

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

FORMATO ESTUDIO PREVIO

PARA DETERMINAR LA CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD DE LA CONTRATACIÓN

<b>OBJETO:</b>	<i>Prestación de servicios personales de carácter temporal como instructor de formación en los programas de formación de la red de conocimiento de textil, confección, diseño y moda para el complejo tecnológico para la gestión Agroempresarial</i>
<b>EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN</b>	De acuerdo con lo establecido en el plan de contratación de servicios personales anexo
<b>EXPERIENCIA RELACIONADA:</b>	De acuerdo con lo establecido en el plan de contratación de servicios personales anexo
<b>VALOR Y FORMA DE PAGO:</b>	<i>Se fija como valor total para todos los contratos la suma de CINCUENTA Y TRES MILLONES SESENTA Y DOS MIL CIENTO PESOS ( \$ 53.062.100). a) para un (1) contrato de nueve (9) meses; nueve (9) pagos iguales por los meses de febrero a octubre de 2020, por valor de TRES MILLONES SETECIENTOS NOVENTA MIL CIENTO CINCUENTA PESOS M/CTE (\$3.790.150) cada uno; b) para un (1) contrato de cinco (5) meses; cinco (5) pagos iguales por los meses de febrero a junio de 2020, por valor de TRES MILLONES SETECIENTOS NOVENTA MIL CIENTO CINCUENTA PESOS M/CTE (\$3.790.150) cada uno</i>
<b>PLAZO:</b>	De acuerdo a lo estipulado en plan de contratación de servicios personales. Sin superar el calendario académico de formación profesional para la vigencia 2020, y contados a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento del contrato
<b>LUGAR DE EJECUCIÓN:</b>	<i>Jurisdicción del Complejo Tecnológico Para la Gestión Agroempresarial</i>
<b>SUPERVISOR:</b>	<i>La supervisión del contrato estará a cargo de la Coordinación académica del Complejo Tecnológico Para la Gestión Agroempresarial</i>
<b>ORDENADOR DEL PAGO:</b>	Angie Carolina Tunjano Gutierrez

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 en 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, la Dirección General del SENA, requiere contratar los servicios personales:

**1. Justificación de la necesidad de la contratación:**

La Formación Profesional Integral que imparte el SENA, constituye un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida. El mundo del trabajo se refiere a la actividad productiva en el ámbito laboral y el mundo de la vida a la construcción de la dimensión personal y social. Es un proceso educativo teórico-práctico con currículos determinados por las necesidades y perspectivas de los sectores productivos y de la demanda social, estructurados a partir de diferentes niveles tecnológicos y de desarrollo empresarial, desde el empleo



formal, hasta el trabajo independiente. Dicha formación implica el dominio operacional e instrumental de una ocupación determinada, la apropiación de un saber técnico y tecnológico integrado a ella, y la capacidad de adaptación dinámica a los cambios constantes de la productividad; la persona así formada es capaz de integrar tecnologías, moverse en la estructura ocupacional, además de plantear y solucionar creativamente problemas y de saber hacer en forma eficaz. Sólo una formación fundamentada en conocimientos científicos y tecnológicos permite la comprensión de la dinámica productiva y facilita la movilidad y promoción laboral del trabajador. La formación profesional liga el conocimiento a la operación para lo cual se requiere manejar el concepto como categoría que posibilita la comprensión, la explicación y la transformación.

Este tipo de formación está orientada a preparar a las personas para desempeñar oficios y ocupaciones requeridas por los sectores productivos y sociales, con el fin de satisfacer necesidades del nuevo talento o de cualificación de trabajadores -que estén o no vinculados al mundo laboral-, en los niveles operativo, técnico o tecnológico. La formación profesional integral contempla las etapas: **Lectiva:** la cual es el periodo en el cual el aprendiz es participe de actividades de Formación Profesional Integral en las aulas y otros ambientes requeridos para el logro de los resultados de aprendizaje. Este periodo es determinado de acuerdo con el diseño curricular de los diferentes programas de formación; **Productiva:** en la cual el aprendiz aplica conocimientos, habilidades y destrezas desarrolladas en la Etapa Lectiva. En esta fase, la empresa es partícipe de la acción formativa del aprendiz, y el acompañamiento y asesoría es fundamental para el logro de los objetivos de formación establecidos, a partir de criterios y estrategias concretas.

Es así entonces, que el Sena ofrece programas de formación titulada, enmarcados en tres tipos de programas, entre los cuales se encuentran **Operarios y auxiliares** que permiten el desarrollo de competencias laborales específicas básicas, transversales y de desarrollo humano, relacionadas con las áreas de desempeño y el perfil idóneo para ejecutar funciones productivas. **Técnicos** que buscan que los aprendices adquieran competencias motrices y cognitivas, socio-afectivas y comunicativas para desarrollar actividades determinadas y solucionar problemas en un rango definido de áreas funcionales con respuestas predecibles; que comprendan y apliquen el proceso productivo, que utilicen instrumentos y técnicas definidas, que ejecuten operaciones para obtener resultados concretos y responder por su propio trabajo. **Tecnológicos** que buscan que los aprendices adquieran las competencias cognitivas, socio-afectivas y comunicativas para aplicar el conocimiento técnico y tecnológico que solucione problemas estratégicos del área, que coordine y supervise actividades interdisciplinarias en los campos de la técnica y la tecnología, que organice y maneje recursos, que gestione proyectos productivos, que comunique ideas, que responda por los resultados de su trabajo y de otros que estén bajo su control, y que asuma con ética los roles sociales y organizacionales propios de su entorno. Se orientarán igualmente a desarrollar las competencias necesarias para garantizar la interacción de lo científico con lo instrumental y lo operacional con el saber tecnológico. Duración: 24 meses

De lo anterior se desprende, que el Complejo Tecnológico Para la Gestión Agroempresarial, imparte formación titulada por Redes de conocimientos; dentro de las cuales se encuentra la Red de conocimiento textil, confección, diseño y moda, que abarca las formaciones de TÉCNICO PATRONAJE INDUSTRIAL DE PRENDA DE VESTIR y OPERARIO EN CONFECCIÓN DE ROPA EXTERIOR.

Por su parte, el crecimiento socioeconómico del país requiere de un talento humano idóneo y comprometido que pueda responder integralmente a las exigencias de los sectores productivos, un alto nivel de desarrollo en la gestión administrativa, y el fortalecimiento y crecimiento socioeconómico de las empresas, a nivel nacional e internacional y dependen en gran medida de un talento humano cualificado, capacitado capaz de responder integralmente a las exigencias de los sectores productivos, por tal motivo; en el contexto

internacional, uno de los sectores de la economía que más cambios ha venido experimentando en las últimas décadas, ha sido el de las confecciones, como lo muestra un reciente estudio de INEXMODA, dicha industria trae una clara tendencia al crecimiento, que se espera continuará durante los próximos años, haciendo que a nivel global, el sector siga teniendo un importante futuro. En esta dinámica, los procesos productivos deben ajustarse continuamente y debido a las características tecnológicas de la mayoría de empresas de este subsector, se hace necesario un uso intensivo de mano de obra especializada en la elaboración de prendas de vestir desde su diseño hasta su desarrollo. Para atender los anteriores requerimientos, El SENA ofrece programas que cuentan con todos los elementos de formación profesional, social, tecnológica y cultural, metodologías de aprendizaje innovadoras, acceso a tecnologías de última generación; todo lo anterior, estructurado sobre métodos más que contenidos, lo que potencia la formación de ciudadanos librepensadores, con capacidad crítica, solidaria y emprendedora.

El SENA cuenta además, con convenios y alianzas con empresas del sector de confecciones del país para la realización de visitas, pasantías y prácticas empresariales, que lo acreditan y lo hacen pertinente y coherente con su misión, innovando permanentemente de acuerdo con las tendencias y cambios tecnológicos y las necesidades del sector empresarial y de los trabajadores, impactando positivamente la productividad, la competitividad, la equidad y el desarrollo del país. Con base en la confluencia de necesidades empresariales y capacidades del SENA, se creó el programa técnico en Patronaje Industrial de Prendas de Vestir para brindar al sector productivo de confección, la posibilidad de incorporar personal con altas calidades laborales y profesionales que contribuyan al desarrollo económico, social y tecnológico de su entorno y del país; permitiendo el fortalecimiento y crecimiento socioeconómico de la empresa manufacturera en confecciones, así mismo, ofrecer a los aprendices formación en las tecnologías más utilizadas para la elaboración de prendas en el desarrollo manual y sistematizado de patrones.

La dinámica que nos proponen los nuevos mercados y los tratados de libre comercio nos obligan a ser cada vez más eficientes y competitivos, que permitan entregar al sector productivo un individuo con capacidad de trabajar en equipo, responsabilidad, compromiso, fundamentado en valores y actitudes que contribuyan a estar inmerso en la búsqueda de una mejora continua.

A pesar de que en Colombia el índice de desempleo es una constante, se observó en los últimos años un crecimiento en la fuerza laboral de un 3.9% (fuente: IMD worldcompetitioness.20) del sector de la confección por lo tanto debe invertir en la formación de sus ciudadanos motivándolos a integrarse a los procesos productivos que requiere la sociedad y nuestra economía y que a su vez le aporte al mejoramiento de su calidad de vida. Esta misión la materializa el Sena en su crecimiento institucional a través del reconocimiento de las necesidades del sector productivo de la confección. En la actualidad el Sena promueve programas de formación en el área de confección Industrial a nivel operativo, estos cumplen con los requerimientos y necesidades del mercado nacional e internacional, sin embargo la creciente demanda y dinámicas del sector exigen evaluar y adaptar los procesos formativos a las nuevas tendencias y estándares globales. Un operario competente debe tener un conocimiento cada vez más integral de su trabajo para afrontar los retos de su ejercicio laboral en el manejo de los elementos que componen o se requieren para la elaboración de un producto de clase mundial, que responda a las necesidades del cliente en cuanto a calidad y entregas justo a tiempo.

El programa de manejo de máquinas para la confección de ropa exterior está diseñado para responder a las necesidades del sector productivo formando personal competente en la operación de maquinaria y equipo especializado, complementado con el uso eficiente de aditamentos y guías que ayuden al incremento de la productividad en la realización de las operaciones que conforman la elaboración de prendas tipo ropa exterior.

De conformidad con el artículo 25 del Decreto 249 de 2004, los Centros de Formación del SENA son las dependencias responsables de la prestación de los servicios de **formación profesional integral**, los servicios tecnológicos, la promoción y el desarrollo del empresarismo, la normalización y evaluación de competencias laborales, en interacción con entes públicos y privados y en articulación con las cadenas productivas y los sectores económicos.

El artículo 27 del mismo Decreto 249 de 2004 señala las funciones que deben desarrollar las Subdirecciones de Centro para planear, programar y ejecutar todos los procesos mencionados anteriormente, entre ellas titulada y complementaria de los Centros.

De igual manera, el Plan de Acción determino las acciones a desarrollar en el año 2020, entre las cuales se encuentra la pertinencia de los programas de formación como respuesta a necesidades del sector empresarial, intereses de la sociedad y apuestas estratégicas nacionales y regionales; además de garantizar la integralidad de la formación profesional que comprende el “desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida”..

Así mismo, dentro del Plan de acción el compromiso del SENA para la vigencia 2020 es focalizar los esfuerzos y recursos para desarrollar acciones de formación profesional, emprendimiento, fortalecimiento de la asociatividad, orientación e intermediación laboral que permitan mejorar y ampliar las oportunidades de vinculación laboral, especialmente en la de nuestros aprendices, así como las de los pobladores rurales y las poblaciones vulnerables, además de aportar a la competitividad sectorial y al desarrollo tecnológico del país.

En este escenario, el SENA compromete sus capacidades y esfuerzos en: mejorar la calidad en su proceso formativo, fortalecer la pertinencia (sectorial, territorial y poblacional) de todos sus programas y servicios, aumentar la tasa de retención del aprendiz, aumentar la confianza de los empresarios, conectar a los aprendices con el trabajo decente y apoyar con sus servicios a las poblaciones en sus diferentes condiciones. Por consiguiente debemos trabajar de forma conjunta entre la Dirección General, Direcciones Regionales y Centros de Formación, para brindar una oferta de servicios en integración con el territorio que permita el desarrollo económico incluyente del país y sus regiones, contribuyendo a mejorar la productividad empresarial y a potenciar las competencias laborales y las oportunidades de vinculación al trabajo; incidiendo en la generación de ingresos de la población a través de la formación profesional integral, la certificación de competencias laborales, la vinculación a un empleo decente, el fomento al emprendimiento y la consolidación de proyectos productivos inclusivos. Estas intervenciones se realizarán bajo la premisa de la gestión medida por resultados.

La gestión comprende la implementación de las cinco Políticas de Desarrollo Administrativo, las cuales orientan el mejoramiento de la gestión para el cumplimiento de las metas institucionales y de Gobierno, a través de la simplificación de procesos y procedimientos internos, el aprovechamiento del talento humano y el uso eficiente de los recursos administrativos, financieros y tecnológicos.

Realizando un análisis de la formación profesional integral del Complejo Tecnológico Para la Gestión Agroempresarial, se pudo evidenciar las siguientes cifras que muestran los indicadores de aprendices que pasan del año 2019 para el año 2020, en las diferentes modalidades de formaciones; como también las metas establecidas para la vigencia 2020.

<b>Nombre Desagregación</b>	<b>Cupos</b>	<b>Aprendices</b>
100-ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA (Oferta Regular - Centros de Formación Presencial)	28	28
102-ESPECIALIZACION TECNOLÓGICA (Oferta Regular - Centros de Formación Total)	28	28
103-TECNOLOGOS (Oferta Regular - Centros de Formación Presencial)	2.547	2.547
105-TECNOLOGOS (Oferta Regular - Centros de Formación Total)	2.547	2.547
107-TOTAL TECNOLOGOS (Centros de Formación y Ampliación de Cobertura)	2.547	2.547
108-TOTAL EDUCACION SUPERIOR	2.575	2.575
109-(Total Operarios)	60	60
111-OTROS ( Auxiliares y Ocupaciones)	30	30
112-TOTAL OTROS (Operarios, Auxiliares y Ocupaciones)	90	90
113-TECNICO LABORAL (Centros Formación)	1.421	1.421
114-(Técnico Laboral - Articulación con la Media)	1.612	1.612
116-TOTAL TECNICO LABORAL	3.033	3.033
118-GRAN TOTAL TECNICO LABORAL Y OTROS	3.123	3.123
119-GRAN TOTAL FORMACIÓN TITULADA	5.698	5.698
120-PROGRAMA SENA EMPRENDE RURAL (Incluye Red Unidos)	1.893	1.668
121-FORMACION VIRTUAL COMPLEMENTARIA (Sin Bilingüismo)	14.720	11.987
122-PROGRAMA DE BILINGUISMO - Virtual	7.680	6.144
126-TOTAL FORMACIÓN COMPLEMENTARIA (INCLUYE AMPLIACIÓN DE COBERTURA)	37.935	30.624
127-TOTAL FORMACIÓN TITULADA Y COMPLEMENTARIA (INCLUYE AMPLIACIÓN DE COBERTURA)	43.633	36.322
124-Fortalecimiento Mipymes (Oferta Especial Empresarial)	360	300

A continuación se relacionan los programas de formación del centro de formación que buscan alcanzar la meta establecida para el 2020:

<b>FICHA</b>	<b>NIVEL FORMACION</b>	<b>ETAPA FICHA</b>	<b>NOMBRE_PROGRAMA_FORMACION</b>	<b>TOTAL APRENDICES</b>
2056822	OPERARIO	LECTIVA	CONFECCION INDUSTRIAL DE ROPA EXTERIOR	26
2038400	OPERARIO	LECTIVA	CONFECCION INDUSTRIAL DE ROPA EXTERIOR	23

Para el cumplimiento de lo anterior, se hace necesaria la contratación de profesionales para el desarrollo de los programas de formación titulada, relacionados con la Red de conocimientos textil, confección, diseño y moda, que garanticen su calidad, pertinencia y ejecución a lo largo de su duración para la formación y seguimiento a la etapa formativa y productiva, de acuerdo a los lineamientos de contratación señalados en



el Plan Operativo Anual del SENA para la vigencia 2020.

De acuerdo con el Plan Operativo Anual en cuanto a la contratación de instructores se realizó la programación de los instructores de planta, prioritariamente en formación titulada, posteriormente se identifican las necesidades de contratación de instructores según los programas a orientar, los que continúan y las proyecciones para el 2020.

En conclusión, para que el Complejo Tecnológico para la Gestión Agroempresarial desarrolle los procesos de manera eficiente, eficaz y oportuno, requiere de un Talento Humano suficiente, Calificado, y preparado, que ponga al servicio de la entidad sus conocimientos; y con ello poder contribuir con las funciones que le son propias, y dar cumplimiento a la visión, los objetivos, las metas, los planes y los programas; situación está que se hace más dificultosa con relación a la suficiencia de personal, pues en el Complejo, solo existen en la planta de cargos la suma de Quince (15) instructores de planta.

El anterior panorama indica entonces, que el Complejo Tecnológico para la Gestión Agroempresarial, requiere de la ejecución de funciones que le son propias, dar cumplimiento a la visión, los objetivos, las metas, los planes y los programas, pero que se ve enfrentado a la situación de no tener personal de planta suficiente para desarrollar las actividades enmarcadas en los procesos.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y no existiendo en la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 250 de 2004 y asignada (Centro, Dirección General y/o Regional), personal suficiente, 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, 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”*.

Por lo anterior, la mejor opción legal con que se cuenta para suplir en este momento la necesidad temporal, es mediante la suscripción de un contrato de prestación de servicios con una persona natural, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones que se indican posteriormente en este documento.

## **2. Obligaciones Específicas:**

- 1. Desarrollar las actividades contractuales de acuerdo con la programación establecida en los procesos formativos del centro de formación.*
- 2. Participar activamente en los equipos ejecutores, con el fin de garantizar la unidad técnica en la ejecución de la formación de acuerdo con los lineamientos y políticas establecidas desde la Dirección de Formación Profesional: formulación de proyectos formativos, diseño de actividades de aprendizaje, elaboración de talleres, estrategias pedagógicas a implementar en la formación, elaboración de pruebas, ítems que alimentarán los bancos de pruebas para la selección de aprendices si a ello da lugar, entre otras.*
- 3. Participar en la programación y ejecución del proceso de inducción de aprendices de formación titulada, en el reconocimiento de aprendizajes previos y gestionar la anulación de la matrícula de los aprendices que no se presentan en la fase de Inducción y manifiesten su deseo de no continuar, una vez de contactado el*

aprendiz, antes de asociar los aprendices a la ruta de aprendizaje.

4. Entregar al Supervisor del Contrato la información que le sea solicitada en relación con el proceso de ejecución de la formación: proyecto formativo, guías de aprendizaje, planeación pedagógica del proyecto formativo, Portafolio de evidencias, verificación de condiciones del ambiente de aprendizaje, planeación, seguimiento y evaluación de la etapa productiva y en general los informes que la formación por competencias exija.

5. Informar en un plazo máximo de 8 días hábiles a los aprendices el juicio de aprendizaje obtenido en cada fase y/o competencia del proceso de Ministerio de trabajo SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE REGIONAL ANTIOQUIA Dirección Transv. 16 N° 33 - 102, Ciudad Caucasia - PBX (57 1) 5461500 [www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co) - Línea gratuita nacional: 01 8000 9 10 270 GTH-F-131 V03 Pág. 22 Certificación No. 884 formación.

6. Seleccionar y programar actividades de enseñanza – aprendizaje – evaluación según el programa de Formación profesional, calendario de formación y el enfoque metodológico adoptado.

7. Seleccionar ambientes de aprendizaje con base en los resultados propuestos y en las características y requerimientos de los aprendices.

8. Orientar la Formación Profesional Integral como un proceso educativo teórico-práctico, de carácter integral orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos, de actitudes y valores para el desarrollo humano y la convivencia social, que le permitan a la persona actuar crítica y creativamente en los contextos productivos y sociales, la interiorización de valores éticos, la utilización de las cuatro fuentes del conocimiento .

9. Presentar el reporte de eventos en SOFIA PLUS (Programación con visto bueno del supervisor del contrato) en los primeros xx días hábiles de cada mes y demás soportes requeridos para la legalización del pago de los honorarios.

10. Participar en los comités de evaluación y seguimiento ordinario y extraordinarios, que se programen para los aprendices, garantizando en todo momento el debido proceso definido en el Reglamento de Aprendices.

11. Ejercer las actividades con estricta observancia del Reglamento de aprendices del SENA.

12. Desarrollar las actividades de formación, aplicando las normas técnicas y legales que garanticen el cumplimiento de las buenas prácticas ambientales, con el fin de garantizar la protección de los recursos agua, aire y suelo, lo anterior, en cumplimiento del Art.79 C. Nal., Decretos 2981 de 2013, Resolución 1471 de 2013 del SENA y demás normas concordantes.

13. Reportar en el sistema Sofía Plus en un plazo máximo de ocho (8) días hábiles todas las actividades que de acuerdo con los procesos que son de su responsabilidad, garanticen la calidad de la información y su coherencia con el proceso formativo tales como: inasistencias de aprendices a la formación, creación de rutas de aprendizaje y asociación de aprendices a la ruta, registro de Ministerio de trabajo SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE REGIONAL ANTIOQUIA Dirección Transv. 16 N° 33 - 102, Ciudad Caucasia - PBX (57 1) 5461500 [www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co) - Línea gratuita nacional: 01 8000 9 10 270 GTH-F-131 V03 Pág. 23 Certificación No. 884 juicios evaluativos, reconocimiento de aprendizajes previos y comunicar al supervisor del contrato oportunamente anomalías, inconsistencias, novedades de aprendices y hallazgos en el registro de la información.

14. Desarrollar acciones de formación Titulada y Complementaria (presencial y/o virtual), de acuerdo con la demanda de la oferta educativa y la programación establecida por el supervisor de contrato.

15. Usar y gestionar las diferentes plataformas tecnológicas institucionales de apoyo académico y administrativo relacionado con su rol, actualizando y registrando de manera veraz y oportuna cada una de las acciones que integran el proceso formativo.

16. Brindar apoyo en el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (ECCL), según la necesidad del Centro de Formación.

17. Participar en la generación y desarrollo de diseño curricular, proyectos de investigación aplicada, innovación pedagógica y desarrollo tecnológico, de interés institucional.



18. Brindar apoyo técnico a los procesos de compras de bienes y servicios, acorde a su especialidad técnica, según la necesidad del Centro de Formación.
19. Participar en las actividades indicadas por el Centro para el mejoramiento de los procesos establecidos en la Red de Procesos del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad.
20. Elaborar solicitudes de materiales de formación necesarias para la ejecución de la formación, así como codificación y apoyo técnico en la recepción de los mismos y evaluación de proveedores.
21. Estar certificado o actualizarse antes del 31 de Julio de 2020 en la Norma de Competencia "ORIENTAR PROCESOS FORMATIVOS PRESENCIALES CON BASE EN LOS PLANES DE FORMACIÓN CONCERTADOS" o la actualización "ORIENTAR FORMACIÓN PRESENCIAL DE ACUERDO CON PROCEDIMIENTO TÉCNICO Y NORMATIVO", según la circular N°: 3-2017-000208.
22. Realizar el apoyo técnico en la divulgación de la oferta educativa del Complejo Tecnológico para la Ministerio de trabajo SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE REGIONAL ANTIOQUIA Dirección Transv. 16 N° 33 - 102, Ciudad Caucasia - PBX (57 1) 5461500 [www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co) - Línea gratuita nacional: 01 8000 9 10 270 GTH-F-131 V03 Pág. 24 Certificación No. 884 Gestión Agroempresarial, acorde a la especialidad técnica.
23. Fortalecer los estándares de calidad y pertinencia, en las áreas de investigación, desarrollo tecnológico e innovación, de la formación profesional impartida en el centro de formación.
24. Implementar estrategias para la retención de los aprendices y justificar plenamente de acuerdo con el reglamento del aprendiz cuando se presente la deserción.
25. Realizar acompañamiento a los aprendices durante sus prácticas y/o desarrollo de la etapa productiva, con informes periódicos al coordinador académico.
27. Cumplir cabalmente los deberes que le impone la Constitución, la ley y los reglamentos internos, los cuales deberá conocer sin que por ello adquiera la calidad de trabajador oficial o servidor público.
28. Vigilar y salvaguardar los bienes y valores que le han sido encomendados y cuidar que sean utilizados debida y racionalmente, para los fines que les fueron entregados de conformidad con el objeto del contrato suscrito. Los contratistas son responsables de los bienes en depósito y de los bienes en servicio, según la naturaleza de su contrato. Si el contratista debe administrar, manejar, custodiar, controlar o usar bienes que hagan parte del patrimonio del SENA, de otras entidades o de particulares puestos al servicio de la entidad, están sujetos a control y vigilancia. Por lo tanto, deberán dar cuenta de su gestión al supervisor y/o interventor del contrato respectivo y a los órganos de control fiscal y disciplinario, de ser procedente.
29. Efectuar los pagos al Sistema General de Seguridad Social Integral, lo cual será un requisito previo para el pago periódico de sus honorarios.
30. Apoyar otras actividades de acuerdo con la especialidad del programa de formación y el objeto contractual.
31. Apoyar las designaciones otorgadas por la subdirección y coordinadores de formación y académicos del centro de formación.

### 3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato a suscribir es de Prestación de Servicios Profesionales y de apoyo a la gestión, a que se refiere los artículos 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, 2 – literal h) del numeral 4 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015.

De conformidad con las normas mencionadas, este contrato en ningún caso genera relación laboral ni prestaciones sociales, no tiene subordinación y se celebrará por el término estrictamente indispensable.

### 4. Competencias Técnicas y Personales

La 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.

PROGRAMA	REQUISITO ACADEMICO DEL INSTRUCTOS	EXPERIENCIA DEL INSTRUCTOR	No. CONTRATISTAS	DURACION: MESES Y DIAS
OPERARIO EN CONFECCION INDUSTRIAL DE ROPA EXTERIOR	técnico profesional, tecnólogo o profesional en: diseño y confección industrial o de moda, confección de la moda, diseño de modas y patronaje industrial, diseño textil y de modas, planeación y supervisión de la producción en confección, ingeniero industrial, ingeniero de producción	18 meses en procesos de confección de ropa exterior y/o tejido plano 12 meses como docente, capacitador y/o instructor.	1	5 MESES
OPERARIO EN CONFECCION INDUSTRIAL DE ROPA EXTERIOR	técnico profesional, tecnólogo o profesional en: diseño y confección industrial o de moda, confección de la moda, diseño de modas y patronaje industrial, diseño textil y de modas, planeación y supervisión de la producción en confección, ingeniero industrial, ingeniero de producción	18 meses en procesos de confección de ropa exterior y/o tejido plano 12 meses como docente, capacitador y/o instructor.	1	9 MESES
		TOTAL	2	

#### 5. Domicilio Contractual:

El domicilio contractual será la ciudad de Cauca Antioquia, en el Complejo Tecnológico Para la Gestión Agroempresarial del SENA, ubicado en la Transversal 16 No. 33-102

#### 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. Valor del contrato y justificación:

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 y al Plan Anual de Adquisiciones.

Se fija como valor total para todos los contratos la suma de CINCUENTA Y TRES MILLONES SESENTA Y DOS MIL CIENTO PESOS ( \$ 53.062.100). a) para un (1) contrato de nueve (9) meses; nueve (9) pagos iguales por los meses de febrero a octubre de 2020, por valor de TRES MILLONES SETECIENTOS NOVENTA MIL CIENTO CINCUENTA PESOS M/CTE (\$3.790.150) cada uno; b) para un (1) contrato de cinco (5) meses; cinco (5) pagos iguales por los meses de febrero a junio de 2020, por valor de TRES MILLONES SETECIENTOS NOVENTA MIL CIENTO CINCUENTA PESOS M/CTE (\$3.790.150) cada uno.

El valor de este proceso de contratación se ampara en el CDP 5920 de 2020

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:**

A continuación, se presentan los riesgos previsibles que pueden afectar el equilibrio económico del contrato:

N	Clase	Fuente	Etapas	Tipo	Descripción	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Control a ser implementado	Impacto después del tratamiento				¿Afecta la ejecución del contrato?	Responsable por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión	
													Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría					¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad
1	General	Interno	Planeación	Regulatorio	El proceso de contratación que se adelanta no obedece directamente a una necesidad de la entidad	Responsabilidad disciplinaria, Fiscal y Penal por violación a las medidas de austeridad del gasto público (art 3 del decreto 1737 de 1998, modificado por el artículo 1 del decreto 2209 de 1998)	1	mayor	5	Bajo/Medio	Entidad Estatal	Programar inicialmente el personal de planta, para determinar las necesidades de contratación, teniendo el aumento de gestión del centro, metas de formación y presupuesto asignado.	1	Insignificante	2	Bajo/Medio	SI	Entidad Estatal	07/01/2020	30/12/2020	De manera permanente en cada contratación	Cada vez que se realice contratación de servicios personales
2	General	Interno	Selección	Regulatorio	Seleccionar un aspirante que no cumpla con la totalidad de los requisitos habilitantes o se encuentren incursos en alguna habilidad o incompatibilidad	Responsabilidad disciplinaria, fiscal y penal	1	catastrófico	6	Alto/Extremo	Entidad Estatal	Revisar los Antecedentes del candidato (Contraloría, Procuraduría y Policía) antes de citar a conversatorio	1	Insignificante	2	Bajo/Medio	SI	Entidad Estatal	07/01/2020	30/12/2020	Se debe de realizar antes de citar al candidato o aspirante	Cada vez que se realice contratación de servicios personales.
3	General	Interno	Ejecución	Regulatorio	Incumplimiento de las obligaciones del contratista	Responsabilidad civil y disciplinaria para la Entidad en las contingencias que cubre el sistema general de seguridad social integral	2	catastrófico	6	Alto/Extremo	Entidad Estatal	Antes de iniciar el contrato exigir al contratista la constitución de una garantía a favor de la Entidad que ampare a futuro un posible incumplimiento del contrato. Aplicar las sanciones respectivas, multas y cláusulas penales pactadas en el contrato.	1	Insignificante	2	Bajo/Medio	SI	Entidad Estatal	20/01/2020	30/12/2020	Informes de ejecución contractual y seguimiento al plan de trabajo por el supervisor del contrato	Mensual
4	General	Externo	Ejecución	Operacional	Enfermedad General, laboral, accidentes de laborales que puedan generar incapacidad discapacidad, muerte del contratista entre otros	Acciones judiciales	3	moderado	3	Bajo/Medio	Contratista	Inducción sobre el S-SST al inicio de la ejecución. Actividades y programas de prevención en seguridad y salud en el trabajo por parte del líder o persona encargada.	1	Insignificante	1	Bajo/Medio	SI	Entidad Estatal	20/01/2020	30/12/2020	A través de las Inspecciones, seguimientos y controles por el líder de S-SST	Permanente
5	General	Interno	Ejecución	Operacional	El contratista no aplica de manera acorde y rigurosa los procedimientos señalados para el proceso que apoya.	Mala ejecución de las obligaciones y actividades, que puede llevar a cometer errores tanto en el proceso propio como en las demás áreas involucradas	1	mayor	5	Alto/Extremo	Contratista	Brindar inducción al contratista sobre el proceso que vaya a liderar o a apoyar	1	Insignificante	2	Bajo/Medio	SI	Entidad Estatal	20/01/2020	30/12/2020	Inducción e instrucción de los colaboradores	Cuando se de inicio a la ejecución contractual

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 la Coordinación Académica del Complejo Tecnológico Para la Gestión Agroempresarial, o quien delegue por escrito la subdirectora del Centro, supervisor que ejercerá la inspección y vigilancia del objeto contractual teniendo como fundamento la Resolución No. 00202 del 2014, que adoptó el nuevo "Manual de Supervisión e interventoría del Servicio Nacional de aprendizaje SENA". En ausencia del mismo deberá indicarse por escrito quien ejercerá dicha actividad.

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 o Subdirector de Centro según el caso designará nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se comunicará a las partes.

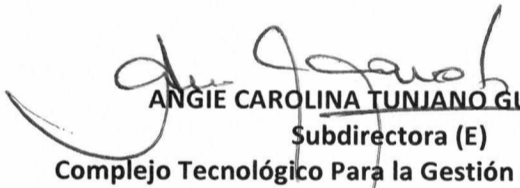
11. Proceso de contratación cobijado por un acuerdo comercial: SI  NO

12. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones: SI  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".

Se expide en Cauca, el 22 de enero de 2020

  
**ANGIE CAROLINA TUNJANO GUTIERREZ**  
Subdirectora (E)  
Complejo Tecnológico Para la Gestión Agroempresarial

Proyecto: Viviana Benavides Mesias, Coordinadora Académica