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:	Prestación de los servicios profesionales para apoyar la implementación, divulgación y uso del Banco de Expertos Técnicos de normalización en el aplicativo DSNFT que soporta el proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales y verificación del cumplimiento de requisitos de productos de normalización.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN:	Título universitario en ingeniería, economía, administración, arquitectura o afines
EXPERIENCIA RELACIONADA:	Sin experiencia relacionada
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para el contrato la suma de $36,300,000. Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un (1) pago correspondiente al mes de Enero, por valor ($440,000) cada uno. b)10 pagos iguales por los meses de Febrero a Noviembre, por valor de ($3,300,000) cada uno. c) último pago correspondiente al mes de Diciembre, por valor de ($2,860,000) cada uno..
PLAZO:	Hasta el 26 de Diciembre del 2022
LUGAR DE EJECUCION:	Bogota, D.c.
SUPERVISOR:	Coordinador (a) del Grupo de Gestión de Competencias Laborales 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 Direccion Sistema Nacional De Formacion 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 y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo, cumple con la función social que le corresponde al Estado de brindar servicios, 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.

Así las cosas, el artículo 19 del Decreto 933 de 2003, compilado en el artículo 2.2.6.3.20 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 estableció que el SENA "… regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales".

El Artículo 12 del Decreto 249 de 2004, señala las funciones de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (DSNFT), dependencia de la Dirección General del SENA, que entre otras, se contempla: lo: "1.Investigar, priorizar y aprobar metodologías y planes de normalización y certificación de las

competencias laborales y formación para el Trabajo; 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; (…) 5. Gestionar la aprobación de Normas de Competencia Laboral y orientar o evaluar las normas propuestas por gremios, asociaciones, sectores o cadenas productivas u otras entidades, para ser aprobadas por el Consejo Directivo Nacional como Normas de Competencia Laboral Colombianas;(…) 8. Proponer la reglamentación de Mesas Sectoriales y otras estrategias de concertación, velando por su integración tripartita, para atender necesidades reales de normalización, formación, evaluación y certificación de las competencias laborales requeridas por el país; 9. Establecer el sistema de codificación de las normas de competencia y titulaciones laborales colombianas; (…) 16. Establecer y mantener actualizado el sistema de información sobre normalización, evaluación y certificación y formación para el trabajo en coordinación con la Oficina de Sistemas y definir y aplicar indicadores de gestión para los procesos de normalización, evaluación y certificación, y reconocimiento y articulación de programas de formación para el trabajo, en coordinación con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo". (…).

Dentro del marco normativo descrito, el Sena a través de la resolución 925 de 18 de agosto de 2020. Art 18. "`por la cual se suprime, crea y reorganiza la conformación y funciones de los Grupos de Trabajo de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el trabajo y se dictan otras disposiciones` entre los cuales se encuentra el "Grupo de Gestión de Competencias Laborales" – GGCL el cual lidera el proceso relacionado con la gestión de instancias de concertación y competencias laborales señalando dentro de algunas de las funciones a su cargo las siguientes:

"Apoyar la implementación en el país del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y proponer las políticas para la implementación de los procedimientos de gestión de instancias de concertación y estandarización de competencias laborales que de él se derivan para el desarrollo del talento humano, su empleabilidad y el aprendizaje permanente", "Gestionar la aprobación de Normas de Competencia Laboral y orientar o evaluar las normas propuestas por gremios, asociaciones, sectores o cadenas productivas u otras entidades, por el Consejo Directivo Nacional como Normas Sectoriales de Competencia Laboral", "Coordinar con otras Direcciones del SENA acciones para el fortalecimiento de las instancias de concertación, desarrollo y aplicación de los productos de la estandarización de competencias laborales" entre otras.

Las Normas Sectoriales de Competencia Laboral, son documentos técnicos que establecen los requisitos mínimos aceptables para el desempeño de una función productiva, concertados en mesas sectoriales en las que participan el sector productivo, gubernamental y académico, para desarrollar la gestión del talento humano por competencias generando conocimiento transferible a la formación profesional.

Es por ello que el SENA como entidad pública y a través de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (DSNFT), cuenta desde el año 1998, con un espacio natural de concertación con el sector productivo, gubernamental y académico, denominado Mesas Sectoriales, con el fin de promover la gestión del talento humano por competencias generando conocimiento transferible a la formación profesional. Este espacio tiene un radio de acción nacional y sectorial, en el que participan voluntariamente gremios, empresarios, sector público, organizaciones de trabajadores, centros de investigación y oferentes educativos. En la actualidad se cuenta con 85 Mesas Sectoriales divididas en tres macro sectores así: 36 del sector Comercio y Servicios, 29 del sector Industrial y 20 del sector Agro.

Apuntando a la pertinencia y a la mejora continua de los procesos, la DSNFT viene implementando la renovación de las Mesas Sectoriales, con el objetivo de que se conviertan en instancias que proporcionen información sobre requerimientos de servicios institucionales, promuevan y desarrollen proyectos de investigación, de normalización y certificación de competencias laborales, de legislación sobre la gestión de talento humano e inclusive tengan una mirada internacional para anticiparnos al futuro.

Es así como en el CONPES 3866 de 2016 Política de Desarrollo Productivo se establece: "…Específicamente, entre 2017 y el 2025 el SENA ofertará anualmente en promedio 15 programas de formación profesional para dar respuesta a lo formulado en dichos planes de acción. Adicionalmente, en caso de que los planes de acción mencionados identifiquen una brecha en una competencia laboral que no se encuentra normalizada, el SENA deberá garantizar, a través de la Mesa Sectorial correspondiente, la normalización de dicha competencia asociada a la estructura ocupacional de la competencia laboral en cuestión. Para 2025, el SENA espera haber atendido el 100% de las competencias laborales que solicitaron normalizar. Este proceso facilitará que las personas interesadas se certifiquen en esta competencia, lo cual a su vez impulsa mejoras en la calidad de la formación para el trabajo".

A través de la normalización de competencias laborales el Grupo organiza, estructura y opera procesos para elaborar y establecer normas sectoriales de Competencia Laboral para las diferentes áreas y sub áreas de desempeño laboral, que sirven como insumo en la gestión de talento humano por competencias; el desarrollo de procesos de evaluación y certificación de competencias laborales; elaboración de programas en las entidades de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano del país; actualización de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC); el desarrollo de proyectos de prospectiva ocupacional y el diseño curricular de los programas de formación que ofrece el SENA.

Para la vigencia 2021, el grupo de Competencias Laborales contó con una asignación presupuestal al CDP 11121 "Servicios personales" por valor de $ 1.577.479.360, logrando una ejecución del 100% a 31 de diciembre de 2021, de igual manera, para el CDP 11221 "viáticos y gastos de viaje al interior área administrativa", con una asignación de $78.000.000 y una ejecución del 100%.

Se logró un mayor posicionamiento de las instancias de concertación a través de redes sociales como

Facebook y Twitter, toda vez que se diseñó y ejecutó la estrategia de comunicación a nivel nacional de la mano de la Oficina de Comunicaciones, en diversos medios de comunicación masiva, regional y local de acuerdo con las necesidades de reconocimiento y divulgación del proceso. Por lo anterior y con la gestión de los dinamizadores de instancias se logró la vinculación de más de 1.500 organizaciones nuevas a las Mesas Sectoriales, adicionalmente se renovaron cerca de 12.000 organizaciones que ya eran parte de las mismas, se realizaron alrededor de 80 eventos para fortalecer, posicionar y capacitar en el proceso de GICCL con más de 20.000 participantes, se aprobaron 237 Normas Sectoriales de Competencia Laboral, entre las cuales 57 pertenecen a Economía Naranja, 9 al sector Industria 4.0, 7 al sector Salud, 40 al sector agro y 14 al sector Transporte y Logística, que son el insumo principal para elaborar programas de formación y proyectos de Certificación de Competencias Laborales, entre las cuales 57 pertenecen a Economía Naranja, 9 al sector Industria 4.0, 7 al sector Salud, 40 al sector agro y 14 al sector Transporte y Logística, siendo el insumo principal para elaborar programas de formación y proyectos de Certificación de Competencias Laborales, con la participación de expertos técnicos a nivel nacional de los diferentes sectores del ámbito productivo, académico y gubernamental, además de 132 Estructuras Funcionales de la Ocupación que permitieron actualizar 132 ocupaciones que fueron validadas como proyecto piloto para la actualización según la nueva estructura de la Clasificación Única de ocupaciones para Colombia (CUOC) y a su vez las áreas de cualificación de los perfiles de cargo según el Sistema Nacional de Cualificaciones, lo anterior a través de 7 informes y presentaciones realizadas ante el Consejo Directivo Nacional del SENA.

En el marco de la transformación digital, se logró la mejora significativa en infraestructura del sistema de información DSNFT, en ampliación recursos de memoria, servidores y CPU a los 4 nodos de DSNFT, garantizando la revisión, monitoreo y pruebas funcionales resultados de ampliación capacidad. A través del formulario de Soporte aplicativo, se recibieron 632 inquietudes y peticiones con los clientes internos y externos , logrando un punto único de contacto mediante el cual se canalizan y resuelven requerimientos, por otro lado, se cumplió con la estrategia de Integración con otros procesos y se brindó orientación en manejo del aplicativo a los grupos y roles como dinamizadores de Instancias y normalización, facilitadores, Equipo Nacional de Normalización respecto a las diferentes funcionalidades a través de la mesa de soporte aplicativo. De igual manera se logró el diseño y organización de series, subseries y carpetas facilitativas en SharePoint GGCL y en el aplicativo https://dsnft.sena.edu.co/, de acuerdo con la normatividad dispuesta por la entidad a través de la Tabla de Retención Documental.

Para el 2022 se tiene una asignación presupuestal de $1.512.829.360 distribuido en dos rubros de la siguiente manera: $1.472.501 para “Servicios personales”, $40.328.360 “Viáticos Dirección General” de ejecución nacional y seguimiento desde el Grupo de Gestión y competencias Laborales.

De igual manera se continuará trabajando en el posicionamiento del proceso de acuerdo con las estrategias establecidas por la oficina de comunicaciones, apoyando la planeación y desarrollo de los proyectos, eventos, y actividades del proceso de gestión, a través de todos los medios de comunicación nacionales y locales, redes y herramientas SENA, logrando así incrementar en un 80% los seguidores para cada una de las cuentas en Twitter y Facebook, así mismo incrementar el alcance de las publicaciones en un 90% por publicación.

Por otro lado, para el 2022 se brindará acompañamiento y orientación a las 85 Mesas y 11 Consejos Sectoriales, promoviendo la articulación con los sectores productivos, gubernamental y académico; de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Plan de Acción, mediante la vinculación de 75 pendientes de las 250 empresas más importantes del país y 1.800 nuevas organizaciones, de igual manera realizar el seguimiento y validación del modelo de reestructuración de las Mesas Sectoriales.

Igualmente, se espera la elaboración y actualización de 350 Normas Sectoriales de Competencia Laboral, que evidencien las habilidades blandas y se encuentren registradas en el sistema de información DSNFT, reducción de tiempos en las fases de los productos de normalización, implementación de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia CUOC, fortalecimiento y dinamización del banco de expertos técnicos, implementación de estrategias con el equipo nacional de verificación metodológica y la red de metodólogos de normalización y el aseguramiento de la calidad de los productos de normalización.

Además, se espera la apropiación de las funcionalidades del sistema de información DSNFT en un 100%; logrando de esta manera sistematizar en forma significativa el proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales a nivel nacional, la migración de información de la página https://certificados.sena.edu.co/claborales/ al portal web del proceso https://competencias.sena.edu.co/, sincronizar la publicación en Observatorio Laboral, en CompromISO, y CRM SENA de los Informes de Normalización y Mesas Sectoriales correspondientes.

Para la ejecución del proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales, se realizan las siguientes actividades en el año desde el mes de enero hasta diciembre de forma permanente y constante: 1. Elaboración cronograma de actividades a desarrollar en el año. 2. Elaboración de lineamientos para tener en cuenta en regionales y centros de formación profesional integral. 3. Socialización de acciones y reuniones para articulación a nivel interno y externo. 4. Desarrollo de videoconferencias a nivel nacional para brindar lineamientos, socializar avances y acciones de mejora. 5. Realización de eventos nacionales, reuniones, jornadas con metodólogos de normalización, apoyos administrativos, secretarios técnicos de Mesas Sectoriales, presidentes de Mesas Sectoriales que apoyan los procesos en regionales y centros de formación. 6. Reuniones periódicas con la Dirección de Empleo y Trabajo, Formación Profesional, Relaciones Corporativas, Internacionalización, Oficina de Comunicaciones, Oficina de Sistemas para establecer acciones de articulación, así como con entidades del sector productivo, académico y gubernamental para fortalecer el proceso. 7. Seguimiento al cumplimiento del plan de acción y programación anual de normalización de las 85 Mesas Sectoriales, en esta Programación Anual de Normalización - PAN se hace relación de los productos de

la normalización a elaborar o actualizar en cada vigencia con la justificación correspondiente. De igual forma dicha programación deberá tener como referente la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia – CUOC (La CUOC, es un listado que organiza y clasifica los empleos, cargos y oficios del mercado laboral colombiano) de acuerdo con el Decreto 654 del 16 junio 2021. Las Mesas Sectoriales son instancias de concertación, donde se proponen políticas para la formación, mediante la normalización y la certificación de competencias laborales. Las mesas sectoriales estarán integradas por representantes de los gremios, los empresarios, los trabajadores, pensionados del SENA, las entidades de formación y capacitación, el gobierno nacional y de los Centros de Investigación y Desarrollo Tecnológico 8. Divulgación de casos exitosos, buenas prácticas en redes sociales, boletines, página web, SENA AL aire. 9. Socialización de resultados obtenidos y logros, como la vinculación de 1.238 organizaciones de los sectores productivo, gubernamental y académico.

En atención al dinamismo, crecimiento y desarrollo constante de los sectores productivos y las políticas gubernamentales, el SENA debe garantizar que las competencias de los futuros aprendices y de los trabajadores de estos sectores estén acorde con las necesidades productivas a nivel Nacional.

Dentro del Grupo de Gestión y Competencias Laborales, existen 4 equipos de trabajo, los cuales buscan mejorar la calidad y agilidad en los procesos internos cumpliendo con las estrategias y fines establecidos por el DSNFT. Los equipos son:

1. Administrativo y Financiero, 2. Dinamizadores de Instancias, 3. Dinamizadores de Normalización y 4. Facilitadores de Sistemas Información.

Equipo Administrativo y Financiero: el mismo requiere de personal para apoyar las labores administrativas transversales al grupo de Gestión de Competencias Laborales, contribuyendo al cumplimiento de la misión con eficiencia, eficacia y efectividad en su resultado bajo los principios de la Administración Pública, mediante la realización de las diferentes actividades inherentes al proceso tales como: gestión ante la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo y los entes respectivos, ajustes y aprobación de los Proyectos de Inversión - BPIN, de responsabilidad del grupo de Gestión de Competencias Laborales, proponer la distribución presupuestal necesaria a las Direcciones Regionales y Centros de Formación Integral para el cumplimiento de la misión con criterios de eficiencia y eficacia, realizar el seguimiento a la ejecución de los recursos presupuestales asignados al grupo de Gestión de Competencias Laborales con el fin que se gestionen directamente y los que se asignan a los Centros de Formación en cada vigencia fiscal, de acuerdo a lo planeado, generando informes que permitan el análisis de los datos y la mejora oportuna de los mismos, consolidación de todos los trámites precontractuales, contractuales y post contractuales, de contratación de prestación de servicios personales a cargo del grupo de Gestión de Competencias Laborales, seguimiento a las PQRS para prestar oportunamente respuesta al solicitante, así mismo, a las mejoras que de ello se deriven articuladas con los demás grupos Internos de Trabajo, proyección y trámite para dar respuesta de fondo a los derechos de petición, derechos de información, acciones de tutela, requerimientos administrativos de entidades públicas, privadas, entes de control y vigilancia; respecto de las actuaciones que sean de competencia del grupo, análisis y seguimiento a los indicadores de responsabilidad del área, generando alertas a los correspondientes responsables del grupo y conjuntamente construir las acciones de mejora pertinentes, coordinando con los demás subgrupos la elaboración de informes que se requiera presentar en el ejercicio de las actividades, revisar las comisiones u órdenes de viaje de integrantes del grupo fortaleciendo el uso de las herramientas tecnológicas y fomentando la austeridad del gasto, definir los indicadores e instrumentos para medición, seguimiento, control y evaluación de la percepción de los clientes y grupos de interés del proceso de gestión de instancias de competencias laborales en articulación con los demás grupos de trabajo del área.

Así mismo, el Equipo de Dinamizadores de Instancias, surge para dar cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo 0003 de 2018 “Por el cual se reglamenta la gestión de las Instancias de Concertación: Mesas y Consejos Sectoriales” donde se establecen y precisan propósitos, criterios, integrantes, funciones, derechos y tiempos para facilitar la gestión de las instancias de concertación, así como formalizar la participación de Centros de Formación del SENA en las instancias de concertación y la constitución de Consejos Sectoriales.

En ese sentido, las Mesas Sectoriales se deben fortalecer para tener representatividad a nivel nacional y convertirlas en fuente de información respecto a la realidad del sector productivo, identificando requerimientos y brechas de capital humano. En esta estrategia se deben promover el desarrollo de estudios prospectivos sobre el impacto de la tecnología en el talento humano, el análisis de reglamentación para la gestión de las cualificaciones del talento humano.

Ahora bien, la formación profesional integral basada en Competencias Laborales: se caracteriza por ser un modelo centrado en habilidades para el trabajo, desde la perspectiva de las necesidades del sector productivo, vislumbrado a través de la estrategia de articulación de la educación, el gobierno y las empresas a través de las Mesas Sectoriales como instancia que los reúne y cualifica a las personas. De tal manera, el Grupo de Gestión de Competencias Laborales desarrolla el proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales - GICCL, en Colombia, con altos estándares de calidad y pertinencia para los diferentes sectores del país, servicio que presta con el apoyo de los centros de formación profesional integral, regionales de la entidad y sector productivo, académico y gubernamental.

Para poder surtir el proceso de gestión de instancias de concertación y competencias laborales se requiere, entre otras acciones: realizar seguimiento al plan de acción de las Mesas Sectoriales que le sean asignadas y contribuir para su cumplimiento, revisión y visto bueno de boletines de las Mesas Sectoriales, revisar propuestas para fortalecer, posicionar las Mesas Sectoriales, apoyar la implementación de la propuesta de renovación de las Mesas Sectoriales, realizar acciones que conlleven a vincular organizaciones a las Mesas

Sectoriales y aporte de expertos técnicos, apoyar eventos, congresos, seminarios o conversatorio organizados por las Mesas Sectoriales, elaborar reuniones periódicas, cronogramas de trabajo con áreas misionales para aportar al desarrollo y gestión de las MS, estas actividades deberán realizarse con las Mesas Sectoriales que le sean asignadas por la coordinadora del grupo de GCL.

Por otra parte, el Equipo de Dinamizadores de Normalización, en cumplimiento de sus funciones, y teniendo en cuenta que mediante Resolución 002 de 2016 de Ministerio de Industria y Comercio, el SENA, fue aprobado como Unidad Sectorial de Normalización, debe efectuar la misionalidad de elaborar y actualizar los productos de normalización (NSCL, EFOS), por otra parte la Ley 1955 de 2019 “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, en el artículo 194 crea el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país, siendo componentes del SNC: el Marco Nacional de Cualificaciones - MNC, los subsistemas de: aseguramiento de la calidad de la educación y la formación; de normalización de competencias; y de evaluación y certificación de competencias, el esquema de movilidad educativa y formativa, así como la plataforma de información del SNC. Así mismo, el SENA como unidad sectorial de normalización hace parte del Subsistema de Normalización, debe dar respuesta a los requerimientos que SNC haga estandarizando las funciones laborales que una persona debe realizar en el desempeño de un cargo u ocupación. Por ende y para dar cumplimiento a la identificación de necesidades que hay de normalización se debe contar con el personal idóneo que contribuya desde la Dirección General a gestionar la unidad sectorial de normalización de competencia laborales de acuerdo con la reglamentación vigente, desde lo técnico, metodológico y administrativo.

El Equipo de Facilitadores de Sistemas, de acuerdo con la estrategia de la transformación digital del SENA, toma como una oportunidad para Impactar positivamente a nuestros clientes internos y /o externos en la experiencia del aprovechamiento de productos y servicios de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, incrementando procesos colaborativos, automatizando los flujos de trabajo por medio del sistema de información DSNFT, optimizando los tiempos de entrega de resultados y fortaleciendo las capacidades digitales del equipo de trabajo motivando así el autoaprendizaje, utilizando la tecnología y analizando la realimentación de los clientes.

Por ello, es fundamental contar con un sistema de información que permita disminuir la huella ambiental, aumentar la disponibilidad de la información, mejorar el seguimiento y control y disminuir tiempos de respuesta a requerimientos. Así mismo, es necesario disponer de información confiable y a tiempo que permita suministrar reportes requeridos a nivel interno y externo teniendo en cuenta que la normalización de competencias laborales proporciona insumos para la formación y certificación de competencias laborales, procesos que se encuentran contemplados en el Sistema Nacional de Cualificaciones.

En respuesta a lo anterior, en la implementación del sistema de información DSNFT para el proceso, se identificaron mejoras que necesitan del levantamiento de requerimientos como alertas, reportes, notificaciones, funcionalidades y tableros de control para facilitar el cumplimiento de los lineamientos del proceso con el propósito de elaborar documentos soporte para el ajuste al mismo e inclusive para fortalecer el autoaprendizaje y uso permanente del mismo en cada una de las fases de los productos de normalización. Por otra parte, realizar el seguimiento a la programación y los informes de los cortes mensuales de normalización directamente en el sistema de información que permitirá que usuarios a nivel interno y externo tengan información permanente, facilitando así la realimentación sobre el proceso.

Teniendo en cuenta que en el grupo de Gestión de Competencias Laborales de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, tan solo cuenta con 6 profesionales de planta así: 1 profesional G01, 2 profesionales G02, 1 profesional G07, 1 profesional G08 y 1 Técnico G01, se evidencia que el personal de planta del mencionado Grupo de trabajo de la DSNFT, no es suficiente para desarrollar todas las funciones y actividades asignados al proceso para su correcta ejecución, por ello surge la necesidad de contar temporalmente con personal adicional e idóneo para cumplir con los objetivos y metas propuestas para la vigencia 2022.

Por consiguiente y según lo indicado 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”, así como lo dispuesto en la Circular SENA No. 120 del 7 de julio de 2020, suscrita por el Director General y la Circular SENA No. 63 del 16 de abril de 2021, en las que se menciona que la contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión debe realizarse únicamente con personal indispensable; es oportuno indicar que en el presente caso es viable realizar el proceso de contratación aquí indicado, puesto que es estrictamente necesario para coadyuvar al cumplimiento de las funciones y fines de la Entidad.

Por lo anteriormente mencionado y toda vez que el Grupo de Gestión de Competencias Laborales no cuenta con el personal de planta suficiente para asumir todas las funciones asignadas, se requiere estricta, necesaria y temporalmente de un profesional para la generación y establecimiento de estrategias que contribuyan en la implementación, registro, publicación y divulgación del módulo de Banco Expertos Técnicos de normalización del sistema de información DSNFT del proceso de normalización para los grupos de interés, así mismo generar los reportes e informes requeridos para ser publicados en el portal web del sistema. Por otra parte es necesaria la verificación y validación de los soportes de los productos de normalización registrados a través del sistema de información DSNFT en sus diferentes fases y la revisión de la información registrada en el

sistema de información del proceso de normalización para generar informes que conduzcan a su mejoramiento.

Por consiguiente, la mejor opción legal con la que se cuenta es mediante la suscripción de un contrato de prestación de servicios 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.

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 Direccion Sistema Nacional De Formacion 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. Durante el mes de enero 2022 apoyar en la elaboración de informes estadísticos de resultados de aseguramiento de la calidad de la normalización de competencias laborales 2021.

B. Apoyar la verificación del cumplimiento de requisitos y soportes de los productos de normalización, en cada una de las fases de ejecución a través del sistema de información DSNFT.

C. Apoyar en la revisión y validación de la calidad de la información registrada en el sistema de información DSNFT del proceso de normalización y generar informes que conduzcan al mejoramiento del proceso, teniendo en cuenta las implicaciones de la CUOC

D. Realizar acciones y estrategias para la implementación, registro, publicación y divulgación del módulo de Banco Expertos Técnicos de normalización, del sistema de información DSNFT del proceso de normalización, para los grupos de interés, así mismo generar los reportes e informes requeridos.

E. Consolidar información de normalización de competencias para publicar en coordinación con el administrador del portal web proceso del Gestión de Instancias de Concertación y 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: Coordinador (a) Del Grupo De Gestión De Competencias Laborales 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 __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) Alexander González Olarte, 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	

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 m odalidad para cumplir funciones de carácter pemanente.

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.2170075 - 2021	Crisanta Ines Henao Castro	1-7071-11- Prestacion de los servicios profesionales para apoyar en la identificacion y realizar ajustes a los productos de normalizacion de competencias laborales de acuerdo con los avances del Sistema Nacional de Cualificaciones-CUOC.	31/12/2021	$37,904,000	Contratacion Directa
CO1.PCCNTR.2219954 - 2021	Alexander Gonzalez Olarte	1-7071-026- Prestacion de los servicios profesionales para apoyar el desarrollo de estrategias que contribuyan a la recoleccion, gestion y acondicionamiento de la informacion del proceso de Gestion de Instancias de Concertacion y Competencias Laborales en el aplicativo DSNFT.	31/12/2021	$36,300,000	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.



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

Proyecto: OLGA PIEDAD PUPIALES BOTINA - Direccion Sistema Nacional De Formacion Para El Trabajo

Id 1112

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	Etapa	Tipo	Descripción (Qué puede pasar y, cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría	¿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	
													Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría					¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad ¿Cuándo?
1	General	Externo	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	4	Bajo	Contratista	Las partes de mutuo acuerdo determinarán la forma de retormar el equilibrio contractual a fin de no generar perjuicio para las partes	1	2	3	Bajo	Si	Contratista	Ejecución	Liquidación	Permanente consulta y actualizacion normativa	Permanente
2	Especifico	Externo	Ejecución	Regulatorio	Perjuicios que se puedan ocasionar al contratista por la ocurrencia de hechos de fuerza mayor o caso fortuito en los terminos 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 retormar el equilibrio contractual a fin de no generar perjuicio para las partes	2	2	3	Bajo	Si	SENA y Contratista	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	4	Bajo	Contratista	Reducción de la probabilidad de ocurrencia del evento con actividaes y programas de prevención en seguridad industrial y ocupacional	1	1	1	Bajo	No	Contratista	Ejecución	Liquidación	SENA Supervisor Contratiasta	Permanente
4	Especifico	Externo	Ejecución	Operacional	Riesgo por mal uso de la información. Se materializa cuando el contratista en cumplimiento de sus obligaciones adminsitra 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 administracion de la información documental y magnética. Monitoreo a las fuentes de informacion usadas por el contratista	1	1	2	Bajo	No	Supervisor del contrato	Ejecución	Liquidación	A través del control y seguimiento que realice el supervisor del contrato y comunicación a las demás colaboradores que manejan información a fin de canalizar la misma.	Permanente
5	Especifico	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	1	1	2	Bajo	No	Supervisor del contrato	Ejecución	Liquidación	A través de los informes mensuales que genere el supervisor del contrato	Permanente
6	Especifico	Interno	Ejecución	Tecnico	Riesgo por servicios adicionales., se materializa cuando se requieren servicios complementarios o adicionales de manera sobreviniente a la necesidad que se estaba satisfaciendo con la ejecución del contrato	Prestación de servicio sin disponilidad presupuestal que generen reclamaciones	2	3	5	Medio	SENA	No prestar servicios sin las debidas legalizaciones de adiciones, prorrogas o modificaciones contractuales	1	1	2	Bajo	Si	Director del Área - Supervisor del contrato	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	Etapa	Tipo	Descripción (Qué puede pasar y, cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría	¿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	
													Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría					¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad ¿Cuándo?
7	Especifico	Interno	Ejecución	Operacional	Riesgo de no cumplimiento del contrato en sus obliagciones generales, especificas 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, especificas o naturales.	3	2	5	Medio	CONTRATISTA	Solicitud de garantia 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	1	1	2	Bajo	No	CONTRATISTA	Suscripción del contrato	Expedición del registro presupuestal	A través del control y seguimiento que realice el supervisor del contrato y comunicación a las demás colaboradores que manejan información a fin de canalizar la misma.	Posterior a la firma del contrato
8	Especifico	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	2	5	Medio	SENA	Seguimiento a cada un de los expedietnes contractuales que requieran registro presupuestal	1	1	2	Bajo	No	SENA	Suscripción del contrato	Expedición del registro presupuestal	A través de las comunicaciones que se generan 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".	3	4	7	Alto	Si	Interventor del Contrato / Contratista	10/7/2020	31/12/2020	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 contratacion a realizar y ajustar la presente matriz de riesgos de acuerdo a su contexto.