



**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 los servicios profesionales de carácter temporal para realizar seguimiento, acompañamiento y ejecución de las regionales asignadas en el año 2022 con el fin de contribuir en la metas de la Coordinación de Empleo y Trabajo para dicha vigencia.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN:	Profesional en administración de empresas, ciencias económicas ingeniería industrial, ingenierías administrativas y afines con especialización.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	25 meses de experiencia profesional relacionada.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para el contrato la suma de \$72,775,680. Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un (1) primer pago correspondiente al mes de Enero, por valor de (\$3,164,160). b) (11) pagos iguales por los meses de Febrero a Diciembre, por valor de (\$6,328,320) cada uno.
PLAZO:	Hasta el 31 de Diciembre del 2022
LUGAR DE EJECUCION:	Bogota, D.c.
SUPERVISOR:	Asesor G.05 de la Dirección de Empleo y Trabajo o quien designe el ordenador del pago o quien designe el ordenador de pago
ORDENADOR DEL PAGO:	Director(a) de Empleo y Trabajo

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 Empleo Y Trabajo del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:

La presente contratación nace desde lo planteado en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 'Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad', el cual plantea retos importantes a la entidad en aras de conseguir la remoción de obstáculos y la transformación de las condiciones que hagan posible la aceleración del crecimiento económico y la equidad de oportunidades del país, esto fundamentado en la ecuación del bienestar: 'legalidad + emprendimiento = equidad'. Es así como se articula con las acciones de la Dirección de Empleo y Trabajo con los siguientes lineamientos del Plan:

Pacto por el emprendimiento:

1. Entorno para crecer: formalización, emprendimiento y dinamización empresarial. Con los objetivos: A. Lograr que más emprendimientos de alto potencial se consoliden. B. Aumentar el acceso a ?nanciamiento para empresas en etapa temprana. y con las estrategias: A. Acompañaremos emprendimientos con potencial de crecimiento para aumentar su probabilidad de éxito, B. Diseñaremos e implementaremos una política nacional de emprendimiento para ampliar y facilitar el acceso a los servicios para emprendedores, y D. Abarataremos y mejoraremos el acceso de las pequeñas empresas al microcrédito y fortaleceremos instrumentos de ?nanciamiento de operación empresarial.

2. Transformación empresarial: desarrollo productivo, innovación y adopción tecnológica para la productividad

. Con los objetivos: A. Promover que más empresas adopten tecnología de punta, y B. Incentivar la innovación de las empresas.

3. Campo con progreso: una alianza para dinamizar el desarrollo y la productividad de la Colombia rural. Con los objetivos: A. Promover la inclusión de los pequeños productores para mejorar sus condiciones tanto sociales como económicas, B. Destinar al menos el 50% de la inversión a bienes y servicios públicos para que los productores tengan acceso a activos productivos, y C. Incrementar la producción agropecuaria. Con las acciones: A. Armonizar la producción agropecuaria con la conservación y el uso eficiente de los recursos naturales, B. Consolidar la participación de la mujer rural en el desarrollo agropecuario, C. Generar un modelo sostenible para la conectividad en las zonas rurales, D. Fomentar el desarrollo de las regiones del país teniendo en cuenta las características de los territorios rurales y su relación con los urbanos, E. Promover la inclusión de los pequeños productores para mejorar sus condiciones sociales y económicas, F. Estabilización territorial integral para promover el desarrollo agropecuario y rural, G. Desarrollar modelos productivos agropecuarios con oferta tecnológica y mejores técnicas, H. Facilitar la oferta institucional agropecuaria (extensión agropecuaria, fomento a proyectos productivos, formalización de la propiedad, entre otros) teniendo en cuenta los derechos territoriales de las comunidades étnicas.

Pactos transversales:

1. Pacto por la Transformación Digital de Colombia: Gobierno, empresas, universidades y hogares conectados con la Era del Conocimiento. Con los objetivos: de transformación digital y el aprovechamiento de la cuarta revolución industrial, a través de la interoperabilidad de plataformas, contacto a través del portal único del estado, uso de tecnologías emergentes, seguridad digital, formación en talento digital, y fomento del ecosistema de emprendimiento.

2. Pacto por la equidad de oportunidades para grupos indígenas, negros, afros, raizales, palenqueros y Rrom. Con los objetivos: Fortalecer los programas diseñados para la generación de ingresos de los grupos étnicos a través de proyectos productivos, el fortalecimiento de la seguridad alimentaria, la gestión ambiental y el uso sostenible de la biodiversidad y la sostenibilidad económica.

3. Pacto de equidad para las mujeres. Con los objetivos: A. Promover el acceso y participación igualitaria de las mujeres en el mercado laboral, de manera que mejoren su nivel económico con ambientes libres de violencia basada en género, B. Promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, y C. Incrementar la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión, con el fin de que puedan incidir en las decisiones que las afectan.

4. Alianza por la inclusión y la dignidad de todas las personas con discapacidad. Con los objetivos: A. Impulsar la vinculación laboral y el emprendimiento de las personas con discapacidad, y B. Mejorar la infraestructura, el transporte, la información y las tecnologías de comunicación para que las personas con discapacidad tengan independencia.

5. Pacto por la protección y promoción de nuestra cultura y desarrollo de la economía. Con los objetivos: A. Realizar una mayor inversión y proveer bienes públicos para el desarrollo de las industrias culturales y creativas como fuente de desarrollo económico y de equidad y B. Capitalizar el potencial de la economía naranja por medio del desarrollo de una estrategia enfocada en las directivas de la Ley Naranja (las 7i):

1. Generación de información
2. Fortalecimiento del entorno institucional
3. Desarrollo de industrias creativas
4. Generación de infraestructura
5. Integración de la economía naranja
6. Inclusión del capital humano
7. Promoción de la propiedad intelectual como soporte a la inspiración creativa

Que en ese sentido, dichas líneas de Plan de Desarrollo, se correlacionan con la misión institucional de la entidad: El SENA está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país (Ley 119/1994), y con la visión institucional para el año 2022: En el año 2022 el SENA se consolidará como una entidad referente de formación integral para el trabajo, por su aporte a la empleabilidad, el emprendimiento y la equidad, que atiende con pertinencia y calidad las necesidades productivas y sociales del país.

Lo anterior se conecta con el plan estratégico SENA 2019-2022 en sus 4 visiones principales: Valor de lo Público, Misionales, Desarrollo Institucional y de Recursos. En ese orden de ideas, estos son los objetivos estratégicos con valor de lo público que se relacionan con la los propósito misional de la Dirección de Empleo:

Objetivo Estratégico VP 2: Contribuir a la creación y fortalecimiento de empresas formales y la generación de empleo decente. A través del financiamiento con capital semilla contribuir a la creación y fortalecimiento empresarial, así como el desarrollo de unidades productivas para propiciar el crecimiento económico, la innovación y la inclusión productiva con énfasis en los sectores priorizados por el Gobierno Nacional.

Estas acciones institucionales se basan en el fortalecimiento de las capacidades de la población para desarrollar unidades productivas a partir de los programas de Emprendimiento y SER (SENA Empeñe Rural), con atención especial en la promoción de emprendimientos artísticos y de industrias culturales y creativas.

En sentido se proyectó Empleos directos creados por el Fondo Empeñe pertenecientes a la economía naranja 3.500 como meta plurianual; Empresas creadas por el Fondo Empeñe en economía naranja 800 para el cuatrienio; empleos directos por Fondo Empeñe para el cuatrienio 15.560 y empresas creadas por

Fondo Emprender para el cuatrienio 3.294.

Indicador:

- Empleos director generados por medio del fondo emprender en las actividades pertenecientes a la economía naranja:

- Meta: 3.500
- LB: 791
- 2019: 875
- 2020: 875
- 2021: 875
- 2022: 875

- Empresas creadas por medio del Fondo Emprender pertenecientes a las actividades de la economía naranja:

- Meta: 800
- LB: 160
- 2019: 200
- 2020: 200
- 2021: 200
- 2022: 200

- Empleos directos generados por medio del Fondo Emprender

- Meta: 15.560
- LB: 13.043
- 2019: 4.820
- 2020: 3.550
- 2021: 3.640
- 2022: 3.550

- Empresas creadas por medio del Fondo Emprender

- Meta: 3.294
- LB: 1.024
- 2019: 964
- 2020: 710
- 2021: 910
- 2022: 710

Objetivo Estratégico VP 3: Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial. Creación de oportunidades en la población vulnerable con el despliegue de estos dos grandes procesos: - Orientación: proceso que busca identificación de habilidades y competencias de las personas para su inserción laboral o potencial emprendedor. - Intermediación, emprendimiento, formación o certificación de competencias: alineado con los resultados de la orientación ocupacional se remite a las personas para ser atendidas en los servicios pertinentes al fortalecimiento de su perfil ocupacional: a) intermediación laboral; b) formulación de plan de negocio y puesta en marcha; c) formación profesional titulada; y d) certificación de competencias laborales. En ese sentido se proyectó para el cuatrienio: Empresas NARP 500, empresas fortalecidas NARP 400, aprendices NARP 114.968, personas con discapacidad capacitadas 30.448.

- Empresas creadas por la población NARP

- Meta: 500
- LB: 0
- 2019: 125
- 2020: 125
- 2021: 125
- 2022: 125

- Empresas fortalecida por la población NARP

- Meta: 400
- LB: 0
- 2019: 100
- 2020: 100
- 2021: 100
- 2022: 100

- Aprendices NARP que acceden a la formación profesional integral

- Meta: 114.968
- LB: 0
- 2019:
- 2020: 114.968
- 2021: 114.968

- 2022: 114.968

- Aprendices NARP que acceden a la formación profesional integral

- Meta: 30.448
- LB: 27.163
- 2019: 27.109
- 2020: 27.922
- 2021: 28.759
- 2022: 30.448

Igualmente, se articula con los objetivos con perspectiva de desarrollo institucional del plan estratégico SENA 2019-2022:

Objetivo Estratégico DI 4: Potenciar el uso de las TIC para soportar la estrategia institucional. En el marco de este objetivo, el SENA a través de su Plan Estratégico de Tecnologías de la Información, soportará el cumplimiento de la misionalidad institucional, desde el punto funcional y de efectividad con el fin de garantizar el cumplimiento de la estrategia del negocio. Así mismo se busca disponer de servicios, de manera continuada e ininterrumpida, para asegurar que los procesos institucionales se ejecuten a tiempo y con calidad, con una meta de cuatrienio de 100% de evaluación de cierre de brechas tecnológicas institucionales.

- Evolución del cierre de brechas tecnológicas institucionales

- Meta plurianual: 100%
- LB: 12%
- 2019: 32,4%
- 2020: 62,0%
- 2021: 79,0%
- 2022: 100,0%

Así como también se articula con los objetivos estratégicos de recursos del plan estratégico SENA 2019-2022:

Objetivo Estratégico R 2: Robustecer las alianzas estratégicas con entidades nacionales e internacionales. El propósito es consolidar las alianzas estratégicas existentes, generar nuevas alianzas estratégicas con organizaciones nacionales e internacionales, así como apalancar recursos financieros en especie a través de éstas para fortalecer la formación profesional integral y los temas estratégicos que permitirán cumplir la misión y alcanzar la visión institucional. Se busca que del 100% de los recursos requeridos en el marco de las alianzas estratégicas, convenios y/o proyectos del SENA, el 60% sean aportados por el SENA y el 40% sean aportados en especie por el aliado de la entidad, de una meta del cuatrienio de 158 alianzas estratégicas y \$ 8.200 millones en aportes efectuados por aliados

- Alianzas estratégicas, convenios y/o proyectos nacionales e internacionales suscritos y/o fortalecidos por el SENA

- Meta Plurianual: 158
- LB: 24
- 2019: 35
- 2020: 45
- 2021: 38
- 2022: 40

- Aportes efectuados en especie por los aliados de cooperación mediante alianzas estratégicas, convenios y/o proyectos del SENA

- Meta plurianual: \$8.200
- LB: N/A
- 2019: \$1.800
- 2020: \$2.200
- 2021: \$2.200
- 2022: \$2.200

En igual sentido, la presente contratación tiene su soporte no solo en los lineamientos ya indicados, sino además en el cumplimiento del marco normativo que le es aplicable a las acciones misionales a la Dirección de Empleo, a saber :

? La Ley 1014 2006, sobre el fomento a la cultura del emprendimiento, ésta en su literal j del artículo 2º, precisa como uno de los objetivos de la misma: "j) Buscar a través de las redes para el emprendimiento, el acompañamiento y sostenibilidad de las nuevas empresas en un ambiente seguro, controlado e innovador." Y estipula la conformación de la Red Nacional de Emprendimiento, adscrita al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, integrada además del SENA por otras 14 entidades del orden nacional.

Con base en los compromisos adquiridos, el SENA cuenta con el proyecto de inversión SERVICIO DE

FORMACION PARA EL EMPRENDIMIENTO FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO Y FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL A NIVEL NACIONAL cuyo objetivo es Fortalecer el fomento de la cultura del emprendimiento y la asesoría empresarial a través de los siguientes objetivos específicos

1. Fortalecer la operación institucional en la estrategia de vernación de emprendimientos en la población rural
2. Ampliar la capacidad institucional para la prestación de los Servicios de atención al e emprendimiento y asesoría empresarial.

Dicha ley, en su artículo 18 insta a las diferentes instituciones en adelantar actividades de promoción “Con el fin de promover la cultura del emprendimiento y las nuevas iniciativas de negocios”, el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el Programa Presidencial Colombia Joven y el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, darán prioridad a las siguientes actividades:

1. “Feria de trabajo juvenil: Componente comercial y académico.
2. Macrorrueda de negocios para nuevos empresarios: Contactos entre oferentes y demandantes.
3. Macrorruedas de inversión para nuevos empresarios: Contactos entre proponentes e inversionistas y sistema financiero.
4. Concursos dirigidos a emprendedores sociales y de negocio (Ventures).
5. Concursos para facilitar el acceso al crédito o a fondos de capital semilla a aquellos proyectos sobresalientes.
6. Programas de cofinanciación para apoyo a programas de las unidades de emprendimiento y entidades de apoyo a la creación de empresas: Apoyo financiero para el desarrollo de programas de formación, promoción, asistencia técnica y asesoría, que ejecuten las Fundaciones, Cámaras de Comercio, Universidades, incubadoras de empresas y ONG

? Ley 1834 de 2017, “Por medio de la cual se fomenta la economía creativa Ley Naranja”, precisa en su artículo 3º, sobre la importancia de la presente ley: “El Gobierno nacional tomará las medidas necesarias para que las industrias creativas nacionales sean exaltadas, promocionadas, incentivadas, protegidas y reconocidas. Para ello coordinará articuladamente sus esfuerzos, con miras a visibilizar este sector de la economía promoviendo su crecimiento e identificándolo como un sector generador de empleo de calidad, motor de desarrollo, y que fomenta el tejido social y humano, así como la identidad y equidad”; igualmente el artículo 4, respecto a la política integral de Economía Naranja indica que: “El Gobierno nacional formulará una Política Integral de la Economía Creativa (Política Naranja), con miras a desarrollar la presente ley, y ejecutar en debida forma sus postulados y objetivos. (...)”

En ese mismo orden de ideas, dicha ley estructura la estrategia de las 7i para la implementación de Política Integral de la Economía Naranja, por citar 3 de ellas:

2. Instituciones. Se coordinará la gestión administrativa que permita involucrar al sector público, privado, mixto y no gubernamental, que permita articular de forma adecuada los postulados de la Economía Creativa. La articulación de las instituciones u organizaciones públicas y privadas a nivel regional, también es necesaria para crear un terreno fértil para la industria cultural y creativa, sobre todo en los departamentos, ciudades, distritos y municipios.

4. Infraestructura. Se desarrollará la infraestructura necesaria para que, en el marco de las competencias del Gobierno nacional y los Gobiernos locales, se privilegie la inversión en infraestructura física o infraestructura virtual, así como a su acceso inclusivo.

5. Integración. Se promoverán los instrumentos internacionales necesarios para que las industrias de la economía creativa obtengan acceso adecuado a mercados fortaleciendo así su exportación, sin perjuicio de aquellos tratados y obligaciones internacionales suscritas y ratificadas por Colombia.

En ese mismo sentido, el artículo 7, insta a promover el fortalecimiento de instituciones públicas, privadas y mixtas, orientadas a la promoción, defensa, divulgación y desarrollo de las actividades culturales y creativas, desarrollando adecuadamente el potencial de la Economía Creativa; creando el Consejo Nacional de la Economía Naranja, como coordinador institucional de la economía creativa, el cual está conformado por el SENA y otras 11 entidades del orden nacional.

Igualmente, la entidad hace parte del ecosistema que apoya el desarrollo de estrategias e instrumentos de política pública orientadas al apoyo, creación, consolidación y sostenibilidad de empresas e iniciativas productivas como el CONPES Nacional de Emprendimiento.

La Coordinación Nacional de Emprendimiento adelanta acciones para el fomento de una cultura emprendedora, la formulación de planes y negocios, la asesoría para elaboración de proyectos con el fin de aportar al cumplimiento de metas y especialmente el control y seguimiento de las metas, políticas y acciones implementadas para ser desarrolladas a nivel nacional y regional y con el propósito de impulsar los proyectos y las acciones estratégicas de la Coordinación Nacional de Emprendimiento como son: Fondo Empezar, fortalecimiento de unidades productivas, fomento de cultura emprendedora, asesoría de emprendimiento, empresarismo, fortalecimiento, internacionalización y otras fuentes de financiación; los cuales van dirigidos a cualquier foco poblacional (emprendedores, aprendices), así como a diferentes entornos temáticos que deben ser acompañados de manera permanente para la consecución de los cometidos de la entidad, lo anterior pensado en lógica de un esquema integral de los servicios de emprendimiento SENA con el propósito de consolidarnos como el Centro de Emprendimiento y Desarrollo Empresarial más grande del país y referente de América Latina, desde el siguiente el esquema de ciclo del emprendimiento, denominado Emprendimiento 4K (capital psicológico, capital semilla, capital soporte y capital social).

Los Centros de Desarrollo Empresarial – SBDC son los centros de emprendimiento del SENA que utilizan una

metodología de servicio que se ha traído desde la Universidad de Texas con el fin conformar nuevos planes de negocios en menores tiempos y generar oportunidades de postulación en el Fondo Emprender.

Se entiende como el proceso de Emprendimiento y Empresarismo, como las posibilidades que ofrece el SENA a emprendedores, ya sea con la postulación a Fondo Emprender o el acceso a otra fuente de recursos con otras fuentes de financiación, así como los servicios de accesoria del Fondo Emprender, que una vez surtido requiere de una estrategia de fortalecimiento y sostenibilidad para los emprendedores, una de esas es estrategia de internacionalización de los Centros de desarrollo empresarial -SBDC, la cual ya se viene trabajando con la Agencia de Cooperación Alemana quien ha apoyado emprendimientos verdes (ambientales), sin embargo, para el año 2021 se espera realizar otro tipo de alianzas como por ejemplo con Procolombia con el fin de garantizar la comercialización de los productos de los diferentes emprendedores. El ejercicio de internacionalización es fundamental en la nueva visión del Emprendimiento SENA, el cual llevará a un nivel internacional los proyectos acompañados por la entidad.

Por ende un plan de negocio, debe de analizar alguna variables para su puesta en marcha como por ejemplo el emprendedor debe verificar las dinámicas del sector económico y empresarial, con el fin de determinar las personas que pretende impactar, posibles proveedores, costos de producción, duración de la puesta en marcha, proyección de ventas, compra de materia prima y maquinaria, el movimiento del sector en la región visibilizando con las directrices regionales el crecimiento empresarial, y diferentes imprevistos entre los que se destaca la importación y legalización de productos comprados en el exterior, contratación de personal y estudios técnicos respecto al plan de negocio; así mismo, estos estudios de mercado llevan consigo un análisis de la generación de empleo del sector, empresas en crecimiento y articulación con el ecosistema emprendedor (Alcaldías, Cámaras de Comercio, organismo internacionales), y posibles fuentes de fortalecimiento empresarial que conlleven al crecimiento de los planes de negocio.

Ahora bien, para el cumplimiento de las acciones a nivel regional se han diseñado diferentes documentos de seguimiento, lo que implica que la Coordinación Nacional de Emprendimiento requiera un control y análisis más técnico que permita desarrollar mejoras en los documentos diseñados, la inclusión de nuevas variables según la necesidades presentadas por las regionales y un construcción de los mismos desde las lógicas locales.

Las acciones adelantadas están sustentados en los que se ha denominado Emprendimiento 4k, el cual se soporta en 4 Capitales:

- El capital psicológico: Entendido como las actividades para inspirar y fomentar la cultura y el espíritu emprendedor e innovador. Este busca que el emprendedor fomente las capacidades alrededor de la autoeficacia, la esperanza, el optimismo real, la resiliencia y el aprendizaje continuo.
- El capital semilla: Como un elemento fundamental, es el modelo de colocación de recursos para ejecutar iniciativas empresariales. Así, este capital se fundamenta en los recursos económicos que recibe una iniciativa empresarial para ejecutar su plan de negocio y/o modelo de negocios, siendo un recurso de apalancamiento que garantiza la puesta en marcha de la nueva empresa, de tal manera que pueda garantizar la cobertura de recursos para la puesta en marcha de la nueva empresa en factores claves como infraestructura, generación de empleo, maquinaria, equipo y materiales e insumos.
- El capital social: Está orientado a la capacidad colectiva de co-crear una comunidad emprendedora, como una sombrilla debajo de la cual se construyen relaciones comerciales, de conocimiento y buenas prácticas y redes de trabajo colaborativo.
- El capital soporte: Se busca que el emprendedor cuenta con un mejor soporte a la hora de realizar su ejercicio emprendedor; en este sentido, nuestra capacidad operativa conforman las acciones de acompañamiento, asesoría y mentoría que reciben los emprendedores en cada uno de los 117 Centros de Desarrollo Empresarial SBDC presencial y uno virtual, que tenemos en el país, la cual la convierte en la red más grande de Colombia al servicio de emprendedor este esquema de apoyo se hace bajo una estructura de paquetes de horas mínimas de acuerdo al tipo de servicio demandado.

Ahora bien, el proceso de emprendimiento y empresarismo se entiende como las posibilidades que ofrece el SENA a emprendedores, ya sea con la postulación a Fondo Emprender o el acceso a otra fuente de recursos con otras fuentes de financiación, así como los servicios de accesoria del Fondo Emprender, que una vez surtido requiere de una estrategia de fortalecimiento y sostenibilidad para los emprendedores, una de esas es la estrategia de internacionalización de los Centros de Desarrollo Empresarial; mientras el proceso de internacionalización, se encuentra aliado en el proceso de fortalecimiento empresarial, pues busca que las empresas que requieran apalancamiento hacia el exterior, el SENA realice alianzas con organismos internacionales que permitan la comercialización de los diferentes productos, así como la entrega de beneficios al momento de exportar productos, entre ellos se encuentra la diferenciación de precios, préstamos e incluso participación en la constitución de las empresas.

Por otro lado, la Coordinación Nacional de Emprendimiento y la Dirección de Empleo vienen desarrollando diferentes convenios especiales en desarrollo de las acciones misionales se siguen gestando alianzas estratégicas permanentemente; por lo tanto, en razón al esquema integral del emprendimiento y bajo el sustento de los contratos, convenios y alianzas estratégicas vigentes y por suscribirse, la Dirección de Empleo y Trabajo considera importante buscar un apoyo en las acciones de articulación con las diferentes entidades del nivel nacional en materia de Emprendimiento, Economía Naranja e Innovación

El fortalecimiento Empresarial de las micro, pequeñas y medianas empresas tiene como objetivo mejorar la

productividad, competitividad y rentabilidad de las empresas, para que produzcan más y mejor. Este ciclo de la asesoría lo realizamos de forma presencial y virtual programando sesiones acordadas con el cliente en un tiempo entre tres (3) y doce (12) meses.

Se tiene como fases:

- Orientación: del Programa Fortalecimiento Empresarial
- Diagnóstico: mediante la aplicación de una herramienta se evalúa la situación actual de su organización en cada una de sus áreas funcionales.
- Formulación del plan de acción: se identifican las áreas de la empresa que requieren intervención, planteando acciones para lograr escalabilidad, crecimiento e impacto económico.
- Plan de acción: se hace un acompañamiento para su implementación y mejora continua.

Respecto a las áreas de Asesorías para las empresas, se encuentra:

- Gestión Estratégica y Comercial: Promover el crecimiento de la empresa a través de la definición/revisión del modelo de negocio y de la estrategia comercial.
- Gestión de la Productividad Administrativa y Laboral (Gestión de talento humano): Gestionar el talento humano mejorando procesos asociados a búsqueda de trabajadores, selección, capacitación, desarrollo y retención de personal
- Gestión de la Productividad Operacional: Mejorar los procesos de producción de un producto o servicio. Esto significa reducir tiempos y costos.
- Gestión de Calidad: Cumplir las mínimas normas de calidad que necesitan las empresas de acuerdo con su actividad
- Gestión de la Innovación / Desarrollo y Sofisticación de Producto: Gestionar la innovación como herramienta para crecer / Sofisticar y desarrollar mejores productos
- Gestión Financiera y Contable: Lograr llevar a la empresa a estándares de organización contable y financiera
- Gestión Logística: Lograr productos o servicios a tiempo sin sobrecostos y de la mejor calidad
- Gestión de la Transformación Digital: Gestionar en la empresa las herramientas digitales y tecnologías para aumentar la productividad
- Sostenibilidad: Gestionar la sostenibilidad del entorno con prácticas sostenibles en procesos y productos
- Gestión propiedad intelectual-Aplica para empresa: Implementar medidas necesarias para la protección y gestión de activos de propiedad intelectual, con el fin de obtener mejores resultados gracias a su titularidad

Como resultados de este proceso en el año 2021 se tiene:

FORTALECIMIENTO

Nro. Empresas con Plan de acción Formulado (FORT) Nro. Empresas en Fortalecimiento (FORT) Nro. Empleos en Fortalecimiento (FORT)

REGIONAL META EJECUCION % META EJECUCION % META EJECUCION %

91 Amazonas	21	12	57.1%	20	12	60.0%	12	0	0.0%
5 Antioquia	245	166	67.8%	214	150	70.1%	87	25	28.7%
81 Arauca	70	64	91.4%	63	64	101.6%	35	24	68.6%
8 Atlántico	123	104	84.6%	114	103	90.4%	87	87	100.0%
13 Bolívar	130	109	83.8%	115	108	93.9%	91	99	108.8%
15 Boyacá	207	157	75.8%	184	155	84.2%	184	206	112.0%
17 Caldas	104	73	70.2%	93	70	75.3%	78	40	51.3%
18 Caquetá	120	112	93.3%	109	106	97.2%	61	66	108.2%
85 Casanare	39	38	97.4%	34	36	105.9%	33	41	124.2%
19 Cauca	124	85	68.5%	112	84	75.0%	50	29	58.0%
20 Cesar	83	54	65.1%	75	55	73.3%	53	32	60.4%
27 Chocó	58	43	74.1%	51	40	78.4%	31	22	71.0%
23 Córdoba	88	79	89.8%	79	80	101.3%	74	69	93.2%
25 Cundinamarca	217	181	83.4%	191	176	92.1%	160	122	76.3%
11 Distrito Cap	337	256	76.0%	307	255	83.1%	187	151	80.7%
94 Guainía	28	25	89.3%	27	25	92.6%	18	11	61.1%
44 Guajira	84	62	73.8%	76	62	81.6%	95	89	93.7%
95 Guaviare	39	38	97.4%	34	37	108.8%	29	27	93.1%
41 Huila	322	304	94.4%	291	290	99.7%	239	205	85.8%
47 Magdalena	73	62	84.9%	63	63	100.0%	33	20	60.6%
50 Meta	80	59	73.8%	70	59	84.3%	41	24	58.5%
52 Nariño	145	122	84.1%	132	121	91.7%	99	85	85.9%
54 Norte de San	89	80	89.9%	81	77	95.1%	57	56	98.2%
86 Putumayo	48	44	91.7%	44	44	100.0%	54	57	105.6%
63 Quindío	101	101	100.0%	91	92	101.1%	87	138	158.6%
66 Risaralda	103	91	88.3%	91	86	94.5%	47	49	104.3%

88 San Andrés 44 38 86.4% 42 38 90.5% 28 31 110.7%
 68 Santander 185 137 74.1% 166 138 83.1% 125 45 36.0%
 70 Sucre 87 80 92.0% 79 81 102.5% 74 80 108.1%
 73 Tolima 141 131 92.9% 129 133 103.1% 108 58 53.7%
 76 Valle 272 267 98.2% 248 250 100.8% 181 186 102.8%
 97 Vaupés 21 3 14.3% 20 3 15.0% 12 0 0.0%
 99 Vichada 20 10 50.0% 19 10 52.6% 12 7 58.3%
 100 TOTAL 3,848 3,187 82.8% 3,464 3,103 89.6% 2,562 2,181 85.1%

En razón a las acciones planteadas en el Plan de Acción 2022, la Dirección de Empleo y Trabajo, en materia del programa de emprendimiento, focalizará sus esfuerzos en las siguientes líneas:

- Fomentar el programa de comportamiento emprendedor en la comunidad de aprendices, que son atendidos a través de nuestros Centros de Desarrollo Empresarial.
- Identificar emprendimientos con base tecnológica e innovadores, para postularlos a convocatorias Fondo Empezar.
- Ejecutar los entrenamientos habilidades blandas, basados en los resultados de las priorizaciones de los emprendedores.
- Ejecutar los entrenamientos de educación financiera, basados en los resultados de las priorizaciones de los emprendedores.
- Potencializar la Red de Emprendedores marca SENA.
- Orientar a mujeres en los servicios de emprendimiento, con el fin de crear y fortalecer empresas.
- Orientar a emprendedores en el servicio del canal virtual (Centro de Desarrollo Empresarial Virtual).
- Asesorar para el fortalecimiento de las empresas marca SENA.
- Fortalecer las alianzas público-privadas para la gestión, visibilización y escalabilidad de los planes de negocios que se crean con otras fuentes de financiamiento, distintas al fondo empezar.
- Desarrollar iniciativas virtuales que den un impulso significativo a la comunidad de emprendedores marca SENA bajo el Hub de emprendimiento.

Para la vigencia 2022 se proyectan realizar las siguientes acciones estratégicas y metas:

a) Estructuración del esquema de servicio combinado (Presencial-Virtual).

Para la vigencia 2022, la Coordinación Nacional de Emprendimiento ha establecido dos canales de atención para los usuarios de los Centros de Desarrollo Empresarial: Presencial y Virtual. Como recomendación y siguiendo los protocolos de Bioseguridad, la planeación de las metas se realizó vía estos dos canales sugiriendo que todas las regionales hagan un ejercicio de distribución de metas a sus equipos: 30 % presencial y 70% Virtual.

• Estrategia de Servicio Presencial: Para la ejecución de acciones presenciales, las Direcciones Regionales y los Centros de Desarrollo Empresarial SENA–SBDC, deben continuar acatando lo dispuesto por la Secretaria General del SENA , quien emitió la circular No: 01-3-2021-000130 “Actualización Protocolo de Bioseguridad SENA acorde con la Resolución 777 de 2021, sin perjuicio a las directrices posteriores que en esta materia se otorguen. Como respaldo a estas nuevas condiciones de operación, se ha incluido en el presupuesto asignado en la Ficha BPIN de Emprendimiento un rubro de “Elementos de Bioseguridad”, lo cual les permitirá prestar el servicio de atención a emprendedores y empresarios de una forma segura. Como se indica este tipo de servicio se sugiere hasta en 30% de las metas asignadas a cada regional. Así mismo las horas de atención presencial serán diferentes en algunos servicios que se prestarán virtualmente. Teniendo en cuenta que los recursos son limitados a las regionales se les enviará los elementos de bioseguridad que serán distribuidos en los Centros de Desarrollo Empresarial SENA SBDC.

• Estrategia de Servicio Virtual: Para asegurar atención oportuna y ágil se implementó el Centro de Desarrollo Empresarial SBDC VIRTUAL, como una opción diferenciadora para la comunidad emprendedora. Con el objetivo de fomentar la cultura emprendedora, impulsar el emprendimiento, fortalecer el desarrollo empresarial, generar ingresos y empleo formal y decente.

Se tratan de la creación de una ruta 100% Online totalmente gratuita, donde se encontrará por medio de la ruta virtual, el Modelo 4K de Emprendimiento con sus diferentes componentes Capital Psicológico, Capital Social, Capital Soporte y Capital Semilla.

El centro de desarrollo empresarial virtual, en el año 2021, se enmarcó en sus etapas de diseño, desarrollo, implementación y monitoreo, y para el año 2022 se enmarcará en la estabilización de la plataforma, seguimiento de metodologías y proceso de mejoramiento y basará en las siguientes premisas:

- Crear una alternativa para la atención de la comunidad de los emprendedores y oferta de nuestros servicios de emprendimiento, buscando crear una experiencia de usuario en sesiones sincrónicas dirigidas y asincrónicas entendiendo esta última como sesiones de trabajo autónomo.
- Responder activamente por las orientaciones y entrenamientos programados para la oferta de usuarios que toman la ruta virtual.
- Incrementar nuestros niveles de eficiencia y eficacia en la operación.
- Generar una mayor cercanía a nuestros emprendedores a partir de la disponibilidad de un nuevo canal de atención, para esta premisa es fundamental que los orientadores contacten a los usuarios que se les asignan de manera automática por medio de la plataforma, con el fin de orientar al usuario dentro de la ruta virtual.
- Fortalecer nuestra capacidad de sinergia y trabajo colaborativo en favor de nuestra misión.
- Establecer soluciones de servicio más dinámicos por medio de la implementación de metodologías ágiles de

atención a la medida de las necesidades y expectativas de los emprendedores, para esto la coordinación nacional implementa y adapta la metodología de Bootcamps para la atención masiva y grupal de emprendedores interesados en crear empresa tanto para Fondo Emprender como para otras fuentes de financiación, desde su proceso de ideación hasta su formulación, para esta premisa es importante aplicar el link de caracterización a estos emprendedores cuando estos lleguen al paso 3 de la ruta virtual, con el fin de clasificar el cliente y crear esos espacios de metodología Bootcamp para la atención, cada regional tendrá la potestad de organizar y planear estas sesiones con mínimo dos orientadores responsables por cada sesión. Los temas abarcar en cada Bootcamp será:

1. Ideación, teniendo como resultado el lean canvas
2. Producto Mínimo Viable, teniendo como resultado un PMV
3. Formulación, teniendo como resultado unas bases sólidas de formulación a planes de negocios Fondo Emprender.

b) Desarrollo de la competencias blandas, emprendedoras y empresariales

La Coordinación Nacional de Emprendimiento, en articulación con la Dirección de Formación, implementaron en el 2021, la unidad de competencia llamada “Fomentar cultura emprendedora según habilidades y competencias personales” con código 240201533 como parte de las prioridades estratégicas de la entidad en materia del fomento y desarrollo de habilidades blandas, emprendedoras y empresariales. Adicional a lo anteriormente señalado, esta iniciativa permitirá dar cumplimiento al Indicador Aprendizajes formados en Comportamiento Emprendedor, indicador ejecutado por la Dirección de Formación, en los Centros de Formación Profesional Integral, en un trabajo sincrónico con la Dirección de Empleo y Trabajo. Así las cosas, en los Centros de Desarrollo Empresarial SENA - SBDC la estrategia de “Comportamiento Emprendedor” se trabajará a partir de dos frentes:

- Comunidad Emprendedora SENA: Bajo la estructura de la ruta de emprendimiento, en la línea de asesoría, se trabajarán bloques de entrenamientos que se encuentran disponibles en la caja de herramientas 2022. Estos entrenamientos se realizan de acuerdo con las necesidades de los emprendedores.

- Público en General: Para los usuarios en general de los servicios de emprendimiento ofrecidos por el SENA, se dispondrán para las personas que ingresen a través de la página Fondo emprender/ Banner de Comportamiento emprendedor y que no hacen parte de la comunidad emprendedora SENA, un paquete variado de entrenamientos disponibles en una parrilla de programación de acciones de entrenamiento anual. De acuerdo con la anterior, para la vigencia 2022 se seguirá la articulación entre las dos Direcciones, en compromiso con los emprendedores del territorio nacional.

c) Hub de Emprendimiento SENA

Desde la vigencia 2020, la Dirección de Empleo y Trabajo y la Coordinación Nacional de Emprendimiento, diseñaron e implementaron el Hub de Emprendimiento, un espacio virtual para beneficio de la comunidad emprendedora del país, este Hub tiene como objetivo “Fomentar la cultura emprendedora, propiciar el desarrollo de habilidades blandas, potenciar las competencias emprendedoras, las habilidades empresariales y conectar a nuestra comunidad de aprendices, emprendedores y empresarios bajo una sola marca” En una clara proyección y fortalecimiento de una gestión progresiva, eficiente y eficaz, una de las prioridades estratégicas 2022 de la Dirección de Empleo y Trabajo es seguir en el posicionamiento del Hub de emprendimiento a nivel nacional, como referente de la comunidad emprendedora. El propósito fundamental de esta iniciativa es trabajar por una comunidad de emprendedores que transformen vidas con propósito y compromiso de país”, fundamentado en las siguientes premisas:

- Fomento de la cultura emprendedora y la innovación bajo una ruta progresiva.
- Desarrollo de metodologías ágiles al alcance de la comunidad emprendedora.
- Uso de múltiples plataformas interactivas y disruptivas.
- Interacción de distintos actores en una sola dinámica.
- Conexión propositiva frente a los desafíos de “una nueva realidad”.
- Fortalecimiento de la comunidad de emprendedores marca SENA.

Las actividades por desarrollar tendrán como eje central la potencialización de las competencias emprendedoras y empresariales de los emprendedores y empresarios en etapa temprana, y el desarrollo de condiciones habilitantes para la actividad emprendedora y empresarial: Algunas acciones que acompañaran esta iniciativa son: Ruedas de negocio, rondas de inversión, retos de innovación abierta, mentorías, vitrina comercial virtual, entre otros. En este punto, es de resaltar lo significativo que resulta para el logro de los objetivos, el aporte y compromiso de las regiones a esta iniciativa.

Ahora bien, si se observa la Resolución de grupos 1-01470 del 2021, la Coordinación Nacional de Emprendimiento está compuesta por dos (2) asesores, tres (3) profesionales y tres (3) técnicos, para atender las necesidades, proyecciones, metas y acciones estratégicas para la vigencia 2022, es decir, el personal de planta adscrito a dicho grupo de trabajo no es suficiente para cubrir las necesidades del servicio.

En consecuencia, resulta indispensable la celebración de un contrato de prestación de servicios a través del cual sea posible suplir la necesidad de acompañamiento, de seguimiento y cumplimiento de metas e indicadores, específicamente con las actividades cumplimiento de plan de acción, plan estratégico y el proceso de fortalecimiento empresarial para lograr el cometido del plan estratégico del SENA y las metas estratégicas para la Dirección de Empleo y Trabajo para la vigencia 2022, en ese sentido el plazo para cubrir la necesidad planteada se surte en la vigencia enunciada.

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 Empleo Y Trabajo, 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 en el seguimiento al cumplimiento de metas asignadas a la coordinación nacional de emprendimiento.
2. Presentar al supervisor oportunidades de mejora producto del seguimiento a las regionales asignadas.
3. Realizar informe de monitoreo sobre posibles procesos de internacionalización que se prevean en la Coordinación Nacional de Emprendimiento.
4. Apoyar en el proceso de fortalecimiento empresarial de los planes de negocios y empresas que se presenten en el Fondo Emprender, Emprendimiento y otras fuentes de financiación.
5. Apoyar en la revisión de información registrada en los sistemas de información que tenga la Coordinación Nacional de Emprendimiento.
6. Presentar informe en el mes de enero del proceso de fortalecimiento regional para la vigencia 2022.
7. Las demás que se deriven del artículo 5 de la Ley 80 de 1993, así como todas aquellas que señalen la Constitución y la ley.

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: Asesor G.05 De La Dirección De Empleo Y Trabajo O Quien Designe El Ordenador Del Pago o quien designe el Director(a) de Empleo y Trabajo. 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 Empleo Y Trabajo 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) Jorge Enrique Maldonado Huertas, 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	28-02-2020	15-12-2020	9.7	291
SENA	29-01-2019	31-12-2019	11.2	336
SENA	19-01-2018	31-12-2018	11.5	346
		Totales	32.4	973

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 Empleo y Trabajo 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
769759-2019	Omar Rolando Avila Torres	prestar los servicios profesionales como lider de nodo del grupo emprendimiento y grupo ser, de las regionales asignadas por la coordinacion del programa para acompanar el cumplimiento de los objetivos y metas, segon comunicado 8-2019-004622	31/12/2019	\$86,250,000	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.



Hernán Fuentes
Director(a) de Empleo y Trabajo

 Proyecto: MONICA ALEJANDRA TORRES REY - Direccion De Empleo Y Trabajo

Id 885

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	3	1	Liquidación	Permanente consulta y actualización normativa
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	3	1	Liquidación	Revisión por parte del Contratista y Supervisor del contrato
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	1	1	Liquidación	SENA Supervisor Contratista
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	2	1	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.
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	2	1	Liquidación	A través de los informes mensuales que genere el supervisor del contrato
6	Específico	Interno	Ejecución	Operacional	Riesgo por servicios adicionales, se materializa cuando se requiere 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	2	1	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

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	2	1	Exposición del registro presupuestal	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.
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 uno de los expedientes contractuales que requieran registro presupuestal	No	2	1	Exposición del registro presupuestal	A través de las comunicaciones que se generen entre las dependencias que participan en la elaboración del contrato y la dependencia encargada del realizar el registro presupuestal
9	General	Externo	Ejecución	Riesgo Operacional	Contagio coronavirus	Demandas, indemnizaciones del personal fallecido	4	4	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	3	1	Interventor del Contrato - Contratista	El interventor esta obligado al seguimiento y cumplimiento del protocolo de bioseguridad.

* 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.