



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 ACTIVIDADES DIFERENTE A INSTRUCTOR

OBJETO:	Prestar servicios Profesionales en derecho para la gestión de las PQRSD formuladas ante la Oficina de Control Interno Disciplinario del SENA, para la vigencia 2023.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Título profesional en Derecho con Especialización.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	Sin experiencia profesional relacionada
VALOR Y FORMA DE PAGO:	El valor total del presente contrato es de VEINTISIETE MILLONES NOVECIENTOS MIL PESOS (\$27.900.000) M/CTE incluido IVA, de conformidad con el régimen tributario a que pertenezca el futuro contratista. Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) SEIS (6) PAGOS IGUALES DE CUATRO MILLONES SEISCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$4.650.000) M/CTE.
PLAZO:	El plazo estimado para la ejecución del objeto contractual será de seis (6) meses, en todo caso no podrá superar la correspondiente vigencia fiscal.
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Bogotá D.C.
SUPERVISOR:	Profesional de la Oficina de Control Interno Disciplinario del SENA o quien designe la Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario del SENA.
ORDENADOR DEL PAGO:	Jefe Oficina De Control Interno Disciplinario del SENA.

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 Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario 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 una Entidad adscrita al Ministerio del Trabajo, cuya misión de conformidad con lo establecido en la Ley 119 de 1994, es cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y otorgando 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, las cuales deben ajustarse a los objetivos trazados por el Gobierno Nacional.

Mediante el artículo 6 del Decreto 249 de 2004 “*por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA*”, se creó la Oficina de Control Interno Disciplinario del SENA, estableciendo como sus funciones:

1. *Recibir las quejas e informes referidos a conductas disciplinarias de los servidores públicos del SENA.*
2. *Conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra los servidores de la Entidad.*
3. *Presentar al Director General y a los Organismos de Control, los informes del área de su competencia.*
4. *Apoyar a la administración en la identificación de las faltas disciplinarias más recurrentes para sugerir estrategias y políticas de prevención, a fin de disminuir las quejas e informes y en consecuencia los procesos disciplinarios.*
5. *Realizar capacitaciones preventivas a los funcionarios de la Entidad, con el fin de prevenir la violación de las normas y la comisión de conductas disciplinables.*
6. *Verificar la ejecución de las sanciones impuestas a los servidores públicos de la Entidad.*
7. *Mantener actualizado y sistematizado el consolidado de las actuaciones adelantadas en los procesos disciplinarios.*
8. *Atender las solicitudes que formule a la entidad la Procuraduría General de la Nación.*
9. *Mantener actualizada la compilación de normas legales tanto internas como externas, así como la jurisprudencia en materia disciplinaria y divulgarlas.*
10. *Promover las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos y funciones, velando por la unidad administrativa y técnica del área.*
11. *Participar en el diseño, control, ejecución y evaluación periódica de las políticas, planes, proyectos y programas bajo la responsabilidad de la dependencia.*
12. *Establecer, gestionar y mantener relaciones de coordinación y comunicación permanente con otras dependencias y entidades, relacionadas con la naturaleza, objetivos y actividades de la dependencia.*
13. *Difundir, vigilar y controlar el estricto cumplimiento de programas, normas y procedimientos establecidos en la entidad.*
14. *Responder por las metas y los indicadores de gestión contemplados en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de la dependencia.*
15. *Implementar y mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad y velar*



- por la mejora continua de los mismos en la dependencia.*
- 16. Coordinar con la Dirección de Planeación y Direcccionamiento Corporativo, la definición y aplicación de indicadores de gestión para los procesos de la dependencia.*
 - 17. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de la dependencia”.*

De manera posterior, el artículo 2° de la Ley 1952 de 2019, por la cual se expide el Código General Disciplinario, establece:

“Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las personerías distritales y municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias. (...)”.

A su turno, el artículo 3 de la Ley 2094 de 2021, modificó el artículo 12 de la Ley 1952 de 2019, disponiendo:

“Debido proceso. El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal. En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento.

Todo disciplinable tiene derecho a que el fallo sancionatorio sea revisado por una autoridad diferente, su trámite será el previsto en esta ley para el recurso de apelación. En el evento en que el primer fallo sancionatorio sea proferido por el Procurador General de la Nación, la doble conformidad será resuelta en la forma indicada en esta ley”.

En consecuencia, en cumplimiento de la Ley referida, la Dirección General del SENA, mediante Resolución nro. 1-01168 de 2022, *“Por la cual se reorganiza en el SENA la instrucción, el juzgamiento, la segunda instancia y la prevención, en los procesos disciplinarios que adelante la entidad, en cumplimiento de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021 y se dictan otras disposiciones”* decidió que: *“la Oficina de Control Interno Disciplinario del SENA desarrollará la etapa de instrucción de los procesos disciplinarios que se vienen adelantando y se adelanten en esta entidad contra servidores o exservidores públicos del SENA, con el siguiente alcance, de acuerdo con los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en la Circular No. 100-002 del 3 de marzo de 2022 y en la “Caja de Transformación Institucional para el Control Disciplinario Interno:*

- 1. Tramitar hasta la culminación de la primera instancia los procesos disciplinarios en los*



- cuales, a la entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019, se haya surtido la notificación del pliego de cargos, o se haya instalado la audiencia del proceso verbal.*
- 2. Adelantar la etapa de instrucción hasta la notificación del pliego de cargos, en los procesos disciplinarios que se aperturen y en aquellos que estando en curso, a la entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019 no se haya surtido la notificación del pliego de cargos, o no se haya instalado la audiencia del proceso verbal.*
 - 3. Proponer al Grupo de Relaciones Laborales de la Secretaría General las medidas de prevención, los programas y las estrategias de divulgación orientadas a la lucha contra la corrupción, la apropiación del régimen disciplinario y la promoción de un servicio público transparente, idóneo y eficaz de la entidad, de conformidad con los Códigos de Integridad y General Disciplinario.*
 - 4. Conocer, sustanciar e instruir de oficio, por denuncia, queja o informe de servidor público, los procesos disciplinarios que se promuevan en contra de servidores y exservidores de la entidad, de conformidad con el Código General Disciplinario.*
 - 5. Informar a la Procuraduría General de la Nación, la apertura de las investigaciones disciplinarias, para lo de su competencia, teniendo en cuenta las normas que rigen la materia.*
 - 6. Notificar y comunicar las decisiones que se adopten en la etapa de instrucción, especialmente informar que, notificado el pliego de cargos, el proceso continuará en otra dependencia, con base en las funciones y competencias de la entidad y el régimen disciplinario vigente.*
 - 7. Remitir a la Dirección Jurídica del SENA, los procesos disciplinarios en los que se dicte pliego de cargos, debidamente notificados, de acuerdo con la normatividad vigente.*
 - 8. Mantener, custodiar y actualizar los archivos y registros de los procesos disciplinarios, en concordancia con la gestión de la información de la entidad.*
 - 9. Presentar informes de sus actuaciones a los organismos de control, cuando sean requeridos, con base en los procesos institucionales.*
 - 10. Las demás que le asigne la ley o que correspondan con la naturaleza de la dependencia”.*

En este punto es pertinente mencionar algunas cifras generadas con ocasión a la ejecución de las funciones de la Oficina de Control Disciplinario- OCID durante la vigencia 2022:

- Se sustanciaron en promedio mil seiscientos (1600) procesos disciplinarios, lo cual implicó la ejecución de dos mil trescientos treinta y un (2331) actuaciones entre las que se encuentran la práctica de pruebas, la recepción de versiones libres, declaraciones juramentadas y visitas especiales, así como la proyección de providencias de fondo (cargos, fallos, archivos) y autos de trámite (indagación preliminar, apertura y cierre de investigación disciplinaria, inhibitorios y reconocimiento de personería jurídica, entre otros).
- Se tramitaron alrededor de mil cien (1100) quejas e informes, lo que conllevó a la apertura de setecientos cuarenta y cinco (745) procesos y trescientos quince (315) providencias



inhibitorias, lo cual, comparado con el año 2021 marcó una diferencia porcentual en aumento del setenta y dos por ciento (72%) entre uno y otro período.

- Se recibieron alrededor de mil quinientas (1500) peticiones que debieron ser atendidas en los términos de ley, e igualmente contestó en promedio tres (3) tutelas al mes.
- La Oficina de Control Interno Disciplinario del SENA, con corte a diciembre 2022, cuenta con un total de seiscientos (600) procesos disciplinarios activos, los cuales deben cumplir con los términos establecidos dentro de la Ley 1952 de 2019.

Para cumplir con este propósito, dentro del Plan de Acción 2023, la Oficina de Control Interno Disciplinario del SENA, estableció que su misión principal será sustanciar los procesos disciplinarios de acuerdo con el régimen jurídico aplicable (Ley 734 de 2022, Ley 1952 de 2019), de oficio o derivados de las quejas e informes allegados a la Oficina, así como contemplar las acciones tendientes al fortalecimiento de la función preventiva, con el propósito de prevenir la comisión de faltas disciplinarias, en los términos del Código Disciplinario Único, el cumplimiento de metas mensuales fijadas, de términos procesales, de celeridad en los procesos, calidad de los productos (providencias); de oportunidad en evaluación, radicación, reparto y digitalización de los procesos disciplinarios y de las actuaciones para reducir significativamente el uso de papel y adicionalmente para la consulta de los investigados y apoderados.

Para llevar a cabo sus funciones, la Oficina de Control Interno Disciplinario del SENA, tiene asignados 10 funcionarios de planta, todos abogados, a saber: dos (2) profesionales grado 1, tres (3) profesionales grado 2, un (1) profesionales grado 3, un (1) profesionales grado 4, un (1) profesional grado 5, (1) un profesional grado 8 y la jefe de Oficina (Jefe grado 6). Ello quiere decir que, no existe personal de planta suficiente para atender todas las quejas, informes y sustanciar la cantidad de procesos disciplinarios que se manejan en la OCID. Así pues, como se observa, el volumen de trabajo en esta dependencia es muy elevado y exige un estricto cumplimiento de términos legales y personas cualificadas para analizar y filtrar las PQRSD que sean recibidas y sustanciar los procesos disciplinarios.

En este orden de ideas, se requiere la contratación de una (1) persona para prestar servicios profesionales en derecho con especialización, para la gestión de las PQRSD formuladas ante la Oficina de Control Interno Disciplinario del SENA, en la vigencia 2023.

En cuanto a la duración del contrato, se ha dispuesto lo siguiente mediante comunicación interna nro. 8-2023-000024 del 12 de enero de 2023 - **DURACIÓN CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES 2023 EN EL SENA:**



“(…)- El lineamiento impartido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP en la Circular Conjunta No. 100-005 del 29 de diciembre de 2022, en cuanto a que “3. La contratación directa a través del contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión deberán tener un término de duración de cuatro (4) meses”, está basado en el supuesto que las entidades públicas podrán realizar en ese tiempo los estudios técnicos y los trámites para la formalización de las plantas de personal que requieran, de forma que las actividades que realizan los contratistas sean asumidas al cabo de ese tiempo por los nuevos cargos de las plantas de personal, que de preferencia serán temporales. En el caso del SENA, esta entidad sustentó ante el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública mediante la comunicación No. 01-2-2022-000886 del 30 de diciembre de 2022 las razones técnicas, físicas, presupuestales y financieras por las cuales no es posible que el SENA realice en las condiciones señaladas en la Circular 100-005 de 2022 los estudios técnicos y de cargas de trabajo para tramitar la ampliación de la planta de personal que formalice en ese plazo los más de 32.000 contratos de prestación de servicios personales que suscribe el SENA cada año para poder cumplir las metas institucionales y prestar sus servicios en todo el territorio nacional.

- El SENA ya viene tramitando ante las entidades competentes del Gobierno Nacional la ampliación de la planta de personal permanente con 1.152 cargos, desde septiembre de 2021, sin que hasta la fecha (más de un año después), se haya expedido el correspondiente decreto por dudas en el costeo de los cargos, que subsisten a la fecha.

- Las necesidades de personal del SENA no se enmarcan en las 4 causales establecidas actualmente por el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 para crear empleos de carácter temporal, y estamos adelantando los trámites para pasar los 800 cargos de la planta temporal a la planta permanente.

- A la fecha el SENA no tiene presupuesto en el 2023 para realizar estudios técnicos y de cargas de trabajo, ni para asumir costos de nómina superiores a los 1.152 cargos que están en trámite de creación.

- Los ciclos formativos y la continua prestación de nuestros servicios misionales hacen improcedente la suscripción de nuestros contratos de prestación de servicios por 4 meses; el SENA está en la obligación legal de garantizar la continuidad de sus procesos de formación y de educación superior, durante todo el tiempo del programa, lo cual implica la necesidad de contar con los instructores necesarios durante todo el proceso formativo. Esto implica que solo cuando se creen cargos y se provean, es posible suprimir contratos. Lo mismo sucede con los demás servicios que presta la entidad, en los cuales la continuidad es fundamental.

- La suscripción de los contratos de prestación de servicios personales en el SENA por cuatro (4) meses conllevaría una grave afectación a la prestación de los servicios institucionales, tal



como lo advirtió la Procuradora Delegada para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social en su Circular No. 001 del 6 de enero de 2023, en la cual expresó “7- Por lo anterior, esta Procuraduría Delegada hace una observación sobre el plazo de cuatro (4) meses que está estipulado en el punto 3 de la Circular Conjunta N° 100 – 005 de 2022, para la duración de los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión; pues se considera que, dados los múltiples trámites y las diversas instancias que se deben agotar para lograr ajustar las plantas de personal de las entidades del Estado, es insuficiente y se corre el riesgo de dejar a muchas entidades públicas sin el personal necesario e idóneo para atender la demanda de los servicios que prestan a la ciudadanía; circunstancia que puede generar una parálisis del Estado en todos sus niveles”.

- La Directiva Presidencial No. 8 de 2022, por la cual se emiten “Directrices de Austeridad hacia un Gasto Público Eficiente” señala en su numeral 1.1. que “Las entidades públicas solo podrán celebrar contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión cuando estos sean estrictamente necesarios por el volumen de trabajo que tenga a su cargo su personal de planta, o por la necesidad de conocimientos especializados”.

- Colombia Compra Eficiente y el Departamento Administrativo de la Función Pública expresaron en la Circular Conjunta No. 01 del 5 de enero de 2023 que “De conformidad con lo establecido en la Directiva Presidencial No. 08 del 17 de septiembre de 2022, las Entidades Estatales de la Rama Ejecutiva del orden nacional solo pueden justificar la celebración de contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión por: i) la carga de trabajo de su personal de planta o ii) la necesidad de conocimientos técnicos especializados, no profesionales, para la realización de actividades operativas, logísticas o asistenciales”.

- El Ministerio de Trabajo indicó en su Circular Externa del 6 de enero de 2023, que “De conformidad con lo anterior, se entiende que podrán celebrarse contratos por el término de cuatro (4) meses siguiendo las reglas establecidas en las circulares conjuntas No 100-0005-2022 y 001-2023 aquellos contratos que la entidad identifique que puedan hacer curso al proceso de transición a cargo temporal de planta. // Las excepciones establecidas para suscribir contratos de prestación de servicios por un término superior a cuatro (4) meses, se resumen así: 1. Experticia o conocimiento especializado. // Estabilidad ocupacional reforzada por estado de gestación, licencia de paternidad o maternidad, limitaciones de salud, entre otros. // Contratos de prestación de servicios celebrados con personas jurídicas y aquellos que impliquen actividades no vinculadas a funciones permanentes financiados con recursos de proyectos de inversión.”, así mismo indicó: “(...) en el evento de requerirse la aplicación de una de las excepciones previamente señaladas, será necesario indicar en los estudios previos, los motivos por los cuales resulta necesarios y conveniente satisfacer la necesidad a través de un contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión, en lugar de la creación de un empleo de la planta temporal.”



En el presente caso, y como se describió en esta justificación, es viable adelantar el proceso de contratación durante el termino definido en el “plazo del contrato” y bajo la circunstancia justificada en este estudio previo, puesto que esta dependencia requiere del apoyo en la radicación, registro, clasificación, proyección de respuesta y seguimiento, de las PQRSD y autos inhibitorios en la Oficina de Control Disciplinario; así como, apoyar el seguimiento en la base de datos de información disciplinaria, del vencimiento de términos de los procesos activos y otras actividades relacionadas.

Tratándose de actividades en las que es insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada a la Oficina de Control Interno Disciplinario, 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”.

Teniendo en cuenta el objeto contractual y las obligaciones que se describen a continuación, esta dependencia manifiesta que el futuro contratista no ejercerá función pública, ni prestará servicios públicos y tampoco administrará bienes y recursos públicos, en tal sentido no es sujeto obligado a declarar bienes y rentas en el marco de la Ley 2013 de 2019.

Nota: Sin embargo, si el futuro contratista ejercerá actividades relacionadas con la función pública, servicios públicos y administración de bienes y recursos públicos, estará sujeto a declarar bienes y rentas en el marco de la Ley 2013 de 2019.

2. Obligaciones Específicas:

- a. Apoyar la radicación, registro, análisis y clasificación de las PQRSD dirigidas a la Oficina de Control Interno Disciplinario, en el sistema de información o de gestión documental, con el que cuente la entidad.
- b. Proyectar las respuestas a las PQRSD radicadas en la Oficina de Control Disciplinario.
- c. Proyectar los autos inhibitorios cuando del análisis de la PQRSD se desprenda que es manifiestamente temeraria, o se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia o sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa, o cuando la acción no puede iniciarse.
- d. Realizar los ajustes solicitados a las proyecciones de respuestas a PQRSD y de autos inhibitorios, para la suscripción definitiva por parte de la jefatura, dentro de los términos legales, teniendo en cuenta la promesa de valor del SENA.



- e. Apoyar el seguimiento del vencimiento de términos de los procesos activos, en el sistema de información o de gestión documental, que posea la Oficina de Control Interno Disciplinario.
- f. Apoyar a los funcionarios y contratistas de la Oficina de Control Interno Disciplinario en la emisión de las comunicaciones relacionadas con las PQRSD.
- g. Apoyar en el manejo y distribución de quejas y tutelas allegadas a la oficina, envío de información de los procesos a cada funcionario y la respuesta a solicitudes de los procesos.
- h. Realizar previo a la finalización del contrato un informe ejecutivo de las obligaciones contractuales realizadas en la vigencia 2023.
- i. Las demás que asigne la jefatura relacionadas con el objeto contractual.

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato a suscribir es de prestación de servicios profesionales o 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.

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 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 un profesional de la Oficina de Control Interno Disciplinario o quien designe la Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario

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, la Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario 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 2.2.1.1.6.1. 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) Robert Mauricio Gutiérrez Herrera, 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 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, la Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario establece que el futuro contratista cumple con los requisitos señalados anteriormente.

14.3 Estudio de la Demanda.

De conformidad con la información presentada por la Contraloría General de la República el 18 de noviembre de 2018 en el encuentro nacional para la formalización para el empleo público, a 31 de agosto de 2022, las entidades públicas contaban con 885.740 contratos prestadores de servicios personales.

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 contrato y forma de pago	Modalidad de selección
772270-2019	Lilian Steffany Criales Lozano	prestar los servicios personales de abogado para revisar, analizar y tramitar las pqr's que se radiquen en la oficina y proyectar los autos inhibitorios y las indagaciones preliminares que le asigne el despacho regional 8-2019-004177	31/12/2019	\$43,724,000	Contratación Directa
772140-2019	Adriana Erlinda Reyes Cruz	prestar los servicios personales para apoyar como abogada en la oficina de control interno disciplinario, la revisión de informes y quejas objeto de reparto para inicio de proceso o	31/12/2019	\$37,313,206	Contratación Directa



		decisión inhibitoria radicado 8- 2019-004176			
--	--	--	--	--	--

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 la ciudad de Bogotá D.C.,

MANUELA VALENTINA GARCÍA CANO
Jefe de Oficina Control Interno Disciplinario