



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
FORMATO ESTUDIO PREVIO
PARA DETERMINAR LA CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD PARA CONTRATOS
DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y/O DE APOYO A LA GESTIÓN**

OBJETO:	Prestar servicios profesionales para la orientación metodológica, la estructuración de lineamientos, seguimiento y control en la elaboración de diseños y desarrollos curriculares propuestos por las redes de conocimiento sectoriales e institucionales de acuerdo con la normatividad vigente.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN:	Profesional en ingeniería, arquitectura, urbanismo o en áreas afines
EXPERIENCIA RELACIONADA:	61 o más meses de experiencia profesional relacionada.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para el contrato la suma de \$76,512,084. Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un (1) pago correspondiente al mes de Enero, por valor (\$3,477,822) cada uno. b) 10 pagos iguales por los meses de Febrero a Noviembre, por valor de (\$6,955,644) cada uno. c) último pago correspondiente al mes de Diciembre, por valor de (\$3,477,822) cada uno..
PLAZO:	Hasta el 15 de Diciembre del 2022
LUGAR DE EJECUCION:	Bogota, D.c.
SUPERVISOR:	Coordinador(a) Grupo de Gestión Curricular o quien designe el ordenador de pago
ORDENADOR DEL PAGO:	Director(a) de Formación Profesional

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 y artículo 3º del Decreto 371 de 2021, la Dirección De Formación Profesional 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, está encargado de cumplir con la función establecida en los artículos 70 y 290 de la Constitución Política de Colombia, según la cual al Estado le corresponde 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.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 1º del Decreto No. 249 de 2004, el SENA creo a través del artículo 11 la Dirección de Formación Profesional para el desarrollo de sus funciones dentro de las cuales se encuentran: gestionar la Formación Profesional Integral a través de estrategias pedagógicas innovadoras con criterios de pertinencia y calidad que le permiten al aprendiz actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y la vida, dirigir, coordinar, orientar y evaluar la formación profesional integral de quienes requieran una capacitación para el trabajo, con criterios de pertinencia, calidad, oportunidad y flexibilidad, así como asistir a la Dirección General en el diseño de políticas, planes y programas de carácter general para la formación profesional integral de los diferentes usuarios y la prestación de los servicios de la entidad en los diferentes sectores económicos y cadenas productivas, promoviendo la gestión de la calidad en los procesos y programas de formación profesional.

Para cumplir con este propósito, el SENA determinó la necesidad que todas las áreas de la Entidad trabajen conjuntamente con el fin de brindar una oferta de servicios en el territorio nacional que permita el desarrollo económico incluyente en el país, contribuyendo a mejorar la productividad empresarial y a potenciar las competencias laborales y las oportunidades de vinculación al trabajo; incidiendo en la generación de ingresos de la población a través de la formación profesional integral, la certificación de competencias laborales, la vinculación a un empleo decente, el fomento al emprendimiento y la consolidación de proyectos productivos inclusivos, estas intervenciones se realizarán bajo la premisa de la gestión medida por resultados.

Ahora bien, teniendo en cuenta la problemática social del país presentada durante el segundo trimestre del año 2021, en donde los jóvenes presentaron demandas relacionadas con educación y empleo, y con el fin de atender las mismas, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, generó una estrategia enfocada en fortalecer los procesos de educación, empleo y emprendimiento, con una inversión importante de recursos.

Por ende, la Entidad se encuentra enfocada en aportar formación pertinente y relacionada con la Cuarta Revolución Industrial, focalizada a brindar 10.000 cupos de formación titulada exclusivos para jóvenes, así como 32.000 cupos relacionados en habilidades digitales para el sector del Software en el marco de la iniciativa SENA Digital, con el fin de fortalecer las destrezas técnicas y socioemocionales en temáticas afines a las Industrias 4.0. De igual manera, proyecta la oferta de 400.000 cupos para formación complementaria en áreas relacionadas con las industrias creativas.

Para el cumplimiento de estos objetivos estratégicos, la Dirección de Formación Profesional implementará nuevos métodos de aprendizaje presenciales y virtuales, lo que generará la actualización de programas de formación, promoviendo las prácticas de uso tecnológico y mejorando las competencias de los instructores.

Cabe resaltar que para el 2022, se realizará la modernización y actualización de los modos de aprendizaje y enseñanza, pues la pandemia puso a prueba la capacidad de resiliencia del SENA, acelerando los frutos de la estrategia de transformación organizacional controlando la deserción y promoviendo el emprendimiento.

De acuerdo con lo anterior, el Director General del SENA crea y conforma los grupos internos de trabajo de la Dirección de Formación Profesional de la Dirección General del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA mediante la Resolución No.1- 01539 del 2021, que en su artículo 3° determina que el objetivo del grupo interno de trabajo denominado GESTIÓN CURRICULAR es “identificar, proponer, realizar, revisar y actualizar el diseño y desarrollo curricular de programas de formación, verificando y asegurando las condiciones de calidad de programas de formación para su implementación en todos sus niveles.”

El Grupo de Gestión Curricular en el marco del cumplimiento de su objetivo tiene la responsabilidad de:

1. Estructurar, desarrollar y socializar el plan nacional de diseño y desarrollo curricular en los diferentes niveles y modalidades de formación que imparte el SENA, para dar respuesta a las necesidades de los diferentes sectores de la economía, de acuerdo con: planes de desarrollo nacional, regionales y locales; el plan estratégico SENA, las políticas públicas de inclusión, equidad y desarrollo social.
2. Determinar los lineamientos para la elaboración, actualización y depuración de los diseños curriculares y presentar al Comité Nacional de Formación la propuesta de nuevos programas de formación, modificaciones o desistimiento de acuerdo con la normatividad vigente y diferentes estrategias metodológicas apropiadas para cada sector económico y social.
3. Definir planes, proyectos, estrategias o acciones que permitan la gestión del conocimiento y el fortalecimiento técnico y tecnológico en el marco de la formación profesional integral mediante la generación de alianzas estratégicas con entidades públicas, privadas a nivel nacional e internacional.
4. Definir y estandarizar en los diseños curriculares de los programas de formación, los requisitos mínimos de: ambientes de formación, perfil de instructores, materiales de formación, recursos educativos, software, elementos de protección personal, herramientas y equipos necesarios para propender por la calidad y pertinencia de los procesos formativos.
5. Articular con la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, las acciones inherentes del Sistema Nacional de Cualificaciones con el fin de fortalecer las competencias del talento humano del país, para unificar y estandarizar la ruta de normalización de competencias, la certificación y la convalidación de acuerdo con los procesos formativos y de saberes.
6. Definir los lineamientos para el reconocimiento de aprendizajes previos, y la realización de la cadena de formación para los programas de formación titulada, bien sea que se diseñen bajo el modelo tradicional o por módulos.
7. Administrar el sistema de información adoptado por la entidad para garantizar la protección de toda la documentación que se produzca durante los procesos de diseño, desarrollo curricular y aseguramiento de la calidad. Así como actualizar los procedimientos del grupo de acuerdo con el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA y la mejora continua.
8. Proponer al Director (a) de Formación las acciones de cooperación con entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales, a partir del análisis de prospectiva para la oferta de programas de formación, en coordinación con la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.
9. Dar concepto técnico sobre dotación y modernización de ambientes de formación de acuerdo con las

competencias del grupo.

La iniciativa estratégica para desplegar la gestión del conocimiento sectorial e institucional se enfoca en los siguientes temas: a) cultura organizacional, b) los procesos, c) la tecnología, d) el talento humano y e) las relaciones con el entorno; por tanto, se hace necesario contratar personal idóneo con el fin de cumplir con las funciones referidas, cuyo alcance a nivel nacional cubre un total de 33 Regionales y 117 Centros de Formación con los que se deben articular acciones de seguimiento y control mediante la estrategia de redes para garantizar la gestión curricular.

En el marco de lo anterior durante el año 2021, el Grupo Gestión Curricular realizó las siguientes acciones:

Plan de diseño y desarrollo curricular, Se definieron 400 programas de formación para la vigencia 2021, más 102 programas adicionales de acuerdo con el desarrollo de aceleradores estratégicos, como emprendimiento, virtual, programa SER y lineamientos directivos. Para la ejecución del plan de diseño se asignaron recursos presupuestales para la contratación de expertos temáticos y para financiar la movilidad (viáticos y gastos de viaje) de instructores y profesionales que participaron en las diferentes mesas de trabajo programadas para el diseño y desarrollo curricular.

Compromisos Aceleradores programas de Formación Virtual vigencia 2021, Acorde con el acelerador de virtualización de programas de formación se desarrollaron 60 programas de formación titulada. 30 programas con los componentes de diseño y desarrollo curricular.

Diseños curriculares (únicamente) de programas de formación titulada y complementaria para Virtualizar: • 15 Tecnólogos, 15 Técnicos.

Gestión Operativa Sistema de Información, Se avanzó en la construcción de un sistema de información para garantizar la protección de toda la documentación producida durante los procesos de diseño, desarrollo curricular y aseguramiento de la calidad.

Indicadores, Dentro de la Gestión del Grupo se reportaron indicadores tales como: Propuestas Presidenciales, Compromisos Presidente de la República, Evaluación por Dependencias, Gerente Público, Compromisos Agenda del Director General, Compromisos visitas regionales, Plan de Acción, Plan Estratégico Institucional, Seguimiento presupuestal aplicativo SPI del DNP, Sigob, Conpes, Tablero Sinergia.

Formación Modular, Se avanzó en la definición de la Metodología para el análisis de la afectación de la formación modular en los diferentes procesos de la entidad. Se avanzó en la definición de puntos de articulación con algunos grupos de la Dirección de Formación. Se llevaron a cabo acciones relacionadas con la actualización de guías de diseño y desarrollo curricular, se elaboró circular de lineamientos y se desarrollaron diferentes mesas técnicas entorno a esta modalidad.

Pilotos Marco Nacional de Cualificaciones, Se llevaron a cabo acciones de implementación de dos programas de formación basados en cualificaciones, técnico avanzado en ilustración y técnico intermedio en desarrollo gráfico de medios visuales.

Implementación CUOC, Se estableció inventario de programas de formación para la posible implementación CUOC en la Entidad.

Ejecución y participación en proyectos, participación en la estructuración de proyectos tales como: Materiales de formación, reconocimiento de aprendizajes previos, cadena de formación, Lineamientos de internacionalización de protocolos para todas las redes, ambientes de formación.

Relacionamiento con Ministerios, Entidades Públicas y Gremios, Se llevaron a cabo acciones de articulación y relacionamiento con Ministerios, Entidades Públicas y Gremios, con el fin de ejecutar acciones en el marco de las funciones del Grupo entorno a la Formación Profesional Integral.

El SENA debe cumplir en la vigencia 2022, con una meta total nacional en cupos de Formación titulada de 1.301.210 cupos y 6.632.917 cupos en complementaria en las modalidades presencial, virtual y a distancia. Para cumplir con esta meta, la Dirección de Formación Profesional debe garantizar disponibilidad de programas para la oferta educativa. Para cumplir con esta meta, la Dirección de Formación Profesional debe garantizar programas disponibles para la oferta educativa, es por ello que para el año 2022 se pondrá en ejecución un catálogo conformado aproximadamente por: 700 programas de formación de los niveles: auxiliares, operarios, técnicos, profundizaciones técnicas, tecnólogos y especializaciones tecnológicas, y 3.224 programas complementarios, los cuales responden a las necesidades del sector productivo y social, compromisos con los programas del gobierno nacional establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo para el 2022.

Con base en lo anterior y a la cobertura nacional proyectada por la Entidad, la Dirección de Formación Profesional identificó la necesidad de contratar personal que apoye en la gestión del conocimiento al SENA, para que en el año 2022 se garantice el cumplimiento de las estrategias y planes planteados dirigidos al mundo digital, para fortalecer internamente el uso de tecnologías y, con los ciudadanos se refuercen las estrategias formativas.

El grupo de Gestión Curricular de la Dirección de Formación Profesional está conformado por cuatro (4) profesionales y (1) asesor de planta. Planta que es insuficiente para cumplir con las funciones que le corresponden al Grupo, así como para ejecutar el plan estratégico, estructurar las propuestas enmarcadas para el año 2022, dar cumplimiento al plan de acción y las demás acciones que la Dirección de Formación Profesional requiera, por lo que para el desarrollo de todas las actividades, se requiere contratar los servicios

profesionales para apoyar el diseño y desarrollo curricular en las áreas temáticas de las redes asignadas, teniendo en cuenta lineamientos definidos para este fin, en respuesta de las necesidades del sector productivo y social, en el marco de la formación profesional integral.

De acuerdo con lo anterior y una vez realizado lo determinado en el Decreto 371 del 8 de abril de 2021 en su artículo 3 “Las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación deben realizar una revisión previa y rigurosa de las razones que justifiquen la contratación de personal para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión” y la Circular SENA No. 120 del 7 de julio de 2020, firmada por el Director General en la cual se menciona que la contratación de prestación de servicios debe realizarse únicamente con relación al personal indispensable para suplir actividades donde la planta de personal es insuficiente.

Por lo tanto, conforme a lo expuesto, y con el fin de cumplir de manera adecuada las funciones a cargo del Grupo Gestión curricular de la Dirección de Formación requiere contratar los servicios profesionales para brindar orientación metodológica y apoyo en la estructuración de lineamientos, seguimiento y control en la elaboración de diseños y desarrollos curriculares propuestos por las redes de conocimiento sectoriales e institucionales.

Este profesional apoyará en la elaboración de los lineamientos y estructuración de propuestas y proyectos que contribuyan a implementar las políticas institucionales de acuerdo con lo establecido en el Marco Nacional de Cualificaciones y la Clasificación Única Ocupacional Colombiana, por otro lado, apoyará en la identificación de variables estratégicas que faciliten el trabajo en red y la articulación con las dependencias de la Dirección General, regionales, centros de formación y los sectores productivos.

Así mismo, proyectará respuesta a las solicitudes de información, peticiones, conceptos, que efectúen los usuarios internos y externos de acuerdo con la normatividad relacionada con el Grupo de Gestión curricular.

Realizado el estudio del perfil a contratar, se evidenció que el contratista reúne las condiciones suficientes para cumplir con el objeto y obligaciones establecidas teniendo en cuenta la experiencia en el Sena y el conocimiento directo de las actividades a desarrollar.

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 Dirección De Formación Profesional, 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:

a) Apoyo en la Orientación de la construcción metodológica para la elaboración y actualización de diseños y desarrollos curriculares de los programas de formación profesional del SENA, implementando estrategias de seguimiento y control de acuerdo con los procedimientos, lineamientos, guías, manuales, requerimientos técnicos y normatividad vigente.

b) Acompañar la implementación del plan de diseño y desarrollo curricular a través de la revisión de productos presentados por los metodólogos y gestores curriculares de acuerdo con el procedimiento de diseño curricular, respondiendo a las necesidades del sector productivo y social del país.

c) Gestionar la depuración de los diseños curriculares de los programas de formación manteniendo unidad técnica y apoyar la actualización de los documentos y actos administrativos de la Entidad que soportan la gestión curricular.

d) Apoyar en la elaboración de los lineamientos y estructuración de propuestas y proyectos que contribuyan a implementar las políticas institucionales de acuerdo con lo establecido en el Marco Nacional de Cualificaciones y la Clasificación Única Ocupacional Colombiana CUOC.

e) Verificar el cumplimiento metodológico de los diseños curriculares y la documentación e información requerida de los programas de formación que se presentan al Comité Nacional de Formación Profesional.

f) Articular acciones con los diferentes grupos de la dirección de Formación Profesional y dependencias de la Dirección General para poner en ejecución los programas diseñados por módulos y no módulos, así como el desarrollo de pedagogías flexibles.

g) Participar en las mesas de trabajo, eventos, entre otros que para el efecto sean programadas o indicadas por parte de la coordinación del grupo, allegando los soportes de asistencia, ayudas de memoria y evidencias del seguimiento a los compromisos establecidos.

h) Apoyar la elaboración de respuestas a las solicitudes internas y externas que se realicen al Grupo de

Gestión Curricular debidamente argumentadas y sustentadas desde lo técnico, metodológico y normativo. Así como, diseñar e implementar acciones pedagógicas para los diferentes actores que hacen parte de los equipos de diseño curricular y de las redes de conocimiento sectoriales del SENA.

i) En el mes de enero elaborar documento de seguimiento y reporte de las acciones realizadas por el Grupo de Gestión Curricular en relación con el plan de diseño y desarrollo curricular, así como presentar el plan de trabajo anual y cronograma de acuerdo con las actividades propias de las obligaciones contractuales.

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato a suscribir es de prestación de servicios profesionales y 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 la ciudad de Bogotá D.C.

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 a entera satisfacción 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 la 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 la Sección 3 Subsección 1 del 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: Coordinador(a) Grupo De Gestión Curricular o quien designe el Director(a) de Formación Profesional. En caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. Si no se da la situación anterior, el ordenador del pago Director(a) De Formación Profesional designará nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se comunicará a las partes mediante el SECOP II.

11. Proceso de contratación cobijado por un acuerdo comercial: SI _____ NO ☒ X

12. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones: SI ☒ X NO _____

13. 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”.

14. 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.

14.1 Idoneidad y experiencia.

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por el (la) señor (a) Nancy Cifuentes Ospina, 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	

Entidad	Fecha de Ingreso	Fecha de Retiro	Meses	Días
SENA - CENTRO DE TECNOLOGÍAS PARA LA CONSTRUCCIÓN Y LA MADERA BTA DC	07-03-2005	31-10-2019	178.4	5351
		Totales	178.4	5351

14.2 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 adecuada 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, el Director(a) de Formación Profesional establece que el futuro contratista cumple con los requisitos señalados anteriormente.

14.3 Estudio de la Demanda

De conformidad con la información suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Agencia Nacional de Contratación Pública, Colombia Compra Eficiente, a 31 de octubre de 2020, las entidades públicas contaban con 392.468 contratistas prestadores de servicios profesionales, de los cuales cerca del 30% estaban vinculados con entidades del orden nacional y 70% con entidades del orden territorial.

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 del contrato	Modalidad de selección
-----------	-------------	---------------------	-------	--------------------	------------------------

2181061-2021	JosZ Joaquin Velez Rodriguez	Prestar servicios profesionales para recoleccion, consolidacion y presentacion de informacion e indicadores internos y externos requeridos, asi como el diseño de instrumentos de recoleccion de datos de manera tecnica desde la unidad de ciencia de datos del Grupo de Gestion Curricular.	31/12/2021	\$79,989,906	Contratacion Directa
2219444-2021	Diana Soraya Moreno Brand	Prestar servicios profesionales en la unidad de creacion de curriculos y contenidos de acuerdo con los mapas de rutas de formacion propuestos por las redes, y estandarizar la metodologia de diseño y desarrollo curricular, a partir de propuestas educativas innovadoras segun modalidad del programa, en colaboracion con la unidad de investigacion de formacion profesional integral.	31/12/2020	\$76,512,084	Contratacion Directa

15. Recomendación al Ordenador del Gasto:

Que revisada y validada la documentación presentada por el futuro contratista en el SIGEP y verificado el cumplimiento de los requisitos de capacidad, idoneidad y/o experiencia requerida para la prestación del servicio y el cubrimiento de la necesidad reportada, se recomienda la contratación al ordenador (a) del gasto, sin que sea necesario haber obtenido previamente varias ofertas, así mismo se verificó el cumplimiento de los topes, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en Bogota, D.c.



Nidia Gómez Perez
Director(a) de Formación Profesional

 Proyecto: DIEGO FERNANDO MELO VAQUEN - Direccion De Formacion Profesional

Id 760

Anexo: Matriz de Riesgos

MATRIZ DE RIESGOS PARA LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTIÓN SENA DIRECCIÓN GENERAL																
No.	Clase	Fuente	Etapas	Tipo	Descripción (Qué puede pasar y, cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento				
												¿Afecta el equilibrio económico del contrato?		Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Persona responsable por implementar el tratamiento
												Categoría	Valoración del riesgo			
1	General	General	Ejecución	Regulatorio	Expedición de normas que impongan nuevos tributos, impuestos o cargas parafiscales que pueda afectar el equilibrio económico del contrato	Genera carga adicional a las previstas puede afectar a cualquiera de las partes del contrato	2	2	Bajo	Contratista	Las partes de mutuo acuerdo determinarán la forma de retornar el equilibrio contractual a fin de no generar perjuicio para las partes	Si	Bajo	Liquidación	Permanente consulta y actualización normativa	Permanente
2	Específico	Externo	Ejecución	Regulatorio	Perjuicios que se puedan ocasionar al contratista por la ocurrencia de hechos de fuerza mayor o caso fortuito en los términos del contrato y de la legislación existente	Retrasos en ejecución contractual	4	3	Alto	Contratista - SENA	Las partes de mutuo acuerdo acordarán la forma de retornar el equilibrio contractual a fin de no generar perjuicio para las partes	Si	Bajo	Liquidación	Revisión por parte del Contratista y Supervisor del contrato	Permanente
3	General	Externo	Ejecución	Operacional	Enfermedad General, laboral, accidentes de laborales que puedan generar incapacidad discapacidad, muerte del contratista entre otros	Acciones judiciales	2	1	Bajo	Contratista	Reducción de la probabilidad de ocurrencia del evento con actividades y programas de prevención en seguridad industrial y ocupacional	No	Bajo	Liquidación	SENA Supervisor Contratista	Permanente
4	Específico	Externo	Ejecución	Operacional	Riesgo por mal uso de la información. Se materializa cuando el contratista en cumplimiento de sus obligaciones administra información y la usa en actividades diferentes al desarrollo de su objeto contractual	Acciones Judiciales	3	4	Alto	Contratista	Reducir las probabilidades de ocurrencia con divulgación de políticas sobre la administración de la información documental y magnética. Monitoreo a las fuentes de información usadas por el contratista	No	Bajo	Liquidación	A través del control y seguimiento que realice el supervisor del contrato y comunicación a las demás colaboradoras que manejan información a fin de canalizar la misma.	Permanente
5	Específico	Externo	Ejecución	Operacional	Riesgos por conceptos errados. Se materializa cuando el producto del contrato, el concepto, no es acorde con lo requerido por la entidad por no actualización de conocimientos o por aplicación incorrecta de los mismos	Incumplimiento de las obligaciones del contrato	3	7	Alto	Contratista	Unificación de criterios para el manejo de la información	No	Bajo	Liquidación	A través de los informes mensuales que genere el supervisor del contrato	Permanente
6	Específico	Interno	Ejecución	Interno	Riesgo por servicios adicionales, se materializa cuando se requieren servicios complementarios o adicionales de manera sobreviniente a la necesidad que se estaba satisfaciendo con la ejecución del contrato	Prestación de servicio sin disponibilidad presupuestal que generen reclamaciones	2	3	Medio	SENA	No prestar servicios sin las debidas legalizaciones de adiciones, prorrogas o modificaciones contractuales	Si	Bajo	Liquidación	A través de los informes parciales que genere el supervisor del contrato y comunicación a las demás personas que manejan información a fin de canalizar	Permanente

MATRIZ DE RIESGOS PARA LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTIÓN SENA DIRECCIÓN GENERAL																
No.	Clase	Fuente	Etapas	Tipo	Descripción (Qué puede pasar y, cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento				
												¿Afecta el equilibrio económico del contrato?		Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Persona responsable por implementar el tratamiento
												Categoría	Valoración del riesgo			
7	Específico	Interno	Ejecución	Operacional	Riesgo de no cumplimiento del contrato en sus obligaciones generales, específicas y naturales; se materializa cuando se evidencia afectación del contrato por omisión de ejecución de las obligaciones del contratista.	Omisión de ejecución de alguna de las obligaciones contractuales generales, específicas o naturales.	3	2	Medio	CONTRATISTA	Solicitud de garantía de cumplimiento a favor de la Entidad por el 10% del valor del contrato y con una vigencia hasta por cuatro meses mas luego de la terminación del plazo.	No	Bajo	Exposición del registro presupuestal	Exposición del registro presupuestal	CONTRATISTA
8	Específico	Interno	Ejecución	Operacional	Riesgo por la tardanza de la expedición del respectivo registro presupuestal como requisito de ejecución.	Demora en el inicio de la ejecución del contrato	3	3	Medio	SENA	Seguimiento a cada un de los expedientes contractuales que requieran registro presupuestal	No	Bajo	Exposición del registro presupuestal	Exposición del registro presupuestal	SENA
9	General	Externo	Ejecución	Riesgo Operacional	Contagio coronavirus	Demandas, indemnizaciones del personal fallecido	4	8	Alto	Contratista	El interventor y contratista del suministro deben dar estricto cumplimiento a la Resolución No. 000666 del 24 de abril de 2020 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID-19* y su anexo técnico "Protocolo de Bioseguridad para la prevención de la transmisión de COVID-19".	Si	Alto	10/7/2020	31/12/2020	Interventor del Contrato Contratista

* En todo caso, la Oficina y/o Dirección donde nace la necesidad es responsable de analizar la contratación a realizar y ajustar la presente matriz de riesgos de acuerdo a su contexto.