia de las Altas Cortes, pero también es cierto que, a pesar de las múltiples medidas adoptadas en materia de gestión y normativas, persiste el uso de esta modalidad para cumplir funciones de carácter permanente.

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

Sin embargo, una vez analizada la hoja de vida del futuro contratista, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, elSubdirector de Centro establece que cumple con los requisitos señalados anteriormente**.**

**13.3 Estudio de la Demanda.**

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

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

| No. y año | Contratista | Objeto del contrato | Plazo | Valor contrato y forma de pago | Modalidad de selección |
|---|---|---|---|---|---|
| 3515886 - 2022 | MANUEL ALFONSO VILLAMIL FANDIÑO | PRESTAR LOS SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION DE CARACTER TEMPORAL PARA APOYAR LA EVALUACION Y CERT. DE COMPETENCIAS LABORALES, EN LAS FUNC. PRODUCTIVAS Y/O AREAS CLAVES DE PALMA DE ACEITE Y OLEAGINOSAS Y AGROINDUSTRIA DEL BANANO | 6M | 23.641.800 | Contratación Directa |
| 4813791 - 2023 | MANUEL ALFONSO VILLAMIL FANDIÑO | SERVICIOS PERSONALES: PRESTAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES O DE APOYO A LA GESTIÓN DE CARÁCTER TEMPORAL, PARA CONTRIBUIR CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DEL SENA, Y DE CONSTRUCCIÓN | 5M | 20.050.000 | Contratación Directa |
| 6041107- 2024 | JAIME ENRIQUE AYOLA OROZCO | PRESTAR TEMPORALMENTE LOS SERVICIOS PROFESIONALES EN LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DEL SENA, Y CONSTRUCCIÓN Y REVISIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, EN | 10M | 29.555.640 | Contratación Directa |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | LA(S) FUNCIÓN(ES) PRODUCTIVA(S) O ÁREA(S) CLAVE ELECTRICIDAD, PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS ESTABLECIDAS EN ESTE PROCESO | | | |
| CO1.PCCNTR.7574152 de 2025 | ESTELA RODRIGUEZ | PRESTAR TEMPORALMENTE LOS SERVICIOS PROFESIONALES EN LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DEL SENA, Y CONSTRUCCIÓN Y REVISIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, EN EL ÁREA CLAVE DE BANANO EN LA QUE PODRÁ EVALUAR COMPETENCIAS, CONSTRUIR Y REVISAR INSTRUMENTOS, SEGÚN NECESIDADES, PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS ESTABLECIDAS EN ESTE PROCESO | 10M | 43.000.000 | Contratación Directa |

**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 Santa Marta

Firmado digitalmente por Bichara José Zableh Hasbun
Fecha: 2026.01.21 20:18:27 -05'00'

**BICHARA JOSÉ ZABLEH HASBUN**

**Subdirector (E) del Centro Acuícola y Agroindustrial de Gaira**

Proyectó: Daniela Ramírez de la Hoz- Estructuradora de contratación

Revisó componente jurídico: Belkis Peña Fernández – Técnico G 02 Gestión Contractual CAAG.