



**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:	1-7076-12 - Prestar los servicios profesionales apoyando los proyectos de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales con el fin de lograr la dinamización en la construcción de ítems e indicadores a través de expertos técnicos del sector productivo; así como acompañar la elaboración de instrumentos de evaluación
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN:	Profesional en ingeniería, arquitectura, urbanismo.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	25 meses de experiencia profesional relacionada.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para el contrato la suma de \$47,380,000. 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 (\$2,060,000). b) (11) pagos iguales por los meses de Febrero a Diciembre, por valor de (\$4,120,000) cada uno.
PLAZO:	Hasta el 31 de Diciembre del 2022
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Bogota, D.c.
SUPERVISOR:	Profesional Grado 08 o quien designe el ordenador de pago
ORDENADOR DEL PAGO:	Director(a) Sistema Nacional de Formación para el 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 Sistema Nacional De Formación Para El 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:

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, es un establecimiento público de orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo, de conformidad con el artículo 1º de la Ley 119 del 9 de febrero de 1994, encargado de cumplir con la función social que le corresponde al Estado de brindar servicios de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (ECCL), además de ofrecer y ejecutar la formación profesional integral, para la incorporación de las personas en actividades productivas que contribuyen al crecimiento social, económico y tecnológico del país.

Ahora bien, el Decreto 249 del 28 de enero de 2004, en su artículo 12 señala como funciones de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, entre otras, las contempladas en los numerales: “1. Dirigir la implementación en el país del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y proponer las políticas para la ejecución de los procesos de normalización, evaluación y certificación, reconocimiento y articulación de programas de formación que de él se derivan para el desarrollo del talento humano, su empleabilidad y el aprendizaje permanente. //(...)// 3. Investigar, priorizar y aprobar metodologías y planes de normalización y certificación de las competencias laborales y formación para el Trabajo. 4. Dirigir, controlar y evaluar la ejecución de los planes que presentan las Mesas Sectoriales a través de los Centros de Formación Profesional Integral en materia de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales, reconocimiento y articulación de programas. //(...)// 7. Reconocer los Centros de Formación Profesional

Integral que actuarán como evaluadores - certificadores y las personas naturales o jurídicas que realizarán la evaluación de competencias de los trabajadores colombianos. //(...)// 10. Gestionar las auditorías de calidad a los procesos de normalización, y evaluación y certificación de competencias laborales realizadas por los Centros de Formación Profesional Integral o empresas evaluadoras, de acuerdo con los procedimientos establecidos, asegurando la formación y actualización de metodólogos, evaluadores y auditores para los procesos. (...)"

Es así como el CONPES 81 del 26 de julio de 2004, reconoce el papel fundamental que desempeña el SENA en la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales dentro del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, función que ejecuta con base en "...parámetros nacionales con referentes internacionales que se actualizan permanentemente con la participación de los expertos y empresarios, son una herramienta para la valoración de las competencias de los trabajadores que incluye la demostración de evidencias de conocimiento, producto y desempeño por parte de los candidatos a la certificación, tanto de aprendizajes como de experiencias, no importa cómo ni cuándo se hayan adquirido; así mismo, facilitan la medición y mejoramiento de la calidad y productividad de las empresas, y de conglomerados de empresas, cadenas productivas, sectores y regiones". (p. 8)

Adicionalmente, indica este CONPES que con la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales que realiza el SENA, se busca reconocer las habilidades, promover la recalificación o actualización, facilitar la empleabilidad y jalonar el aprendizaje permanente de los trabajadores colombianos en alianza con los empresarios.

Ahora, el CONPES 3674 del 19 de julio 2010, formuló los lineamientos para fortalecer el Sistema de Formación de Capital Humano, "(...) con el fin de potenciar sus efectos sobre el crecimiento de la economía, aumentando la productividad, la capacidad de innovar y la competitividad, así como la movilidad social, a partir del desarrollo e implementación de estrategias que permitan al Estado colombiano construir un esquema de gestión del recurso humano para el País (...)". (p. 52)

Por ello, la Entidad realiza el reconocimiento de aprendizajes previos o adquiridos a lo largo de la vida, a través de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, con base en el artículo 2.2.6.3.20 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 del 26 de mayo 2015, que establece: "El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales"

Ese servicio es considerado como la tercera vía de la cualificación del recurso humano en Colombia, aparte de la educación y la formación para el trabajo, según el inciso 3º del artículo 194 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 "Pacto por Colombia Pacto por Equidad", que señala:

"Se crea el Esquema de Movilidad Educativa y Formativa, para facilitar la movilidad de las personas entre las diferentes vías de cualificación que son la educativa, la formación para el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos para la certificación de competencias, con el fin de promover las rutas de aprendizaje, las relaciones con el sector productivo y el aprendizaje a lo largo de la vida``.

Que el Parágrafo 3 del artículo mencionado anteriormente, dispone: ``Las condiciones y mecanismos para la acreditación de entidades públicas certificadoras de competencias laborales, serán reglamentadas por el Ministerio del Trabajo.`` , lo cual es ratificado por el Decreto 78 del 28 de enero de 2020.

Es pertinente mencionar que el proceso de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales es totalmente gratuito en el SENA, en este se recogen evidencias de conocimiento, desempeño y producto de una persona con el fin de determinar si es competente para desarrollar una función productiva, tomando como referente una norma de competencia laboral u otro estándar de evaluación y certificación.

Para cumplir con este objetivo, se plantea la necesidad de diseñar e implementar el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, con el fin de establecer lineamientos comunes en el marco de la Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano por Competencias en Colombia, que permitan mayor valoración de las certificaciones de competencias laborales otorgados por el SENA y otros organismos de certificación acreditados por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia - ONAC.

Que el Grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo creado mediante la Resolución 925 del 18 de agosto de 2020, está organizado por equipos internos de trabajo de acuerdo con las especialidades técnicas requeridas para facilitar la ejecución de las acciones encomendadas a esta Dependencia así: 1. Gestores Regionales y de Centros de Formación; 2. Soporte aplicativo DSNFT; 3. Gestores de Instrumentos de Evaluación; 4. Verificaciones; 5. Banco Nacional de Instrumentos de Evaluación –BNIE; 6. Política Pública y Fortalecimiento de ECCL y 7. Soporte transversal.

Por lo tanto, para llevar a cabo la gestión a cargo del grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, se desarrollan acciones planificadas y sistemáticas que aseguran la prestación del servicio de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales teniendo en cuenta: la orientación y formación de metodologías a nivel nacional, la implementación de esquemas de certificación, el acompañamiento a los Centros de Formación Profesional Integral para desarrollar el modelo de aseguramiento de calidad, basado en la norma ISO/IEC 17024:20012, el seguimiento a la ejecución de las actividades desarrolladas en los Centros de Formación Profesional Integral y la verificación al proceso de Gestión de Certificación de Competencias Laborales.

Se concertó en el 2021 con las regionales y centros de formación la siguiente meta para la vigencia 2022, el

proceso de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales: personas inscritas 207,744, personas evaluadas 189.566, total evaluaciones 228.574, personas certificadas 180.758 y certificaciones expedidas 217.407. Con corte al 31 de octubre de 2021 se tienen los siguientes porcentajes de ejecución: personas inscritas 102,8%, personas evaluadas 84,37%, total evaluaciones 93,67%, personas certificadas 82,8% y certificaciones expedidas 91,4%., datos reportados a la Dirección de Planeación y Dirección Corporativo.

Acorde con lo establecido en el plan de acción para la vigencia 2022; se definieron diversas estrategias para ofertar el proceso ECCL como la "Certificación", donde continúa con la oferta tanto virtual como presencial a nivel nacional; prevaleciendo la atención en certificación de competencias laborales de los trabajadores en los sectores de Economía Naranja, Industrias 4.0; Agro; Migrantes; Sectores Priorizados en Planes de desarrollo; Apuestas Productivas; Vocaciones Regionales; Poblaciones Vulnerables y Atención a la Colombia Profunda, y con el fin de contribuir a la gestión de las estrategias del proceso allí descritas como: "evaluar y certificar personas en el marco de las políticas públicas del gobierno nacional: poblaciones vulnerables, población con discapacidad, reincorporados, cuidadores, entre otras."; "Adelantar procesos ECCL a través del desarrollo de proyectos por las líneas de atención: Demanda Social y Organización"; "Atención efectiva de la población migrante y retornados colombianos"; "Desarrollar actividades relacionadas con la homologación de la certificación de competencias laborales en programas de formación."; "Evaluar y certificar competencias laborales para población joven, mujeres y personas mayores."; continuar con el apoyo técnico al programa del Ministerio de Trabajo Saber Hacer Val SHV; el Grupo Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, necesita del apoyo permanente de los equipos técnicos conformados en su interior como: Banco Nacional de Instrumentos de Evaluación; Construcción de ítems e indicadores de Instrumentos de Evaluación; Soporte al Sistema de Información DSNFT; Dinamizadores regionales y centros de formación; Verificación y Auditoría; Política Pública y Fortalecimiento de ECCL y Soporte Transversal.

Lo anterior con base en la circular No: 3-2021-000134 – 30/07/2021, remitida a Directores Regionales, Subdirectores de Centro y Coordinadores Misionales Regionales, en donde se tuvieron en cuenta los siguientes criterios: a. Diversificación de la oferta de ECCL, analizando comportamiento histórico en las áreas clave de los años 2019, 2020 y 2021, con el objetivo de identificar la trayectoria y prospectiva del centro en el proceso de ECCL y ampliar la cobertura del programa hacia otros sectores que aporten a la reactivación economía de las regiones. b. Pertinencia, los Centros de Formación deberán tener como referente para la identificación de las áreas clave a trabajar en la vigencia 2022, lo descrito en el lineamiento de la DSNFT sobre objetivos tácticos: Priorizados, Regulares y Transversales.(No: 01-3-2020-000139 - 10/08/2020) c. Dinamizar la oferta del proceso de ECCL, teniendo en cuenta que en los proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales se pueden incorporar Normas Sectoriales de Competencia Laboral susceptibles de ejecutar de manera virtual o presencial, esto con el fin de propiciar la efectividad, transparencia y oportunidad del proceso.

Teniendo en cuenta 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, resulta necesaria la contratación, puesto que a la fecha no existe personal suficiente, la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo cuenta con 20 cargos de planta, de los cuales 4 pertenecen al grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, así: un Profesional G10, un Profesional G02, un Profesional G08 y una secretaria G04 (Resolución 1-01530 del 2 de septiembre de 2021); es por esto, que para la sostenibilidad de los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, se hace necesario contratar un apoyo con componente de orden administrativo que permita la gestión, administración y seguimiento de talento humano encargado de la construcción de los instrumentos de evaluación válidos, confiables y equitativos que se utilizan a nivel nacional, que para responder a las necesidades anteriormente descritas; el grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, requiere conocimientos metodológicos en la planeación y construcción de ítems e indicadores, revisiones técnicas y metodológicas de los referentes de evaluación; como son: Normas de Competencia Laboral y Normas Sectoriales de Competencia Laboral de orden nacional, con el fin de unificar criterios de diseño y construcción bajo parámetros de calidad y creando los instrumentos de evaluación incluyentes para cualificar el sector productivo nacional, es indispensable suscribir contrato con una persona natural, para apoyar al equipo de dinamizadores regionales de instrumentos de evaluación en el diseño y construcción de instrumentos de evaluación para seguimiento de la meta nacional de instrumentos para uso a nivel nacional, así mismo, apoyar en la propuestas de mejora en el marco del redimensionamiento del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, a través de nuevas estrategias de evaluación. para la ejecución del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

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 Sistema Nacional De Formación Para El 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:

- a. Definir y presentar en el mes de enero Plan de trabajo para la vigencia 2022, de tal forma que permita el seguimiento por parte del supervisor para el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.
- b. Apoyar la ejecución de propuestas para el redimensionamiento del proceso gestión de evaluación y certificación de competencias laborales, a través de nuevas estrategias de evaluación.
- c. Apoyar en el redimensionamiento del proceso Gestión Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, a través de la adecuación de pruebas de conocimiento diferenciales y la importación de instrumentos al aplicativo
- d. Apoyar y acompañar a los dinamizadores regionales de instrumentos y/o expertos técnicos de organizaciones externas, en la construcción de instrumentos de evaluación conforme a las necesidades del proceso gestión de evaluación de competencias laborales.
- e. Apoyar y acompañar en la revisión metodológica de los instrumentos de evaluación construidos en los centros y atender oportunidades de mejora de instrumentos conforme con los lineamientos y metodología del proceso gestión de evaluación y certificación de competencias laborales.
- f. Apoyar, atender y participar en reuniones o comités, así como en actividades de divulgación del SENA y entidades de Gobierno conforme a las necesidades del proceso gestión evaluación de competencias laborales.

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: Profesional Grado 08 o quien designe el Director(a) Sistema Nacional de Formación para el 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) Sistema Nacional De Formación Para El 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

12. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones: SI 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 2.2.1.1.6.1. 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) Richard Fernando Ortega González, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

IDONEIDAD		
La siguiente verificación, se realiza atendiendo lo establecido en los estudios previos.	FORMACIÓN ACADÉMICA	
	CUMPLE	NO CUMPLE
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Entidad	Fecha de Ingreso	Fecha de Retiro	Meses	Días
SENA	28-01-2020	17-12-2020	10.8	324
SENA	08-02-2019	11-12-2019	10.2	306
ROCK ARTE PUTUMAYO	01-06-2017	31-12-2018	19.3	578
		Totales	40.3	1208

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) Sistema Nacional de Formación para el 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.

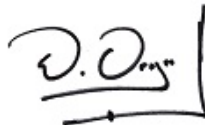
Para el presente contrato se tuvo como referente los siguientes contratos históricos de la Entidad, en los que se desarrollaron objetos y honorarios similares:

No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor del contrato	Modalidad de selección
CO1.PCCNTR 2165641	Jhonatan Felipe Camelo Bolivar	1-7076-13 - Prestar los servicios profesionales para apoyar en la orientacion y seguimiento a la construccion de instrumentos de evaluacion de las regionales asignadas, asi mismo apoyar en la definicion de mejoras al Sistema de Informacion DSNFT, de acuerdo con los lineamientos y disposiciones establecidos por el SENA.	31/12/2021	\$44,590,000	Contratacion Directa
CO1.PCCNTR 2607519	Sebastian Ramirez	1-7076-14 - Prestar los servicios profesionales para apoyar en la orientacion y seguimiento a la construccion de instrumentos de evaluacion de las regionales asignadas, asi mismo plantear propuestas de mejoramiento en temas de construccion de instrumentos de acuerdo con los lineamientos y disposiciones establecidos por el SENA.	31/12/2021	\$25,453,333	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.



William Orozco Daza
Director(a) Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

 Proyecto: JENIFER JULIETH SOTO JIMENEZ - Direccion Sistema Nacional De Formacion Para El Trabajo

Id 843

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?	Persona responsable por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión	
												Categoría	Valoración del riesgo	Impacto					¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad
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	3	3	4	Bajo	Contratista	Las partes de mutuo acuerdo determinarán la forma de retomar el equilibrio contractual a fin de no generar perjuicio para las partes	3	Bajo	Si	Ejecución	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	4	5	Alto	Contratista - SENA	Las partes de mutuo acuerdo acordarán la forma de retomar el equilibrio contractual a fin de no generar perjuicio para las partes	2	Bajo	Si	Ejecución	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	3	1	1	Bajo	Contratista	Reducción de la probabilidad de ocurrencia del evento con actividades y programas de prevención en seguridad industrial y ocupacional	1	Bajo	No	Ejecución	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	7	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	2	Bajo	No	Ejecución	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	4	7	Alto	Contratista	Unificación de criterios para el manejo de la información	2	Bajo	No	Ejecución	Liquidación	A través de los informes mensuales que genere el supervisor del contrato	Permanente	
6	Específico	Interno	Ejecución	Técnico	Riesgo por servicios adicionales, se materializa cuando se requieren servicios complementarios o adicionales de manera sobrevenida a la necesidad que se estaba satisfaciendo con la ejecución del contrato	Prestación de servicio sin disponibilidad presupuestal que generen reclamaciones	3	3	3	Medio	SENA	No prestar servicios sin las debidas legalizaciones de adiciones, prorrogas o modificaciones contractuales	2	Bajo	Si	Ejecución	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?	Persona responsable por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión	
												Categoría	Valoración del riesgo	Impacto					¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad
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	3	5	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	2	Bajo	No	Suspensión del contrato	Ejecución 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.	Posterior a la firma del contrato	
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	5	Medio	SENA	Seguimiento a cada un de los expedientes contractuales que requieran registro presupuestal	2	Bajo	No	Suspensión del contrato	Ejecución 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	Posterior a la firma del contrato	
9	General	Externo	Ejecución	Riesgo Operacional	Contagio coronavirus	Demandas, indemnizaciones del personal fallecido	4	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".	2	Bajo	Si	Interventor del Contrato/ Contratista	31/12/2020 10/7/2020	El interventor esta obligado al seguimiento y cumplimiento del protocolo de bioseguridad.	Diario	

* 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.