Regional Cesar

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
DIRECCIÓN REGIONAL CESAR
FORMATO DE SOLICITUD DE BIENES Y SERVICIOS

De conformidad con los Principios que deben observarse en el desarrollo de los procesos contractuales que pretenda adelantar el SENA Regional Cesar, previstos en la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007 y el decreto 1082 de 2015, igualmente con las circulares y resoluciones expedidas por la Dirección General, que regulan la materia, se debe diligenciar el presente formato, a fin de efectuar el requerimiento ante la Dirección Regional para la adquisición de Bienes y/o Servicios para su posterior envío a la Unidad de Contratación.

Fecha de elaboración: Día 07 Mes 06 Año 2024

I. Información General

Dependencia Solicitante: COORDINACIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Solicitante: LIGIA MARIA MURGAS MORON

II. Justificación del Contrato

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 2024 y darles continuidad a las acciones de mejoramiento durante el año 2025 para procurar llegar al nivel de excelencia en el ambiente laboral, constituyéndose en la tercera fase de intervención previa a la medición a efectuar en la vigencia 2024.

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 como liderazgo para el trabajo en equipo y técnicas para mejorar la inteligencia emocional, 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 y 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.

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 2023 y darles continuidad a las acciones de mejoramiento durante el año 2024 para procurar llegar al nivel de excelencia en el ambiente laboral, constituyéndose en una tercera fase de intervención previa a la medición a efectuar en la vigencia 2024.

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 2024 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 liderazgo para el trabajo en equipo y técnicas para mejorar la inteligencia emocional, 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 y Aguachica.

Áreas de destino: Despacho Dirección Regional Cesar y sus centros de formación: Centro de Innovación y de Gestión Empresarial y Cultural, Centro Biotecnológico del Caribe, Centro Agroempresarial y Subsede de La Jagua de Ibirico

III. Condiciones del Contrato

Objeto: 20_138 Prestación de servicios para la realización de actividades de intervención del clima organizacional, a través de talleres teóricos prácticos (dinámicas y juegos lúdicos) dirigido a los funcionarios y contratistas en temas psicosociales de liderazgo para el trabajo en equipo y técnicas para la inteligencia emocional

Especificaciones Técnicas: Se requiere para contratar este servicio para la realización de actividades de intervención del clima organizacional a través de talleres teóricos prácticos (dinámicas y juegos lúdicos) para los funcionarios y contratistas que la persona jurídica que participe cuente con:

CAPACIDAD JURIDICA	El proponente deberá ser una persona jurídica que tenga dentro de su objeto social, 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 DE:	Un (1) Profesional titulado en alguna de las siguientes áreas de conocimiento: Ciencias Sociales y Humanas en los siguientes núcleos del conocimiento: Psicología, Sociología, Trabajo Social y/o afines. Así mismo, administradores de empresa y carreras afines siempre y cuando tengan experiencia como coach empresarial.

	El profesional debe contar con especialización en cualquiera de las siguientes áreas: talento humano, seguridad y salud en el trabajo, Experiencia: Mínimo tres (3) años de experiencia profesional como entrenador de grupos empresariales de alto desempeño y/o consultor o asesor en temas de clima organizacional. **EXPERIENCIA ESPECIFICA**; Deberá acreditar su experiencia a través de un (1) contrato celebrado 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. **Un (1) Recreador**: para manejar dinámicas, juegos lúdicos y pausas activas durante el evento.
EXPERIENCIA GENERAL DEL PROPONENTE:	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, y/o sensibilización, y/o formación, y/o fortalecimiento institucional. 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 formaciones anteriormente enunciadas.

IV. Plazo de Ejecución del Contrato: Se estima un plazo de ejecución de **TRES (3) MESES**, contados a partir de la suscripción del acta de inicio, previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución, entiéndanse como tal, aprobación de la póliza de garantía y registro presupuestal respectivo.

Lugar de ejecución: La ejecución del contrato se realizará en las sedes de la Dirección Regional Cesar del SENA y sus centros de formación, localizadas en los municipios de Valledupar, La Jagua de Ibirico, y Aguachica, para lo cual el contratista suministrará el personal con la idoneidad y experiencia requerida y la logística necesaria para las actividades propias del objeto a ejecutar.

Obligaciones de las partes:

A) DEL CONTRATISTA: El contratista deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

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

ITEM	DESCRIPCIÓN DEL BIEN O SERVICIO	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD
1	**Temáticas:** liderazgo para el trabajo en equipo y técnicas para mejorar la inteligencia emocional. **Estrategia de intervención:** Psicosocial. **Tiempo estimado:** 2 horas por cada taller. **Grupos de trabajo:** 4 grupos. **Periodicidad:** 2 temas por taller con cada grupo. **Estimado de población a cubrir:** 30 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 sede CIGEC.	Horas	8
2	**Temáticas:** liderazgo para el trabajo en equipo y técnicas para mejorar la inteligencia emocional. **Estrategia de intervención:** Psicosocial. **Tiempo estimado:** 2 horas por cada taller. **Grupos de trabajo:** 3 grupos. **Periodicidad:** 2 temas por taller con cada grupo. **Estimado de población a cubrir:** 30 personas por cada grupo de trabajo para un total de 90 personal en total entre los cuales pueden participar (Subdirector, Coordinadores y/o Líderes de procesos y trabajadores en general). **Ubicación:** Valledupar en la sede CBC.	Horas	6
3	**Temáticas:** liderazgo para el trabajo en equipo y técnicas para mejorar la inteligencia emocional. **Estrategia de intervención:** Psicosocial. **Tiempo estimado:** 3 horas para el taller. **Grupo de trabajo:** 1 grupo. **Periodicidad:** 2 temas en el taller con el grupo. **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	3
4	**Temáticas:** liderazgo para el trabajo en equipo y técnicas para mejorar la inteligencia emocional.	Horas	6

	Estrategia de intervención: Psicosocial. **Tiempo estimado:** 3 horas por cada taller. **Grupo de trabajo**: 2 grupos. **Periodicidad:** 2 temas por taller con cada grupo. **Estimado de población a cubrir:** 40 personas por cada grupo de trabajo para un total de 80 personas entre los cuales pueden participar (Subdirector, Coordinadores y/o Líderes de procesos y trabajadores en general). **Ubicación:** Aguachica.		

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 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 con 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

B) 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 juntamente 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 servicio 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.

V. Presupuesto y Forma de pago: El presupuesto asignado por el SENA para la presente contratación, corresponde a la suma de **TRECE MILLONES DE PESOS MCTE. ($13.000.000)**, suma que se pagará al contratista en un pago único contra entrega a satisfacción de los servicios prestados al supervisor del contrato, dentro de los treinta (30) días después de recibido el servicio a satisfacción, previa radicación de facturas y certificación del supervisor donde conste el cumplimiento a satisfacción del objeto contractual, durante el período correspondiente. En todo caso el contratista deberá atender

lo establecido en la Resolución No. 000042 del 5 de mayo de 2020, expedida por la DIAN "Por la cual se desarrollan los sistemas de facturación, los proveedores tecnológicos, el registro de la factura electrónica de venta como título valor, se expide el anexo técnico de factura electrónica de venta y se dictan otras disposiciones en materia de sistemas de facturación". Para cada pago, se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos: **POR PARTE DEL CONTRATISTA**: Radicación de la factura electrónica en la plataforma SIIF NACION, para aprobación por parte del Supervisor; acreditación de encontrarse al día en el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, así como los propios del SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, cuando corresponda, mediante la presentación de las planillas de pago correspondientes al periodo facturado. **POR PARTE DEL SENA**: El informe de supervisión suscrito por el Supervisor del contrato y aprobación de la factura electrónica en la plataforma SIIF NACION

Estos documentos deben soportarse en el Secop II por parte del Contratista y la Entidad, cumpliendo el procedimiento establecido la circular No. 01-3-2020-000065 de 2/04/2020 Alcance circular N°01-3-2020-000054, Lineamientos trámite de pago Contratistas del SENA y/o la que se encuentre vigente para ello.

Del Derecho de Turno: Según lo señalado en el Art. 19 de la Ley 1150 de 2007, el SENA respetará el orden de presentación de los pagos por parte de los contratistas. No obstante, si las facturas no han sido correctamente elaboradas o no se acompañan los documentos requeridos para el pago, el término para pago sólo empezará a contarse desde la fecha en que se haya aportado el último de los documentos. Las demoras que se presenten por estos conceptos serán responsabilidad del contratista y no tendrá por ello derecho al pago de intereses o compensación alguna por parte del SENA. El pago al que se obliga EL SENA por el presente acto queda subordinado a la aprobación del Programa Anual Mensualizado de Caja (PAC).

Nota: Para la estructuración de la propuesta económica, el proponente deberá tener en cuenta todos los gastos directos e indirectos en los que incurra por la suscripción, legalización y ejecución del contrato, como impuestos, tributos, constitución garantía única, y demás gastos para el debido cumplimiento, se deberá tener en consideración la estampilla Pro-Universidad del 0,5%

Los pagos se efectuarán, mediante consignación en la cuenta bancaria que informe el contratista, para lo cual el contratista deberá presentarla a través de SECOP II. Sin perjuicio de lo anterior queda entendido que la forma de pago supone la prestación real y efectiva de la contraprestación pactada.

Para cada pago se realizarán las deducciones de ley que correspondan, conforme a la normatividad que regula lo relativo a tributos para este tipo de contratos.

VI. Análisis de Riesgos:

De conformidad con lo establecido en el Artículo 4 de la Ley 1150 de 2007, la entidad realizará un análisis de los riesgos previsibles vinculados a la contratación, utilizando el Manual para la Identificación y Cobertura del Riesgo en los procesos de Contratación, expedido por Colombia Compra Eficiente.

VII. Mecanismos de Cobertura

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) El pago del valor de las multas y de la cláusula penal pecuniaria.

VIII. Supervisión: La supervisión del contrato estará a cargo del funcionario designado por el Director Regional Cesar SENA.

IX. Certificación: EL Director Regional Cesar del SENA certifica que la solicitud realizada está debidamente registrada en el PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES 2024.

Nombre del solicitante:
LIGIA MARIA MURGAS MORON
Coordinadora Grupo Gestión de Talento Humano



Firma:_____

AUTORIZACIÓN DE LA NECESIDAD

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



Firmado digitalmente por EUDES DE JESUS ZAPATA SANJUAN
Fecha: 2024.06.14 14:16:13 -05'00'

Firma:_____