



**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 para apoyar a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo en el proceso de análisis y fortalecimiento de la medición estratégica institucional
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN:	Profesional en Administración pública o ingenierías o administración de empresas o economía o finanzas o derecho o contaduría con posgrado a nivel de especialización en áreas relacionadas con su profesión.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	49 meses de experiencia profesional
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para el contrato la suma de \$7,500,000. Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) 1 pagos iguales por los meses de Diciembre a Diciembre, por valor de (\$7,500,000) cada uno.
PLAZO:	Hasta el 31 de Diciembre del 2022
LUGAR DE EJECUCION:	Bogota, D.c.
SUPERVISOR:	EDILMA SANDOVAL MOJICA o quien designe el ordenador de pago
ORDENADOR DEL PAGO:	Director(a) de Planeación y Direccionamiento Corporativo

De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015 y artículo 3º del Decreto 371 de 2021, la Dirección De Planeación Y Direccionamiento Corporativo 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 SENA es un establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio del Trabajo, encargado de cumplir la función que 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.

La Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo se establece de conformidad al artículo 10 del Decreto 249 de 2004, con funciones asociadas a asesorar y asistir a todas las dependencias de la entidad, en la formulación, diseño y determinación de las políticas, orientaciones estratégicas, planes, programas y proyectos de la entidad, implementar el modelo de inteligencia corporativa del SENA, concertar y proponer líneas de política y objetivos de los programas de Innovación y Desarrollo Tecnológico de manera articulada con las áreas competentes del SENA, asistir a las dependencias del SENA en la implementación del Sistema de Gestión de Calidad Institucional, diseñar y actualizar en coordinación con las dependencias, los procesos, procedimientos y manuales de funciones de la entidad, evaluar en forma permanente los modelos de operación de todas las áreas de la entidad, dirigir y gestionar el Sistema de Evaluación de Gestión, resultados e impacto de la entidad, consolidar los informes de cumplimiento de las políticas, planes, programas y proyectos de la entidad y liderar el establecimiento de Planes de Mejoramiento de la gestión de la entidad.

Que la resolución 101982 de 2021 establece la conformación de los (5) grupos internos de trabajo de la

Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo denominados así: 1) Planeación Operativa 2) Planeación Estratégica y Mejoramiento Organizacional 3) Gestión de la Información y Evaluación de Resultados, 4) Gestión de Costos, 5) Gestión de proyectos. En esta misma resolución en el artículo 7 se definen las funciones para el grupo de Planeación Estratégica y Mejoramiento Organizacional, entre las cuales se encuentran: recomendar e implantar metodologías de Planeación Estratégica que permitan formular, ejecutar y articular la planeación institucional, liderar la construcción y seguimiento del Plan Estratégico Institucional, en correspondencia con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Sectorial y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, gestionar el desarrollo de capacidades y la implementación del Sistema de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional para mejorar la toma de decisiones estratégicas en el SENA, conceptúa sobre las materias de competencia de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, y absuelve consultas de acuerdo con las políticas institucionales; Coordina con las dependencias de la entidad las actividades necesarias para la implementación y mantenimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Es así como el grupo de Planeación Estratégica y Mejoramiento Organizacional durante la vigencia 2022 logra a través del modelo de inteligencia corporativa prospectiva SENA el fortalecimiento de los 33 planes de transformación digital por regional, un sistema de inteligencia tecnológica para el cluster café Huila al 2030, basado en prospectiva competitiva, así como el desarrollo de capacidades para el manejo de herramientas de vigilancia estratégica e inteligencia organizacional, entre otros que contribuyen a gestionar el desarrollo de habilidades que fortalecen la cultura de anticipación y la implementación del modelo de inteligencia corporativa prospectiva SENA para mejorar la toma de decisiones estratégicas en la Entidad.

En lo referente a los sistemas integrados de gestión en el mes de junio de 2022 se recibió concepto favorable por parte del ICONTEC, frente al mantenimiento de la certificación de los sistemas de Gestión de la calidad, ambiental y de eficiencia energética.

En virtud de lo anterior y para dar continuidad a los avances alcanzados en lo corrido de la vigencia 2022, se hace necesario continuar consolidando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG a través de sus 19 políticas con la implementación de las estrategias de socialización del nuevo modelo de operación del SENA a nivel nacional. De igual manera, el apoyo en la elaboración de las guías de implementación para las 19 políticas de gestión que definen los lineamientos establecidos para su cumplimiento y en este sentido apoyar a los responsables de políticas en su elaboración y finalmente, apoyar el seguimiento a los avances a los planes de cierre de brechas para asegurar su cumplimiento.

Adicionalmente, se deberá liderar el seguimiento a los compromisos asociados al Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Sectorial y su relación con los objetivos e iniciativas estratégicas establecidas en el Plan Estratégico 2023 - 2026

Que de conformidad con el Decreto No. 397 de 2022 en su artículo 3 “Las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación deben realizar una revisión previa y rigurosa de las razones que justifiquen la contratación de personal para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión” y la Circular No. 120 del 2020 expedida por parte del Director General del SENA con relación a las medidas de austeridad del gasto, la contratación, no tiene restricciones para ser realizada. 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 personal indispensable; es oportuno indicar que en el presente caso es viable realizar el proceso de contratación, puesto que es estrictamente necesario para coadyuvar al cumplimiento de las funciones y fines de la Entidad; por lo tanto, resulta necesaria la contratación puesto que actualmente el Grupo de “Planeación Estratégica y Mejoramiento Organizacional” cuenta con cuatro (4) funcionarios de planta para adelantar las obligaciones que le fueron conferidas por el Artículo 6 de la Resolución No. 1982 de 2021, las cuales requieren oportunidad y cumplimiento en el desarrollo de las mismas, por cuanto se debe garantizar se cabal cumplimiento.

Continuando con lo anterior, la planta de personal no es suficiente para atender todas las tareas asignadas a esta Dirección, entre ellas las del grupo de Planeación Estratégica y Mejoramiento Organizacional, el cual propone al representante de la Alta Dirección y al Comité Nacional del SIGA, y a los Coordinadores de Sistema, políticas, planes, programas y lineamientos generales para mejorar continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol, coordina los sistemas de Gestión de la Calidad y Gestión Ambiental en la formulación y ejecución del Plan Anual de Mantenimiento y Mejora del SIGA de carácter nacional, concertar con los demás líderes nacionales de los Sistemas que conforman el SIGA las actividades que requieren articulación, determina la metodología, factores y condiciones necesarios para abordar y gestionar el contexto interno y externo de la Entidad y que son base para mantener y mejorar continuamente el SIGA, incluyendo los riesgos y oportunidades, brindar asesoría técnica y acompañamiento al Equipo SIGA Nacional en la estructuración e implementación de todos los elementos relacionados con el Sistema de Gestión de la Calidad y Gestión Ambiental, de manera articulada con los demás Sistemas que conforman el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA, estructura y coordina el plan de auditorías internas del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol calidad a nivel nacional, entre otras.

Ahora bien, en lo corrido de la vigencia 2022, el número promedio de solicitudes anuales realizadas por los ciento diecisiete (117) Centros de Formación, las treinta y tres (33) Direcciones Regionales y las áreas de Dirección General, oscilan entre 2.000 y 2.500 solicitudes, clasificadas en trámites de: asignaciones, centralizaciones, traslados y modificaciones presupuestales (movimientos que son consolidados mediante resoluciones de modificación presupuestal), solicitud de conceptos y/o elaboración de informes de gestión que deben ser atendidos de manera oportuna debido a que de esto depende la operación normal de cada una de las dependencias. Adicionalmente, se debe apoyar en la toma de decisiones para la ejecución óptima y

efectiva de los recursos, realizar acompañamiento en las reuniones y/o comités que requieren como insumo información específica de las dependencias, la cual debe ser validada antes de la presentación a estos eventos.

Además de lo anterior, también se ha realizado las siguientes actividades al interior de esta dirección: autodiagnóstico y plan de mejora de las políticas Seguimiento y Evaluación del Desempeño y Gestión de la Información Estadística, elaboración y publicación del Procedimiento Modificación de Metas y del Instructivo para el Diseño e Interpretación de Semáforos en Informes o Anexos, realización de pruebas y ajustes para la automatización de indicadores gerenciales de la Fase 1 SENADATA sobre comparativos periódicos contemplados en el informe de seguimiento a metas semanal, carga y reporte semanal de información de Educación Superior al SNIES del MEN, reporte y seguimiento al registro de información en SIGOB (Presidencia), SINERGIA y SPI (DNP), actualización anual de los indicadores de gerente público, de los cuales 30 corresponden a las áreas de la dirección general; 31 indicadores a directores regionales y 28 a subdirectores de los centros de formación, consolidación y envío de información relacionada con Jóvenes en Acción – Prosperidad Social, consolidación de los avances Plan Estratégico Sectorial, elaboración y envío de aproximadamente 28 informes de seguimiento semanal para los directivos de la entidad, elaboración y publicación de 8 informes estadístico, preparación y envío de 8 informes especiales sobre economía naranja; población venezolana; población indígena, negros, raizales y palenqueros INARP; municipios PDET y PNIS; jóvenes de 14 a 18 años.

En el último trimestre de la vigencia actual se continuo con la consolidación de las metas institucionales a nivel de Centro, Regional y Total Nacional 2023, así como también el envío del avance semestral y final de los Tableros de indicadores de Gerentes Públicos; por otra parte, se deben prepararon y revisaron las cifras para el informe de Rendición de Cuentas 2023, como también se genera y organiza la información para el cierre anual 2022, finalmente, se realizará la prueba piloto para estandarizar algunos indicadores de Formación Profesional bajo el estándar SDMX.

Agregando a lo anterior, en el Banco de Proyectos Sena fueron inscritos un total de 819 proyectos con solicitud de recursos del SENA por valor de \$1.506.697.601.893; de ese total de proyectos fueron priorizados 102 proyectos por valor de \$801.828.164.517, correspondientes a 96 proyectos de la Dirección General y 6 proyectos de Centros de Formación. Durante el último trimestre se ha realizado seguimiento semanal de los proyectos en ejecución de la siguiente manera: Oficina de Sistemas 27 proyectos en ejecución, 9 en contratación y 6 pendientes; Oficina de Control Interno 1 en ejecución; Oficina de Comunicaciones 3 en ejecución; Promoción y Relaciones Corporativas 4 en ejecución y 6 pendientes; Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo 4 en ejecución y 3 pendientes; Dirección de Formación Profesional 15 en ejecución, 1 en contratación y 14 pendientes; Dirección Administrativa y Financiera 2 ejecución y 1 pendiente; Centros de Formación 1 en contratación y 5 pendientes. De igual manera, se han venido gestionado la revisión, evaluación y actualización de proyectos con recursos FIC.

Por lo anterior, se requiere contar con un apoyo estratégico para la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo que acompañe la construcción y desarrollo de metodologías que permitan el seguimiento y análisis de la gestión y desempeño de la planeación estratégica de la entidad, como también apoyar la caracterización y análisis del contexto como en la identificación de necesidades y expectativas de los grupos de valor y de interés de la entidad en el marco de la formulación del plan estratégico institucional 2023 – 2026.

Si bien es cierto que, para atender estos deberes, la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo cuenta con personal de planta que desarrolla labores inmersas en las funciones descritas anteriormente, también lo es que el ejercicio de estas actividades genera un gran volumen de trabajo y requiere un mayor equipo de talento humano, que apoye la gestión de la entidad y de esta manera garantizar la prestación del servicio que la ley le impone.

Esta contratación requiere ser cubierta durante un (01) mes, plazo que se considera el estrictamente indispensable para cubrir la necesidad anteriormente descrita, por lo que es necesario contratar a un perfil estratégico administrativo. Ahora bien, por motivos de índole presupuestal, no fue posible llevar a cabo dicha contratación durante el primer semestre del año en curso, inclusive por encontrarnos dentro del marco de la Ley de Garantías; adicional por disposición de la administración saliente no se tenía contemplado generar contratación de Prestación de Servicios para esta Dirección, dejándola a disposición de la administración entrante, lo que conlleva a una identificación de la necesidad aquí planteada.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada a la Dirección De Planeación Y Direccionamiento Corporativo, 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. Entregar para el mes de diciembre un informe detallado con la consolidación y el análisis de los resultados obtenidos en los talleres de Plan Estratégico Institucional 2023 – 2026 los cuales se vienen desarrollaron a nivel regional durante los meses de noviembre y diciembre de la presente vigencia.
- b. Acompañar la identificación, caracterización y definición de estrategias que permitan la mejora continua, al interior del Grupo de Planeación Estratégica y Mejoramiento Organizacional.

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:

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 2.2.1.1.6.1. 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) Andres Felipe Cruz Castellanos, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

IDONEIDAD		
La siguiente verificación, se realiza atendiendo lo establecido en los estudios previos.	FORMACIÓN ACADEMICA	
	CUMPLE	NO CUMPLE
	X	

Entidad	Fecha de Ingreso	Fecha de Retiro	Meses	Días
SENA	08-02-2021	17-12-2021	10.4	312
SENA	07-02-2020	16-12-2020	10.4	313
SENA	17-05-2019	20-12-2019	7.2	217
SENA	12-03-2019	12-05-2019	2.0	61
SENA	01-02-2018	19-12-2019	22.9	686
SENA	30-06-2017	28-12-2017	6.0	181
COMERCIALIZADORA PBP	01-08-2016	02-06-2017	10.2	305
		Totales	69.2	2075

14.2 Estudio de la Oferta.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-614 del 2009, señaló que el ejercicio de funciones permanentes en la Administración Pública debe hacerse con personal de planta y que todo vínculo contractual para el desempeño de funciones permanentes y propias del objeto de la entidad contratante debe ser retirado de la dinámica laboral administrativa, debido a que desdibuja el concepto de contrato estatal, vulnera derechos laborales y el artículo 125 de la Constitución Política que exige el mérito para el ingreso y permanencia al empleo público.

El uso de la modalidad del contrato de prestación de servicios resulta adecuada si se celebra en total observancia a la normativa que la regula, en el marco de la jurisprudencia de las Altas Cortes, pero también es cierto que, a pesar de las múltiples medidas adoptadas en materia de gestión y normativas, persiste el uso de esta modalidad para cumplir funciones de carácter permanente.

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

Sin embargo, una vez analizada la hoja de vida del futuro contratista, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el Director(a) de Planeación y Direccionamiento Corporativo 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
-----------	-------------	---------------------	-------	--------------------	------------------------

2160599-2021	Diego Fernando Forero	`Prestar los servicios profesionales para diseñar estructurar e implementar el modelo institucional SENA de oficina de proyectos para la gestion del portafolio de iniciativas planes proyectos y programas del SENA`	31/12/2021	\$66,000,000	Contratacion Directa
2160704-2021	Mayra Alejandra Rivera Garcia	`Prestar los servicios profesionales para apoyar a la Direccion de Planeacion y Direccionamiento Corporativo Grupo Planeacion Estrategica y Mejoramiento Organizacional en la implementacion del Modelo Integrado de Planeacion y Gestion MIPG V2`	31/12/2021	\$64,400,000	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.



MARIA NANCY AZUCENA PÉREZ LIZARAZO
Director(a) de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Vivian Padilla Diaz Proyecto: VIVIAN PADILLA DIAZ - Direccion De Planeacion Y Direccionamiento Corporativo
 Id 1476

Anexo: Matriz de Riesgos

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

MATRIZ DE RIESGOS PARA LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTIÓN SENA DIRECCIÓN GENERAL																
No.	Clase	Fuente	Etapas	Tipo	Descripción (Qué puede pasar y, cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento				
												¿Afecta el equilibrio económico del contrato?		Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Persona responsable por implementar el tratamiento
												Categoría	Valoración del riesgo			
7	Específico	Interno	Ejecución	Operacional	Riesgo de no cumplimiento del contrato en sus obligaciones generales, específicas y naturales; se materializa cuando se evidencia afectación del contrato por omisión de ejecución de las obligaciones del contratista.	Omisión de ejecución de alguna de las obligaciones contractuales generales, específicas o naturales.	3	2	Medio	CONTRATISTA	Solicitud de garantía de cumplimiento a favor de la Entidad por el 10% del valor del contrato y con una vigencia hasta por cuatro meses mas luego de la terminación del plazo.	No	2	1	1	Posterior a la firma del contrato
8	Específico	Interno	Ejecución	Operacional	Riesgo por la tardanza de la expedición del respectivo registro presupuestal como requisito de ejecución.	Demora en el inicio de la ejecución del contrato	3	2	Medio	SENA	Seguimiento a cada uno de los expedientes contractuales que requieran registro presupuestal	No	2	1	1	Posterior a la firma del contrato
9	General	Externo	Ejecución	Riesgo Operacional	Contagio coronavirus	Demandas, indemnizaciones del personal fallecido	4	8	Alto	Contratista	El interventor y contratista del suministro deben dar estricto cumplimiento a la Resolución No. 000666 del 24 de abril de 2020 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID-19 y su anexo técnico "Protocolo de Bioseguridad para la prevención de la transmisión de COVID-19".	Si	3	1	1	Dado

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