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 el servicio para la realización de actividades de intervención del clima organizacional a través de talleres teóricos prácticos para los funcionarios y contratistas en temas psicosociales como gestión del cambio, sentido de equipo de trabajo (camarería), equidad y justicia en el trato (respeto a la diferencia), herramientas generales*
CAPACIDAD JURIDICA	*El proponente deberá ser una persona jurídica que tenga dentro de su objeto comercial, asesorar a entidades públicas y privadas en lo concerniente al mejoramiento de los procesos de capacitación de su personal.*
LA PERSONA JURIDICA DEBE CONTAR CON UN EQUIPO MINIMO	*Un (1) Profesional en Psicología, con especialización en Gestión en Procesos Psicosociales y/o derechos humanos, con educación no formal en Administración de recursos humanos.* *Experiencia: Cuatro (4) años de experiencia profesional, como mínimo.* *Un (1) Profesional en Administración Financiera con educación formal o no formal certificada en Coaching empresarial.* *Adicionalmente, acreditará educación no formal en Técnicas de liderazgo* *Experiencia: Cuatro (4) años de experiencia profesional, como mínimo.*
EXPERIENCIA GENERAL:	*Acreditar su experiencia general a través de dos (2) contratos celebrados con entidades públicas o privadas, cuyo objeto haya consistido en la prestación de servicios y/o consultoría a entidades públicas o privadas relacionado con procesos de capacitación, sensibilización y/o formación. En caso de que el objeto contractual haya contenido ítems adicionales, deberá poderse verificar dentro del presupuesto ejecutado cualquiera de las actividades de capacitación, sensibilización y/o formación anteriormente enunciadas.*
EXPERIENCIA ESPECÍFICA:	*El proponente deberá acreditar su experiencia a través de un (1) contratos celebrados con entidad pública o privada, cuyo objeto haya consistido en la prestación de servicios de liderazgo, crecimiento personal, motivación frente al cambio organizacional y/o coaching empresarial.*
VALOR Y FORMA DE PAGO:	*Se fija como valor total para el contrato la suma de diez millones de pesos M/CTE.($10.000.000). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un único pago cumplido el mes por valor de diez millones de pesos M/CTE.($10.000.000).*
PLAZO:	*TREINTA (30) DIAS*
LUGAR DE EJECUCIÓN:	*Municipio de Valledupar, La Jagua de Ibirico, Chimichagua y Aguachica*
SUPERVISOR:	*(La supervisión del contrato estará a cargo de (cargo y Área) o quien designe el ordenador del pago o director de área o jefe de oficina*
ORDENADOR DEL PAGO:	*Director Regional Cesar*

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 regional Cesar) 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 artículo 2 de la Constitución Política, establece que son fines esenciales del Estado servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, indicando para el efecto, que es obligación de las autoridades de la República, proteger a todas las personas en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, garantizando el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

La Constitución Política en su artículo 209 establece que: "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones". Destacando que las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.

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, en consonancia a lo establecido en la Ley 119 de 1994, fortaleciendo las actividades productivas de las empresas y de la industria, para obtener mejor competitividad y mayores resultados en los diferentes mercados.

La función del Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA" es la de desempeñar la ocupación que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la Formación Profesional Integral gratuita, para el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país; en este sentido, es compromiso de la Entidad responder a la necesidad de mantener niveles adecuados de **calidad de vida laboral** de los trabajadores a través de programas que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional y contemplando la obligatoriedad de **"medir el clima laboral",** por lo menos cada dos años, con el objetivo de satisfacer lo establecido en la norma citada, es necesario realizar la evaluación del mismo y así con el producto de dicha medición desarrollar planes de mejoramiento que permitan aumentar la calidad de vida de los servidores públicos y contratistas al interior del SENA.

Que adicionalmente, adelantar la medición e **intervención del clima laboral** es una de las prioridades del eje **SENA Mentalmente Saludable** en el marco de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, inmersa en el sistema integrado de gestión de la entidad (SIGA), a través de la cual promueve ambientes de trabajo saludables, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales, ésta se gestiona desde el Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual tiene cobertura sobre la totalidad de los servidores públicos y contratistas, de acuerdo al Decreto 1072 de 2015, según lo indica el artículo 2.2.4.2.2.2. Parágrafo 1.

Que, con el resultado de la evaluación de clima, se formuló un plan de sostenibilidad de Clima Laboral para la Regional Cesar. El objetivo de este plan será afianzar las actividades de intervención de la vigencia 2022 y darles continuidad a las acciones de mejoramiento durante el año 2023 para procurar llegar al nivel de excelencia en el ambiente laboral, constituyéndose en una segunda fase de intervención previa a la medición a efectuar en la vigencia 2024.

Que Conforme a los resultados y teniendo en cuenta que el SENA está buscando una trasformación digital y una renovación cultural, estos procesos de gestión del cambio requieren la continuidad en la ejecución de un **plan de intervención confiable** que permita una mejor toma de decisiones frente al clima laboral, **haciendo necesario contratar un proveedor con altos estándares de reconocimiento en la materia**. Con base en los avances anteriormente enunciados, el SENA en su búsqueda de mejorar el ambiente laboral y para lograrlo debe cerrar el ciclo de intervención, que nos proyectan a capitalizar las oportunidades de mejora sugeridas en la medición realizada en el año 2021 y los planes de sostenibilidad año 2023 de acuerdo con las particularidades de la Regional. Para la Regional Cesar las actividades priorizadas dentro del plan de sostenibilidad están enmarcadas en las dimensiones y

variables como son: credibilidad, respeto, ecuanimidad, compañerismo y orgullo, las cuales debemos sostener implementando acciones que permitan mantener el entorno de trabajo agradable, el grado de satisfacción, orgullo y sentido de pertenencia por el trabajo, el equipo y la entidad, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de clima laboral muestran un nivel alto de satisfacción en las dimensiones y variables.

Que El SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - El SENA, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.10.7. del Decreto 1083 de 2015, que hace alusión a la necesidad de mantener niveles adecuados de **calidad de vida laboral** de los trabajadores a través de programas que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional y contemplando la obligatoriedad de **"medir el clima laboral",** por lo menos cada dos años, con el objetivo de satisfacer lo establecido en la norma citada, es necesario realizar la evaluación del mismo y así con el producto de dicha medición desarrollar planes de mejoramiento que permitan aumentar la calidad de vida de los servidores públicos y contratistas al interior del SENA. Adicionalmente, adelantar la medición e **intervención del clima laboral** es una de las prioridades del eje **SENA Mentalmente Saludable** en el marco de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, inmersa en el sistema integrado de gestión de la entidad (SIGA), a través de la cual promueve ambientes de trabajo saludables, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales, ésta se gestiona desde el Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual tiene cobertura sobre la totalidad de los servidores públicos y contratistas, de acuerdo al Decreto 1072 de 2015, según lo indica el artículo 2.2.4.2.2.2. Parágrafo 1.

De otra parte, el SENA tuvo en cuenta como insumos para la formulación de esta necesidad otras variables tales como: evaluación de clima organizacional y las recomendaciones derivadas de la medición para el mejoramiento del clima institucional, recomendaciones de la empresa: Great Place To Work.

Así las cosas, para la Regional es necesario, conveniente y oportuno contratar los servicios para el desarrollo de actividades de intervención del Clima Organizacional a través de Talleres y Capacitaciones, mediante herramientas de aprendizaje experiencial y lúdica, donde se aborden las variables de liderazgo transformacional, trabajo en equipo y manejo del tiempo, en pro del fortalecimiento de la calidad de vida en el trabajo.

Basados en los resultados reportados en el informe técnico presentado por Great Place to Work para el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA 2021", en el cual se establecieron los resultados del clima organizacional y los índices que la componen.

Conforme a los resultados de esta medición es importante destacar que las oportunidades de mejora sugeridas para lograr la excelencia estarán enfocadas en tres grandes frentes:

1. Promover actividades de integración tanto organizacionales como propias de cada área o equipo de trabajo. Fortalecer las relaciones interpersonales estimula la colaboración entre las personas. Los eventos en una organización son un medio para acercar a los colaboradores, ganar pertenencia hacia la entidad y cohesionar a los equipos de trabajo.
2. Promover un estilo de liderazgo homogéneo, alineado los valores de la organización, a la cultura de la misma y al modelo de líder que la estrategia organizacional requiere. Potencializar el desarrollo permanente de todos los líderes a través de formación en habilidades duras y blandas. Evaluar el impacto de los planes de desarrollo de líderes mediante pulsos que permitan identificar a través de la opinión de las personas, la efectividad de estos.
3. Diseñar estrategias para generar un entorno saludable en el plano mental y emocional, evitando que se presente estrés por sobrecarga, miedo a dar la propia opinión, agotamiento emocional, fatiga o desmotivación. Estilos de liderazgo con orientación a las personas, así como prácticas asociadas a pausas activas, espacios de conexión social y balance vida personal son importantes para este propósito.
4. Posicionar frente a los equipos las prácticas organizacionales que buscan brindar un servicio de calidad a los clientes. Si los colaboradores están considerando que los servicios de un área o de la empresa en general, pueden no ser percibidos como excelentes, anímelos a participar en su mejoramiento a través de espacios de ideación. Comunicar de forma explícita las mejoras que están teniendo lugar en la entidad, así como impulsar la formación en servicio al cliente interno y externo, puede ser de mucha utilidad.

5. Con el resultado de la evaluación de clima, se formuló un plan de sostenibilidad de Clima Laboral para la Regional Cesar. El objetivo de este plan será afianzar las actividades de intervención de la vigencia 2022 y darles continuidad a las acciones de mejoramiento durante el año 2023 para procurar llegar al nivel de excelencia en el ambiente laboral, constituyéndose en una segunda fase de intervención previa a la medición a efectuar en la vigencia 2023.

Conforme a los resultados y teniendo en cuenta que el SENA está buscando una trasformación digital y una renovación cultural, estos procesos de gestión del cambio requieren la continuidad en la ejecución de un **plan de intervención confiable** que permita una mejor toma de decisiones frente al clima laboral, **haciendo necesario contratar un proveedor con altos estándares de reconocimiento en la materia**. Con base en los avances anteriormente enunciados, el SENA en su búsqueda de mejorar el ambiente laboral y para lograrlo debe cerrar el ciclo de intervención, que nos proyectan a capitalizar las oportunidades de mejora sugeridas en la medición realizada en el año 2021 y los planes de sostenibilidad año 2023 de acuerdo con las particularidades de la Regional. Para la Regional Cesar las actividades priorizadas dentro del plan de sostenibilidad están enmarcadas en las dimensiones y variables como son: credibilidad, respeto, ecuanimidad, compañerismo y orgullo, las cuales debemos sostener implementando acciones que permitan mantener el entorno de trabajo agradable, el grado de satisfacción orgullo y sentido de pertenencia por el trabajo, el equipo y la entidad, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de clima laboral muestran un nivel alto de satisfacción en las dimensiones y variables.

Así las cosas, para la Regional es necesario, conveniente y oportuno contratar los servicios para el desarrollo de actividades de intervención del Clima Organizacional a través de Talleres y Capacitaciones, mediante herramientas de aprendizaje experiencial y lúdica, donde se aborden las variables de liderazgo transformacional, trabajo en equipo y manejo del tiempo, en pro del fortalecimiento de la calidad de vida en el trabajo.

Estas actividades serán dirigidas a los Servidores Públicos que laboran en las diferentes sedes y subsedes de la Regional Cesar del SENA, ubicadas en los municipios de Valledupar, La Jagua de Ibirico, Chiriguaná y Aguachica

Así las cosas, para la Regional es necesario, conveniente y oportuno contratar los servicios para el desarrollo de actividades de intervención del Clima Organizacional a través de Talleres y Capacitaciones, mediante herramientas de aprendizaje experiencial y lúdica, donde se aborden las variables de liderazgo transformacional, trabajo en equipo y manejo del tiempo, en pro del fortalecimiento de la calidad de vida en el trabajo.

Estas actividades serán dirigidas a los Servidores Públicos que laboran en las diferentes sedes y subsedes de la Regional Cesar del SENA, ubicadas en los municipios de Valledupar, La Jagua de Ibirico, Chiriguaná y Aguachica

2. Obligaciones Específicas:

Realizar capacitaciones y actividades de intervención del clima organizacional a través de talleres teóricos prácticos en los municipios de Valledupar, La Jagua de Ibirico, Chiriguaná y Aguachica), bajo las siguientes condiciones:

ITEM	DESCRIPCIÓN DEL BIEN O SERVICIO	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD
1	**Temáticas:** Liderazgo transformacional, síndrome de Burnout, uso adecuado del tiempo (trabajo y tiempo libre). **Estrategia de intervención:** Psicosocial. **Tiempo estimado:** 4 horas por sesión. **Grupos de trabajo:** 3 grupos. **Periodicidad:** 3 temas por sesión. **Estimado de población a cubrir:** 40 personas por cada grupo de trabajo para un total de 120 personas entre los cuales pueden participar (Director, Subdirectores, Coordinadores y/o Líderes de procesos y trabajadores en general). **Ubicación:** Valledupar.	Horas	12

2	**Temáticas:** Liderazgo transformacional, síndrome de Burnout, uso adecuado del tiempo (trabajo y tiempo libre). **Estrategia de intervención:** Psicosocial. **Tiempo estimado:** 4 horas por sesión, **Grupos de trabajo:** 2 grupos. **Periodicidad:** 3 temas por sesión. **Estimado de población a cubrir:** 40 personas por cada grupo de trabajo para un total de 80 personal en total entre los cuales pueden participar (Subdirector, Coordinadores y/o Líderes de procesos y trabajadores en general). **Ubicación:** Aguachica.	Horas	8
3	**Temáticas:** Liderazgo transformacional, síndrome de Burnout, uso adecuado del tiempo (trabajo y tiempo libre). **Estrategia de intervención:** Psicosocial. **Tiempo estimado:** 4 horas. **Grupo de trabajo:** 1 grupo. **Periodicidad:** 3 temas en la sesión. **Estimado de población a cubrir:** 40 personas entre los cuales pueden participar (Coordinadores y/o Líderes de procesos y trabajadores en general). **Ubicación:** La jagua de Ibirico.	Horas	4
4	**Temáticas:** Liderazgo transformacional, síndrome de Burnout, uso adecuado del tiempo (trabajo y tiempo libre). **Estrategia de intervención:** Psicosocial. **Tiempo estimado:** 4 horas. **Grupo de trabajo**: 1 grupo. **Periodicidad:** 3 temas en la sesión. **Estimado de población a cubrir:** 40 personas entre los cuales pueden participar (Coordinadores y/o Líderes de procesos y trabajadores en general). **Ubicación:** Chimichagua.	Horas	4

1. Presentar al Supervisor, los itinerarios y la programación de la logística previa a cada actividad, incluyendo el cronograma de cada uno de ellos.
2. Responder por cualquier tipo de reclamación, judicial o extrajudicial, que instaure, impulse o en la que coadyuve el personal, los subcontratistas o un tercero contra el SENA, por causa o con ocasión del contrato.
3. Prestar los servicios profesionales en las fechas indicadas, cumpliendo oportunamente.
4. Informar oportunamente al supervisor y a la Dirección Regional sobre cualquier eventualidad que pueda surgir y que implique retraso en el desarrollo del contrato.
5. Cumplir con todos los requisitos de perfeccionamiento y ejecución del contrato
6. Cumplir con lo pactado en el contrato con suma diligencia y cuidado, ofreciendo las mejores condiciones de calidad, ejecutándolo oportuna e idóneamente, con lealtad y buena fe, evitando dilaciones.
7. Acatar las instrucciones, observaciones y orientaciones escritas del supervisor del contrato o de la Dirección Regional directamente.
8. Responder por escrito las observaciones y salvedades que el supervisor haga respecto a las actividades ejecutadas.
9. Asumir el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales de todo el personal que ocupe en la ejecución de la prestación de servicios y mantenerse al día en el pago de seguridad social integral y obligaciones parafiscales.
10. Presentar la cuenta de cobro por el valor del contrato, anexando todos sus soportes y documentos necesarios para ello.
11. No acceder a peticiones o amenazas de quienes actúen por fuera de la Ley con el fin de que haga u omita alguna conducta relacionada con la ejecución del contrato o con su paralización.
12. Mantener la reserva profesional sobre la información que le sea suministrada para el desarrollo del objeto del contrato.
13. Avisar al SENA dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al conocimiento del hecho o circunstancias que puedan incidir en la no oportuna o debida ejecución del contrato o que puedan poner en peligro los intereses legítimos del SENA.
14. Avisar al SENA, dentro del día hábil siguiente a conocida su existencia, la causal de incompatibilidad o inhabilidad sobreviniente.

15. Permanecer a paz y salvo en el pago de aportes al sistema de seguridad social integral, parafiscales y contratación de aprendices, durante todo el tiempo de ejecución para lo cual deberá allegar certificación de paz y salvo suscrita por el representante legal o el revisor fiscal cuando exista y copia de las planillas de pago respectivas, por cuanto es un requisito previo para los pagos de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 1150 de 2007.
16. El transporte para la prestación del presente servicio, serán asumidos por el CONTRATISTA.
17. El contratista deberá contar y poner a disposición el recurso humano requerido para ejecutar en su totalidad el objeto del contrato.
18. Cumplir con los requisitos para el perfeccionamiento y la ejecución del contrato, tales como: la firma del contrato y constituir las garantías que demande el contrato y mantenerlas vigentes durante su ejecución y hasta su liquidación.
19. Radicar las cuentas de cobro con los anexos requeridos para su pago.
20. Las demás contempladas en el artículo 5 de la Ley 80 de 1993 y las que se deriven directamente del objeto contractual

2.1 **OBLIGACIONES DEL SENA:**

1. Pagar la contraprestación a la que tiene derecho el CONTRATISTA.
2. Exigir a EL CONTRATISTA la ejecución idónea y oportuna de las obligaciones del presente contrato.
3. Suministrar la información que previamente requiera EL CONTRATISTA en relación con el objeto del presente contrato.
4. Suscribir conjuntamente con el CONTRATISTA y/o la INTERVENTORIA las actas y los demás documentos necesarios para la ejecución y liquidación de este contrato.
5. Prestar la mayor colaboración necesaria al CONTRATISTA para la correcta ejecución del objeto contratado.
6. Expedir el certificado de cumplimiento, donde conste que el suministro se recibe a satisfacción, previa presentación por parte del contratista de la cuenta de cobro y demás documentos necesarios para el pago.
7. Dar todas las instrucciones que requiera EL CONTRATISTA para la correcta ejecución del contrato en forma escrita a través del Supervisor.
8. Pagar al CONTRATISTA el valor monetario en la forma estipulada en el contrato.
9. Rendir a través del Supervisor del contrato un informe técnico y detallado de las actividades realizadas por el contratista.
10. Aprobar las garantías o las modificaciones a las mismas que el contratista constituya siempre que estas cumplan las condiciones de suma asegurada, vigencias y amparos, exigidas en el contrato.
11. Designar al supervisor del contrato.
12. Velar por el cumplimiento de todas las cláusulas contractuales.

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

La modalidad de selección pertinente para ésta contratación, corresponde a la contemplada en 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, los cuales indican que se podrá contratar directamente con persona natural o jurídica, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la entidad estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate.

En este caso, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.

Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la entidad estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales.

4. Competencias Técnicas y Personales:

La persona natural y/o jurídica 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 Valledupar (Cesar).

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 capacidad jurídica 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.

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 Coordinador Gestión del Talento Humano LIGIA MARIA MURGAS MORON.

En caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo,

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 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 la persona jurídica CENTRO DE CONSULTORIA Y ESTADISTICA DATA CENTER S.A.S, 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	

EXPERIENCIA					EXPERIENCIA RELACIONADA	
ENTIDAD	Fecha de Ingreso (DD/MM/AAAA)	Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)	Meses	Días	SI	NO
ALCALDIA MUNICIPAL DE BARRANCAS LA GUAJIRA	07/07/2021	07/09/2021	2		X	
ALCALDIA MUNICIPAL DE VALLEDUPAR	03/08/2021	31/12/2021	4	28	X	
COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DE BOSCONIA	22/02/2022	22/04/2022	2		X	
SENA REGIONAL CESAR	15/11/2022	15/12/2022	1		X	
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA			9	28	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 personas naturales y/o jurídicas 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 cámara de comercio y equipo de trabajo del futuro contratista, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el Director regional establece que el futuro contratista cumple con los requisitos señalados anteriormente.

15. Recomendación al Ordenador del Gasto:

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.

Se expide en la ciudad de valedupar el día 12 de octubre de 2023

EUDES DE JESUS ZAPATA SANJUAN
Director Regional Cesar-SENA (E)

Proyectó parte jurídica: Sandra Patricia Romero Daza – Abogado apoyo Gestión Contractual
Reviso: Ligia Maria Murgas Moron - Coordinadora Grupo de Gestión del talento Humano
Vo.Bo: Carmen Julia Zapata San Juan – Coordinadora Grupo de Apoyo Mixto