



MATRIZ DE RIESGOS PROCESO MODALIDAD CONTRATACIÓN DIRECTA SERVICIOS PERSONALES CUYO OBJETO ES:

Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, en el área clave de Gestión Administrativa..

Clase	Fuente	Etapas	Tipo	Descripción	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Control a ser implementado	Impacto después del tratamiento				¿Afecta la Ejecución del contrato?	Responsables por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el	Fecha estimada en la que se completa el tratamiento	¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad
												Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría						
GENERAL	INTERNO	PREPARATORIA	OPERACIONAL	Inadecuada elaboración de estudios y documentos previos	Estudios y documentos previos que no se ajustan al objeto y naturaleza del contrato, no presenta reglas claras de contratación ni cumple con la totalidad de los criterios que deben contemplarse.	2	4	5	ALTO	CONTRATANTE	- Estudios previos bien elaborados y soportados con estudios de mercado, permite una selección adecuada y objetiva. - Revisión de hojas de vida que ayuden a la adecuada selección del contratista para el cumplimiento de los objetivos del plan de acción año 2022. - Procedimientos revisados y actualizados constantemente	1	1	2	BAJO	SI	Grupo de Contratación	ene-22	ene-22	A través de estudios y documentos previos bien elaborados y soportados de acuerdo a estudios de mercado, análisis de la oferta y la demanda del bien o servicio, revisión de hojas de vida de los interesados y adecuada selección de los contratistas.	En cada periodo de contratación
GENERAL	INTERNO	PREPARATORIA	REGULATORIO	El proceso de contratación que se adelanta no obedece directamente a una necesidad de la Entidad	Responsabilidad disciplinaria, fiscal y penal. (Por violación a las medidas del gasto público, artículo 3 del Decreto 1737 de 1998 modificado por el Artículo 1° del Decreto 2209 de 1998)	1	3	5	MEDIO	CONTRATANTE	Programar inicialmente el personal de planta para determinar las necesidades de Contratación teniendo en cuenta el aumento de gestión del Centro, metas de formación y presupuesto asignado	1	1	2	BAJO	SI	Ordenador del Gasto	ene-22	ene-22	De manera permanente en cada contratación	En cada periodo de contratación
GENERAL	INTERNO	PREPARATORIA	OPERACIONAL	Falta de capacidad de la entidad para seleccionar al contratista	Insatisfacción de las necesidades de la entidad en condiciones de calidad de prestación del servicio	1	1	2	BAJO	CONTRATANTE	Establecer medidas de control para garantizar una adecuada selección del contratista por parte del comité de selección y revisión de las hojas de vida.	1	1	2	BAJO	SI	Comité de Selección y/o solicitantes Oficina de Contratación	ene-22	ene-22	Dejando evidencia de la verificación del cumplimiento de los requisitos e idoneidad	En cada periodo de contratación



GENERAL		ESPECIFICO		ESPECIFICO		ESPECIFICO		ESPECIFICO		ESPECIFICO		ESPECIFICO		ESPECIFICO		ESPECIFICO	
INTERNO		EXTERNO		INTERNO		EXTERNO		INTERNO		EXTERNO		INTERNO		EXTERNO		INTERNO	
PREPARATORIA		CONTRATACIÓN		EJECUCIÓN		EJECUCION		EJECUCIÓN		EJECUCION		EJECUCIÓN		EJECUCION		EJECUCIÓN	
OPERACIONAL		TÉCNICO		OPRACIONAL		TECNICO		OPRACIONAL		BAJO		BAJO		BAJO		BAJO	
Riesgo por la tardanza de la expedición del respectivo registro presupuestal como requisito de ejecución.		Que el contratista no firme el contrato		Designación de supervisor sin las capacidades requeridas para hacer el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable y jurídico a las obligaciones del contratista		Incumplimiento de las obligaciones del contrato o deficiente prestación del servicio		Responsabilidad disciplinaria, fiscal y penal y patrimonial para el supervisor		1		2		3		4	
Demora en el inicio de la ejecución del contrato.		Retraso en los proceso de ejecución de la formación		Insatisfacción del cliente interno o externo en cuanto a la calidad del servicio requerido		Afectación en la ejecución del contrato en cuanto a la satisfacción de la necesidad y posible incumplimiento de las		1		2		3		4		5	
3		1		1		2		3		4		5		6		7	
MEDIO		BAJO		ALTO		BAJO		ALTO		BAJO		BAJO		BAJO		BAJO	
CONTRATANTE		CONTRATISTA		CONTRATISTA		CONTRATISTA		CONTRATISTA		CONTRATISTA		CONTRATISTA		CONTRATISTA		CONTRATISTA	
• Seguimiento a cada uno de los expedientes contractuales que requieran registro presupuestal		• Seleccionar un nuevo contratista que cumpla con los requisitos y satisfaga las necesidades de la Entidad o realizar nueva convocatoria para surtir el proceso de contratación		• Verificar que la idoneidad del supervisor a designar si cumpla con las calidades necesarias para un correcto seguimiento		• Realizar el requerimiento correspondiente al contratista a través de la supervisión del contrato. • Solicitar al contratista para la iniciación del contrato la constitución de una garantía que ampare a futuro un posible incumplimiento del contrato. • Aplicar las sanciones respectivas, multas y cláusulas penales pactadas en el contrato		• Realizar el requerimiento correspondiente al contratista a través de la supervisión del contrato. • Solicitar al contratista para la iniciación del contrato la constitución de una garantía que ampare a futuro un posible incumplimiento del contrato. • Aplicar las sanciones respectivas, multas y cláusulas penales pactadas en el contrato		1		2		3		4	
1		1		1		2		3		4		5		6		7	
BAJO		BAJO		BAJO		BAJO		BAJO		BAJO		BAJO		BAJO		BAJO	
NO		SI		SI		SI		SI		SI		SI		SI		SI	
Equipo de Apoyo Administrativo - Oficina de Contratación		Ordenador del gasto - Equipo de Apoyo Administrativo		Ordenador del gasto - Equipo de Apoyo Administrativo		Supervisor del contrato / Apoyo Jurídico de la Entidad		Ordenador del gasto - Equipo de Apoyo Administrativo		ene-22		ene-22		ene-22		ene-22	
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		Estableciendo plazos para la nueva contratación		Estudiando y revisando el personal de planta con su respectivo perfil académico y experiencia laboral, para la asignación de la supervisión.		Seguimiento durante la ejecución del contrato supervisando continuamente los avances.		Seguimiento durante la ejecución del contrato supervisando continuamente los avances.		ene-22		ene-22		ene-22		ene-22	
Posterior a la firma del contrato		En momento en que se presente el evento		En momento en que se presente el evento		Ejecución del Contrato - Mensual		Ejecución del Contrato - Mensual		ene-22		ene-22		ene-22		ene-22	



				ocasión de la ejecución del contrato	obligaciones y actividades pactadas en el contrato													Hacer seguimiento a la calidad y oportunidad en la prestación del servicio			
ESPECIFICO	EXTERNO	EJECUCION	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	MEDIO	CONTRATISTA / CONTRATANTE	Las partes de mutuo acuerdo acordarán la forma de retornar el equilibrio contractual a fin de no generar perjuicio para las partes	2	2	3	BAJO	SI	Contratista / Supervisor del contrato / Apoyo Jurídico de la Entidad y Oficina de Contratación	feb-22	dic-22	Revisión por parte del Contratista y Supervisor del contrato	Ejecución del Contrato
ESPECIFICO	EXTERNO	EJECUCION	TECNICO	Riesgo por mal uso de la información.	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. Inclusión de la cláusula de confidencialidad de la información.	2	2	3	BAJO	NO	Supervisor del contrato / Apoyo Jurídico de la Entidad	feb-22	dic-22	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.	Ejecución del Contrato
				Se materializa cuando el contratista en cumplimiento de sus obligaciones administra información y la usa en actividades diferentes al desarrollo de su objeto contractual																	

Dagoberto Juan Berdugo Hernández
Subdirector
Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial

Proyectó: Comité Estructurador:

Gustavo Enrique Cely Camargo - Profesional Grupo de Gestión Contractual
German Vicente Jimenez Moyano - Coordinador Grupo de Formación Integral


Firmado digitalmente por German Vicente Jimenez Moyano

Ministerio del Trabajo
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE
CENTRO DE GESTION ADMINISTRATIVA Y FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL

Calle 19 No. 12-29 - www.sena.edu.co PBX: 0987 422220-423806 - Tunja Boyacá Colombia



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 apoyar la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, en el área clave de Gestión Administrativa.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Título Universitario relacionado con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar. Igualmente, debe contar con: certificado del curso de “evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio” o compromiso de realizarlo, o con el certificado de competencias laborales en “Evaluar la competencia laboral según procedimiento del organismo certificador.” o la denominación que se le asigne..
EXPERIENCIA RELACIONADA:	Mínimo 13 meses de experiencia como Evaluador de Competencias Laborales o mínimo 24 meses de experiencia relacionada con las funciones productivas a evaluar.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para los dos (2) contratos la suma de sesenta y seis millones doscientos cuarenta y nueve mil pesos moneda legal (\$66.249.000), cada uno por valor de: treinta y tres millones ciento veinticuatro mil quinientos pesos moneda legal (\$33.124.500) incluido IVA. Esta suma será pagada por el SENA a cada contratista de la siguiente manera: a). Un pago por valor de novecientos nueve mil trescientos pesos moneda legal (\$909.300) incluido IVA, que se pagará en el mes de enero de 2022, o proporcional al número de días reportados durante el mes. b). Ocho pagos iguales por valor de tres millones ochocientos noventa y siete mil pesos moneda legal (\$3.897.000) incluido IVA, que se pagará en los meses de febrero a septiembre de 2022, y un pago final por valor de un millón treinta y nueve mil doscientos pesos moneda legal (\$1.039.200) incluido IVA, que se pagará en el mes de octubre de 2022, o proporcional al número de días reportados durante el mes.
PLAZO:	Ocho (8) meses y quince (15) días
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Para efectos legales y fiscales se fija el Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial SENA Regional Boyacá y el lugar de ejecución será la Ciudad de Tunja
SUPERVISOR:	Coordinador Grupo de Formación integral
ORDENADOR DEL PAGO:	Dagoberto Juan Berdugo Hernández, Subdirector del Centro de Formación

De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015 y artículo 3º del Decreto 1009 de 2020, del Centro de Formación Profesional Integral del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:



Que el Servicio Nacional De Aprendizaje 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 integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país, como lo establece la ley 119 de 1994, y de conformidades con el artículo 25 del decreto 249 de 2004, los centros de formación integral, los servicios tecnológicos, la promoción y el desarrollo del empresario, la normalización y evaluación de competencias laborales, en interacción con los entes públicos y privados y en articulación de competencias laborales, en interacción con los entes públicos y privados y en articulación con las cadenas productivas y los sectores económicos y no existiendo el suficiente personal adoptado por el gobierno nacional mediante el decreto 250 de 2004, modificado en lo pertinente por el decreto 552 de 2017 y asignada al centro de formación, se hace necesario adelantar el proceso de contratación dos (2) personas naturales que este(n) en capacidad para Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, en el área clave de Gestión Administrativa. Lo anterior, obedece al cumplimiento del artículo 27 del decreto 249 de 2004, en el que se señalan las funciones de los subdirectores de centro en las que otras les corresponde “administrar y ejecutar los procesos de contratación, provisión, manejo, mantenimiento, seguimiento y control del talento humano, de los recursos físicos, tecnológicos, pedagógicos, humanos, financieros y de información del centro”, y decidir sobre aspectos académicos, de planeación, administrativos y financieros, en articulación con la Dirección Regional.

Además de lo anterior, el Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial cuenta actualmente con un total de 98 funcionarios en carrera administrativa, provisionalidad y temporales, de los cuales 25 desempeñan funciones en los procesos soporte, misionales y estratégicos del centro de formación de acuerdo a la red de procesos, este número de funcionarios resulta altamente limitado para realizar la totalidad de actividades relacionadas con dicho objeto contractual.

Como puede observarse, dentro de los grupos de trabajo del Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial SENA no se creó un grupo de planta específico para apoyar la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, en el área clave de Gestión Administrativa, por lo que éste proceso recae en su totalidad en , por tanto, es necesario contratar un personal idóneo para que adelanten dichas actividades y estén acordes con los principios de la función administrativa, entre ellos el de celeridad, eficiencia y eficacia, es necesario contar con un equipo tanto de profesionales como de apoyos idóneos para que apoyen a la subdirección del Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial con el fin de disminuir los tiempos de gestión de bienes y servicios que requiera la entidad, impactando de forma positiva en el cumplimiento de los logros propuestos por CEGAFE para la vigencia 2022.

Dado lo anterior se requiere una persona natural por un tiempo de Ocho (8) meses y quince (15) días, durante la vigencia 2022, tal como se contempla en el plan de contratación aprobado.

Para poder llevar a cabo las actividades directamente relacionadas con el objeto contractual Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial SENA cuenta con la necesidad de contratar dos (2) personas naturales con formación como Título Universitario relacionado con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar. Igualmente, debe contar con: certificado del curso de “evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio” o compromiso de realizarlo, o con el certificado de competencias laborales en “Evaluar la competencia laboral según procedimiento del organismo certificador.” o la denominación que se le asigne. y Mínimo 13 meses de experiencia como Evaluador de



Competencias Laborales o mínimo 24 meses de experiencia relacionada con las funciones productivas a evaluar., para que preste(n) sus servicios que conlleven al cubrimiento de la necesidad identificada.

Conforme a lo anotado en las anteriores consideraciones, se constató que a la fecha no existe personal de planta suficiente para realizar las actividades relacionadas con Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, en el área clave de Gestión Administrativa.

La selección del profesional a contratar y la fijación de sus honorarios se efectuó con base en los lineamientos provistos para el efecto en la circular 3-2021-000174 tabla de honorarios así:

Título Profesional Universitario	61 o más meses de experiencia profesional relacionada en adelante.	Hasta	\$ 6.955.645
	49 meses de experiencia profesional relacionada.	Hasta	\$ 6.076.915
	37 meses de experiencia profesional relacionada.	Hasta	\$ 5.402.217
	25 meses de experiencia profesional relacionada.	Hasta	\$ 4.713.609
	13 meses de experiencia profesional relacionada.	Hasta	\$ 4.051.663
	Sin experiencia relacionada.	Hasta	\$ 3.364.214

Aunado a lo anterior, el área de la necesidad, garantiza que el perfil no se encuentra incurso en ninguna de las causales de inhabilidad o incompatibilidad establecidas en la legislación colombiana para celebrar contratos con la Administración Pública y se encuentra afiliado al Sistema General de Seguridad social.

La necesidad planteada en el presente estudio responde a la contribución y los logros del Plan de Acción del Sena y al Plan Nacional de Desarrollo de los siguientes aspectos contenidos en el plan estratégico institucional 2019 - 2022, así:

AREAS DEL CENTRO DE FORMACIÓN	LINEAMIENTOS DEL PROCESO	PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	PLAN ESTRATÉGICO SECTORIAL	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
ECCL	Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales; Certificación De Competencias Laborales;	Pacto III: Por el emprendimiento y pacto IV: Por la sostenibilidad	Mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente.	VP4: Contribuir a la movilidad educativa y laboral de las personas por medio del sistema nacional de cualificaciones; PM1: Fomentar la cualificación de las personas basada en competencias laborales; PM2: Formar el talento humano pertinente que demanda el sector empresarial del país.

Finalmente, CEGAFE en desarrollo de su misión institucional y sus competencias establecidas en el decreto 249 de 2004 y, obedeciendo a los principios de eficiencia, eficacia y economía, que rigen la función pública, establecidos en el artículo 209 de la Constitución Política, enmarca esta contratación bajo el Plan Anual de Adquisiciones 2022.

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 al Centro de Formación, 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”*.

La presente necesidad se encuentra en la línea **15-930510-027; 15-930510-033** del PAA y está incluida en el aplicativo plan de acción dispuesto por la entidad.

2. Obligaciones Específicas:

1. Apoyar el desarrollo de las actividades de la evaluación de competencias laborales para los proyectos establecidos en la programación anual del centro de formación, de acuerdo con los lineamientos y la metodología del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA. 2. Participar en la transferencia de conocimientos a desarrollarse para los evaluadores de competencias laborales de ECCL. 3. Apoyar en la construcción de un proyecto de instrumentos de evaluación de competencia laboral por cada 4 meses de contrato, conforme con la metodología establecida por el proceso Gestión de Evaluación y certificación de competencias laborales. Para los evaluadores que cuenten con menos de 4 meses de contrato, deben construir ítems y/o indicadores de desempeño y producto, proporcional a los meses de contratación, en concertación con el dinamizador de instrumentos para ECCL asignado. *4. Apoyar en la realización de mínimo 42 evaluaciones de competencias laborales presenciales o 35 virtuales promedio mes en ejecución del contrato. **5. Apoyar en la revisión a nivel técnico de ítems e indicadores de desempeño y producto de competencia laboral cuando se requiera y conforme con la metodología establecida. 6. Apoyar la elaboración de informes, reportes y demás documentos relativos al desarrollo de la evaluación de competencias laborales. 7. Informar sobre los resultados de la evaluación de competencias laborales, dentro de los 5 días hábiles siguientes a su realización y apoyar la atención de reclamaciones a que haya lugar de acuerdo con los lineamientos establecidos por el SENA. 8. Apoyar la validación de información de la evaluación de competencias laborales registrada en el aplicativo definido por Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. 9. Apoyar en la elaboración de informe cualitativo de las fortalezas y debilidades identificadas en la evaluación de competencias laborales, por proyecto evaluado. 10. Apoyar en el reporte al dinamizador de ECCL – centro de formación los casos de éxito identificados en el proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. 11. Apoyar en el registro en el aplicativo DSNFT de la información relacionada con la evaluación de competencias laborales, en coordinación con el apoyo administrativo. *Nota: Proyecto de instrumentos: estrategia nacional de producción de ítems e indicadores para proveer los insumos necesarios con el fin de atender los proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. La construcción de un proyecto de instrumentos debe abordar las fases de: alistamiento, planeación, construcción, revisión técnica y metodológica, y cierre del proyecto, en un tiempo máximo de hasta 4 meses contrato, conforme a un referente de evaluación, en concertación con el Dinamizador de instrumentos asignado. Los 4 meses del promedio nacional para la elaboración de instrumentos de evaluación, son producto de la concertación de la meta nacional de construcción de instrumentos para el 2022, cuya ejecución debe ser concertada



con el dinamizador regional de instrumentos de evaluación. **Nota: En cuanto a la obligación No. 4. del EVALUADOR DE COMPETENCIAS LABORALES DE ECCL, la cual consiste en “4. Realizar mínimo 42 evaluaciones de competencias laborales presenciales o 35 virtuales promedio mes en ejecución del contrato.”, el subdirector podrá establecer un número de evaluaciones diferente, según las condiciones y características identificadas en el centro de formación, en el marco de la meta y el presupuesto asignado al centro de formación, garantizando que, con el presupuesto anual asignado al centro de formación para tal fin, se cumpla la meta concertada para 2022.

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato a suscribir es de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, a que se refiere 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(s) persona(s) natural(es) deberá(n) 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 será la ciudad de Tunja departamento de Boyacá ubicado en la calle 19 No. 12-29, igual para efectos legales y fiscales.

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 del(la) Coordinador Grupo de Formación integral, o de quien designe el Ordenador del Pago del Centro de formación.

En caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. Si no se da la situación anterior, el ordenador del pago Subdirector(a) de Centro 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) _____, 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
	X	

EXPERIENCIA					EXPERIENCIA RELACIONADA	
ENTIDAD	Fecha de Ingreso (DD/MM/AAAA)	Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)	Meses	Días	SI	NO
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA						

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 adecuado si se celebra en total observancia a la normativa que la regula, en el marco de la jurisprudencia de las Altas Cortes, pero también es cierto que, a pesar de las múltiples medidas adoptadas en materia de



gestión y normativas, persiste el uso de esta modalidad para cumplir funciones de carácter permanente.

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

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

14.3 Estudio de la Demanda.

De conformidad con la información suministrada por la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente, a 11 de diciembre de 2021, las entidades públicas del SENA a nivel nacional contaban con 41.279 contratistas prestadores de servicios profesionales, de las cuales 1069 son del Sena Boyacá y 264 del CEGAFE.

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



A ñ o	No. Cto	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor contrato y forma de pago	Modalidad de selección
2 0 1 9	☐ 501 ☐ 502	☐ AURA MARIA TAMBO ☐ RITA DEL CARMEN SERRANO ☐ SAAVEDRA	☐ Prestar los servicios (profesionales o de apoyo de a la gestión – dependiendo de la formación académica) de carácter temporal para la Evaluación de Competencias Laborales en el área clave de Gestión Administrativa y Mercadeo ☐ Prestar los servicios (profesionales o de apoyo de a la gestión – dependiendo de la formación académica) de carácter temporal para la Evaluación de Competencias Laborales en el área clave de Gestión Administrativa y Mercadeo	☐ Nueve (9) meses y veintinueve (29) días ☐ Nueve (9) meses y dieciocho (18) días	☐ \$ 34.983.000 ☐ \$ 23.634.000	Contratación directa
	☐ CO1.PCCNTR.1404038 CO1.PCCNTR.1412448	☐ NANCY FABIOLA BERMUDEZ BERNAL LILIANA MARCELA RUANO ARIAS	☐ Prestar los servicios personales de carácter temporal para la Evaluación de Competencias Laborales en el área clave de Gestión Administrativa. ☐ Prestar los servicios personales de carácter temporal para la Evaluación de Competencias Laborales en el área clave de Gestión Administrativa.	☐ Diez (10) meses y cinco (5) días ☐ Diez (10) meses y dos (2) días	☐ \$ 38.632.500 ☐ \$ 38.505.000	Contratación directa
2 0 2 1	☐ CO1.PCCNTR.2296771 CO1.PCCNTR.2296846 CO1.PCCNTR.2916884	☐ LILIANA MARCELA RUANO ARIAS RODRIGO MARTINEZ MARTINEZ ☐ RODRIGO MARTINEZ MARTINEZ	☐ Prestar los servicios personales de carácter temporal para la Evaluación de Competencias Laborales en el área clave de Gestión Administrativa. ☐ Prestar los servicios personales de carácter temporal para la Evaluación de Competencias Laborales en el área clave de Gestión Administrativa. ☐ Prestar los servicios personales de carácter temporal para la Evaluación de Competencias Laborales en el área clave de Gestión Administrativa.	☐ Diez (10) meses y tres (3) días ☐ Seis (6) meses y diecinueve (19) días ☐ Dos (2) meses y veinticuatro (24) días	☐ \$39.359.700 \$25.850.100 ☐ \$10.911.600	Contratación directa



15. Recomendación al Ordenador del Gasto:

Que el Coordinador Administrativo validará y revisará la documentación presentada por el futuro contratista en el SIGEP y verificará 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 Tunja, Boyacá.

Dagoberto Juan Berdugo Hernández
Subdirector
Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial

Proyectó: Comité Estructurador:

Gustavo Enrique Cely Camargo - Profesional Grupo de Gestión Contractual
German Vicente Jimenez Moyano - Coordinador Grupo de Formación integral

Reviso: German Vicente Jimenez Moyano - Coordinador Grupo de Formación integral

Firmado
digitalmente
por Germán
Vicente
Jiménez
Moyano

Firmado
digitalmente por
Germán Vicente
Jiménez Moyano



CERTIFICACIÓN DE INEXISTENCIA DE PERSONAL DE PLANTA EL DIRECTOR REGIONAL DEL SENA

CONSIDERANDO

Que el Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial SENA requiere contratar los servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión para ejecutar el objeto y las obligaciones descritas en el estudio previo que soportará la futura contratación.

Que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 3 del Decreto 1737 de 1998, modificado por el Artículo 1º del Decreto 2209 de 1998, artículo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015 y la Resolución No. 054 de 2018;

Por lo anterior,

CERTIFICA

Que revisada la planta de personal del Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial, lo indicado en las anteriores consideraciones y la justificación realizada por el área o dependencia en el estudio previo, en virtud del artículo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015, esta(e) *Centros de Formación* acredita la inexistencia de personal suficiente para ejecutar las obligaciones y el objeto contractual consistente en: Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, en el área clave de Gestión Administrativa.”.

Por tanto se presenta una de las causales establecidas en la normatividad vigente, que implica la contratación directa del servicio.

Que la expedición de la presente certificación no exime de cumplimiento y aplicación de las normas de contratación que regulan la materia.

Dada en Sogamoso, a los

Ramon Anselmo Vargas López

VoBo. Ricardo Gaviria Barreto

Coordinador Grupo de Gestión del Talento Humano

Proyectó: Comité estructurador:

Gustavo Enrique Cely Camargo - Profesional Grupo de Gestión Contractual
German Vicente Jimenez Moyano - Coordinador Grupo de Formación integral

Revisó: German Vicente Jimenez Moyano - Coordinador Grupo de Formación integral

Firmado digitalmente por German Vicente Jiménez Moyano

Firmado digitalmente por German Vicente Jiménez Moyano

Anexo: Estudio Previo y Análisis del Sector



EL DIRECTOR DEL SENA REGIONAL BOYACA

CONSIDERANDO

Que en cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, el artículo 1 del Decreto 2209 de 1998, el artículo 15 Numeral 17 del Decreto 249 de 2004, la resolución 751 de 2014.

Que el Servicio Nacional de Aprendizaje 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, como lo establece la Ley 119 de 1994, y de conformidad con el artículo 25 del Decreto 249 de 2004, los centros de formación profesional integral, los servicios tecnológicos, la promoción y el desarrollo del empresarismo, la normalización y evaluación de competencias laborales, en interacción con los entes públicos y privados y en articulación con las cadenas productivas y los sectores económicos y no existiendo el suficiente personal adoptado por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 250 de 2004 modificado en lo pertinente por el Decreto 552 de 2017 y asignada al Centro de formación, se hace necesario adelantar el proceso de contratación con dos (2) personas naturales que este(n) en capacidad de Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, en el área clave de Gestión Administrativa..

Que de acuerdo con la certificación expedida por el subdirector del Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial, en la planta de personal del Centro existe personal, pero no es suficiente para atender las actividades anteriormente mencionadas y teniendo en cuenta las especiales características y necesidades técnicas de la contratación, se requiere contratar la prestación de servicios personales.

Que el Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial SENA Regional Boyacá, cuenta con los recursos presupuestales suficientes para asumir el pago de los honorarios y ha cumplido con los trámites previos a la Autorización del Contrato que establecen las normas generales e internas de la entidad.

Que en virtud de lo anterior,

AUTORIZA

Contratar mediante la modalidad de contratación directa la prestación de servicios personales de dos (2) personas naturales por periodo temporal cuyo objeto es: "Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, en el área clave de Gestión Administrativa."

Autorización Número: _____

Dada en Sogamoso, a los _____

Ramon Anselmo Vargas López

Vo. Bo. José Ignacio Orozco Martínez, Coordinador Misional/ SENA regional Boyacá

Revisó: Sandra Carolina Guarín Higuera, Profesional G03 Oficina Jurídica Regional Boyacá

Proyectó: Comité Estructurador:

Gustavo Enrique Cely Camargo - Profesional Grupo de Gestión Contractual
German Vicente Jimenez Moyano - Coordinador Grupo de Formación integral

Firmado
digitalmente por
German Vicente
Jimenez Moyano

Regional Boyacá Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial

Calle 19 N° 12-29, Tunja-Boyacá. - PBX (57 1) 5461500

www.sena.edu.co

SENAComunica





15.9305

Tunja,

PARA: Ramon Anselmo Vargas López, Director Regional

DE: Subdirector Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial

ASUNTO: Autorización Contratación

Con los siguientes documentos, me permito solicitar autorización para contratar mediante la modalidad de contratación directa de dos (2) personas naturales, para Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, en el área clave de Gestión Administrativa..

Para lo anterior, adjunto los siguientes anexos.

Anexos:

- Plan de contratación
- Certificado de Disponibilidad Presupuestal 622 de 11 de enero de 2022
- Matriz de riesgos
- Estudio previo para determinar y justificar la necesidad y oportunidad de la contratación
- Formato inexistencia de personal de planta
- Autorización para la contratación de servicios personales

Cordialmente,

Dagoberto Juan Berdugo Hernández

Anexo: () folios.



AUTORIZACIÓN PARA LA CONTRATACIÓN DE OBJETOS IGUALES

EL DIRECTOR REGIONAL DEL SENA

CONSIDERANDO

Que el, Subdirector del Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial, según Estudios Previos, solicita autorización para dos (2) apoyos profesionales con el siguiente objeto igual: *“Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, en el área clave de Gestión Administrativa.”*

Que el trámite se adelanta de conformidad con lo establecido en el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, el literal h) del numeral 4 del artículo 2° de la Ley 1150 de 2007, el Artículo 2.2.1.2.1.4.9. Del Decreto 1082 de 2015, el artículo 3° del Decreto 1737 de 1998, modificado por el artículo 1° del Decreto 2209 de 1998, y el Decreto 1068 de 2015 Artículo 2.8.4.4.5; en concordancia con la Resolución No. 751 de 2014, la Resolución No. 0054 de 2018 y la Circular SENA No. 3-2014-000115 de 2014.

Que teniendo en cuenta la justificación expuesta por el Subdirector del Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial en los estudios previos, la asignación presupuestal realizada para ese fin por el Centro de Formación que lidera el proceso o programa en la Dirección General del SENA; es procedente otorgar la autorización solicitada.

En consecuencia, esta Dirección Regional

AUTORIZA

Al Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial a contratar los servicios de dos (2) apoyos profesionales con el siguiente objeto igual: *“Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, en el área clave de Gestión Administrativa.”*

Dada en Sogamoso a los

Ramon Anselmo Vargas López
Director Regional

VoBo. Ricardo Gaviria Barreto
Coordinador Grupo de Gestión del Talento Humano

Proyectó: Comité estructurador:

Gustavo Enrique Cely Camargo - Profesional Grupo de Gestión Contractual
German Vicente Jimenez Moyano - Coordinador Grupo de Formación integral

Revisó: German Vicente Jimenez Moyano - Coordinador Grupo de Formación integral

Firmado digitalmente por German Vicente Jimenez Moyano

Firmado digitalmente por German Vicente Jimenez Moyano