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:	Prestación de servicios profesionales para apoyar el alistamiento, análisis y producción de información requerida para el seguimiento a egresados certificados de formación titulada de la entidad, la generación y actualización de información estadística del mercado laboral.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Profesional en economía y/o carreras administrativas o afines con maestría en economía y/o afines.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total del presente contrato es máximo de NOVENTA Y DOS MILLONES SETECIENTOS MIL PESOS ($92.700.000) incluido IVA de conformidad con el régimen tributario a que pertenezca el futuro contratista. Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a). Doce (12) pagos iguales por los meses de enero a diciembre, por valor de SIETE MILLONES SETECIENTOS VEINTICINCO MIL PESOS ($7.725.000) cada uno.
PLAZO:	31 de diciembre de 2021.
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Bogotá D.C.
SUPERVISOR:	La supervisión del contrato estará a cargo de Profesional G9 o quien haga sus veces.
ORDENADOR DEL PAGO:	Director de Empleo y Trabajo.

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:**

El Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022, “Pacto por Colombia. Pacto por la equidad”, está basado en la ecuación del bienestar: LEGALIDAD + EMPRENDIMIENTO = EQUIDAD, en especial lo referido a las bases del mismo respecto a: “Pacto por la equidad, Pacto por el emprendimiento y la productividad y el Pacto por la identidad y la creatividad”, con las estrategias y proyectos, dentro de los cuales se suscitan algunos:

- Servicio público de empleo para la inclusión laboral de las personas y la productividad empresarial.

- Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva.
- Juventud naranja: todos los talentos cuentan para construir país.
- Emprendimientos sostenibles con integración al sector moderno.
- Entorno para crecer: Formalización, emprendimiento y dinamización empresarial.

El artículo 14 del Decreto Nº 249 de 2004, (modificado por el artículo 3, del Decreto Nº 2520 de 2013) entre las cuales indica que son funciones de la Dirección de Empleo y trabajo las siguientes:

> *"10. Administrar el Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA, para facilitar información sobre el mercado laboral y compartir sus resultados. 11. Adelantar investigaciones sobre metodologías de análisis laboral y ocupacional, en el marco de su competencia, que permita la articulación entre la oferta y la demanda de empleo, la estructuración de programas de formación profesional, los procesos de certificación ocupacional, el desarrollo de acciones de emprendimiento y desarrollo tecnológico y la proyección de los servicios del SENA.12. Producir estadísticas sobre la situación y tendencias del mercado laboral y ocupacional Colombiano, en la condición de Agencia Pública de Empleo, y divulgar los resultados. (…) 16. Generar resultados estadísticos sobre la intermediación laboral y empleabilidad de los alumnos egresados del SENA, para facilitar la evaluación de la calidad y pertinencia de la formación profesional".*

Dando cumplimiento a lo establecido en el Plan de Acción 2020, el grupo Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano avanzó en la definición metodológica y técnica de la unificación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones con la CIUO, avanzando junto al comité técnico integrado por el Ministerio de Trabajo, DANE, DNP, Presidencia y MEN la nueva clasificación de ocupaciones, en la metodología y el proceso de mantenimiento; generó información tendiente a actualizar la Clasificación Nacional de Ocupaciones C.N.O mediante perfiles y mapas ocupacionales; realizó el análisis del comportamiento de las ocupaciones en el mercado laboral colombiano mediante la elaboración de informes y boletines sobre la Tendencia de la Ocupaciones; realizó la medición de la tasa de vinculación de los certificados de la formación titulada y contribuyó al análisis de la pertinencia de la formación a nivel de regional, centro y programa.

Por lo tanto, corresponde a la Coordinación Nacional del Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano – OLO y conforme la Resolución Nº 329 de 2016, el realizar los diferentes estudios de pertenencia sectoriales y ocupacionales, así como la actualización de la C.N.O. (Clasificación Nacional de Ocupaciones), esto es, vigilar el comportamiento de las ocupaciones, partiendo de diversas fuentes de información del mercado laboral. Provee información a nivel nacional, que contribuye a la orientación de acciones en materia formación, empleo y emprendimientos para la pertinencia de las actividades misionales que adelanta el SENA; es por esto que se requiere contratar diferentes profesionales que contribuyan en la recolección, procesamiento y análisis de información, así como la estructuración de los análisis del mercado laboral, y lograr la articulación con los programas de formación profesional.

En ese sentido, el SENA mediante el Grupo Nacional del Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano, en cumplimento de las funciones que le otorgo la Ley, realiza la actualización permanente de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (C.N.O), utilizando una metodología estadística aprobada por el Ministerio de Trabajo, que contempla como fuentes de información los expertos de las 84 Mesas Sectoriales, 31 Redes de Conocimiento, empresarios, gremios, asociaciones, agencias de empleo e instituciones de formación. La Clasificación Nacional de

Ocupaciones C.N.O es necesaria para la identificación de salidas ocupacionales de los programas de formación para el trabajo, la intermediación laboral, orientación ocupacional, selección del talento humano, estudios de mercado laboral, emprendimiento y organización de procesos migratorios.

La C.N.O. sirve como herramienta de recolección, consolidación y divulgación de información ocupacional que es útil para: Normalización: El lenguaje ocupacional entre empleadores, trabajadores y entidades de formación, sea el mismo. Búsqueda de empleo y/o mano de obra: Implementación de sistemas de intermediación laboral y orientación ocupacional. Investigación: Análisis del mercado laboral. Apoyo: en la formulación e implementación de políticas de empleo, educación, calificación y gestión del recurso humano.

Para clasificar las ocupaciones se utilizan dos criterios principales que se utilizan para la clasificación de las ocupaciones estos criterios son el Área de Desempeño y el Nivel de Cualificación. La utilización de estos dos criterios facilita a los usuarios de la C.N.O. enfocarla desde la perspectiva que mejor se adapte a sus necesidades, bien sea desde la naturaleza del trabajo, desde el nivel de cualificación o desde una combinación de ambas.

Ahora bien, la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO); es un sistema de organización de datos e informaciones sobre las ocupaciones que facilita un marco para el análisis, la agregación y la descripción de los contenidos del trabajo, la clasificación de estructura jerárquica piramidal de cuatro niveles que permite la clasificación de todos los empleos del mundo en 449 grupos primarios. Estos grupos forman el nivel más detallado de la estructura de la clasificación y se agregan en 136 subgrupos, 43 subgrupos principales y 10 grandes grupos, según su similitud en cuanto al nivel de competencias y a la especialización de las mismas, requerida para los empleos. Se basa en el referente internacional CIUO – 08 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual tiene el pleno respaldo de la comunidad internacional y es reconocido como estándar de referencia en materia de estadísticas laborales internacionales.

En la actualidad se encuentra en articulación y homologación las C.N.O y las CIUO. En la vigencia 2019, se avanzó en la participación de 51 mesas técnicas y se definió la estructura de la CUOC con la estructura jerárquica de la CIUO hasta el cuarto dígito y con un quinto dígito que identifica las ocupaciones con 11 campos claves, la elaboración de metodología para el emparejamiento y correlativa entre 13.800 denominaciones ocupacionales y 449 grupos primarios y el avance la proyección del decreto para la creación y adopción de la CUOC y los roles por entidad para el mantenimiento.

Durante la vigencia 2020, se revisó y ajustó la estructura de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC), se elaboró la metodología para la construcción de los perfiles ocupacionales y en su aplicación de se construyeron un total de 660 perfiles ocupacionales clasificados en 449 grupos primarios. Adicionalmente, se construyó la metodología de validación la CUOC y un aplicativo para que más de 2.600 expertos validaran los perfiles ocupacionales que les fueron asignados de acuerdo al sector de su experticia, posteriormente se realizaron mesas de trabajo entre pares técnicos del SENA y DANE en donde se analizaron las validaciones recibidas de los expertos y se ajustaron los perfiles ocupacionales, en dicha actividad se unificaron y crearon nuevas ocupaciones, quedando un total de 670 perfiles ocupacionales que harán parte de la clasificación única de ocupaciones.

Por otro lado, dando cumplimiento a lo establecido en el Plan de Acción 2020 y el Decreto Nº 249 de 2004, en relación a la investigación de metodologías de análisis laboral y ocupacional, cuya

aplicación permite orientar la articulación entre la oferta y la demanda de empleo, el análisis del mercado laboral y ocupacional, el análisis de pertinencia de los programas de formación profesional, el seguimiento al vínculo laboral de los certificados de competencias laborales y de los certificados de formación complementaria, el grupo Observatorio Laboral y Ocupacional realizó en el 2020 el calculó de la matriz de pertinencia general de 2019 y la matriz sectorizada para los sectores agropecuario, construcción y confecciones y se realizó el seguimiento a la vinculación laboral de los egresados del segundo semestre de 2019, vinculados durante el primer semestre de 2020 alcanzando una tasa del 53.65% equivalente a 72.627 certificados vinculados, de igual forma se avanzó en el seguimiento de los egresados del primer semestre de 2020, logrando un resultado parcial para octubre del 41,46%.

Del mismo modo, se realizó seguimiento a la empleabilidad de los egresados de formación complementaria 2019, y de los certificados por competencias laborales del mismo año, los cuales presentaron en promedio tasa de empleabilidad para complementaria de 49.59%, que se traduce en un total de 692,350 certificados que se encontraban en el mercado laboral formal y para certificación de competencias laborales de 81.6%, que se traduce en un total de 137,728 certificados que se encontraban en el mercado laboral formal.

Así las cosas, para el 2021 se finalizará el seguimiento a los certificados de formación titulada del año 2020, el análisis de la empleabilidad de los certificados de formación complementaria y por competencias laborales del 2020, se seguirá desarrollando la encuesta de “Automatización de ocupaciones” para realizar análisis referentes a la probabilidad de automatización de las ocupaciones asociadas a los programas de formación, se calculará la matriz de pertinencia general y la sectorizada de 2020. Se continuará con la producción y análisis de información para los diferentes estudios e investigaciones del mercado laboral y educativo elaborados por el Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano, motivo por el cual se requiere el análisis de la información pertinente para tales casos, surgiendo como necesidad contar con personal capacitado para llevar a cabo ciertas actividades como el alistamiento de información obtenida de las bases de datos con las que cuenta el grupo.

Como prioridades estratégicas del Observatorio laboral para la vigencia 2021, se propone:

- Implementación de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia CUOC.
- Actualización C.N.O.
- Cálculo de la tasa de vinculación de los certificados de formación titulada 6 meses después de certificarse.
- Elaboración de las matrices de pertinencia.
- Elaboración de informes sobre la tendencia de las ocupaciones, actualización OLOBOT y desarrollo presentación de resultados a través de DASHBOARD.
- Elaboración de boletines y reporte de la formación profesional.

Dentro de los informes que se realizan se encuentra el cálculo de la tasa de aprendices del SENA certificados en formación titulada teniendo en cuenta las diferentes cohortes definidas por la Dirección de Formación Profesional, este informe se realiza mensual, semestral y anual, según sea requerido, el contratista deberá apoyar el cruce de bases de datos y procesamiento de información que contribuya al análisis de la oferta educativa del SENA y tasa de vinculación laboral de sus egresados, así como dar apoyo en la recolección de información del mercado laboral que sea útil para orientar la oferta de formación del SENA y para la actualización de los mapas de programas de formación más sobresalientes en la página web del Observatorio, igualmente dará apoyo en el

análisis de pertinencia de los programas de formación ofrecidos por el SENA y la construcción del panel de certificados para el reporte de datos, entre otras actividades.

En tal sentido, el seguimiento de indicadores de vinculación laboral a través del manejo de bases de datos para el cálculo y, más específicamente lo correspondiente a la tasa de vinculación seis meses después de egresados de los certificados de formación titulada, las bases resultantes de este cálculo se brindan como insumo para el desarrollo de la matriz e índice de pertinencia que es uno de los elementos más importantes para la toma de decisiones de oferta formativa. Con el fin de complementar el cálculo del indicador se recolecta y analiza información del mercado laboral colombiano con miras a reconocer las características del mercado y su influencia en el resultado de la vinculación. Con base en estos análisis y en las bases de datos se da respuesta a las preguntas y demás solicitudes relacionadas con la situación laboral de los certificados que provienen de las diferentes áreas misionales de la entidad. Adicionalmente se desarrollan estudios e investigaciones del mercado laboral, enfocados en el comportamiento de la vinculación y empleabilidad de los certificados del SENA, que sirven de insumo para la toma de decisiones en las distintas direcciones misionales de la entidad.

En ese sentido, es preciso señalar que parte de los requerimientos que se realizan al Observatorio Laboral se encuentra el estipulado por la Presidencia de la República donde se calcula la tasa de vinculación de aprendices. El anterior seguimiento es un indicador para realizar la matriz de pertinencia, se compone en entregar datos cualitativos que contribuyan al análisis de la pertinencia de cada uno de los programas de formación por regional y centro de formación, el observatorio ha construido un indicador sintético de pertinencia para el SENA a partir de 5 variables: i) Vinculación Laboral, ii) Demanda Social, iii) Dinámica Ocupacional, iv) Sector Estratégico y v) Contrato de Aprendizaje.

Por todo lo anterior, es preciso señalar que el artículo 5 de la Resolución Nº 1552 de 2019, define la conformación del mencionado grupo que cuenta con cinco (5) cargos de planta provistos en el nivel profesional, debido a la inexistencia de personal suficiente en la planta para atender los requerimientos de la Entidad, se manifiesta la necesidad de contratar un profesional para apoyar el alistamiento, análisis y producción de información requerida para el seguimiento a egresados certificados de formación titulada de la entidad, la generación y actualización de información estadística del mercado laboral. Lo anterior acompañando en el procesamiento de la información necesaria para el seguimiento a egresados certificados de formación titulada del SENA respecto a su vinculación laboral y nutra la orientación de la formación del SENA e información estadística del mercado laboral, apoyar la respuesta de diferentes requerimientos respecto a la información que reporta el Observatorio a dependencias del SENA a Nivel Nacional, en especial sobre áreas relacionadas con el seguimiento a la vinculación de los egresados del SENA y el reporte de indicadores transformacionales

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".

2. Obligaciones Específicas:

a). Apoyar el cruce de bases de datos y procesamiento de información que contribuya al análisis de la oferta educativa del SENA y tasa de vinculación laboral de sus egresados.

b). Acompañar en la recolección de información del mercado laboral que sea útil para orientar la oferta de formación del SENA y para la actualización de los mapas de programas de formación más sobresalientes en la página web del Observatorio.

c). Colaborar el análisis de pertinencia de los programas de formación ofrecidos por el SENA y la construcción del panel de certificados para el reporte de datos.

d). Otorgar respuesta a los requerimientos del Director de Empleo o de otras áreas relacionadas con el seguimiento a la vinculación de los egresados del SENA y el reporte de indicadores transformacionales.

e). Para el mes de enero entregar un informe ejecutivo con los avances del seguimiento a los egresados de formación titulada en el año 2020.

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.

5. Domicilio Contractual:

El domicilio contractual será la ciudad de Bogotá D.C.

6. Fundamentos jurídicos que soportan la modalidad de selección:

El objeto que se requiere contratar corresponde a la prestación de servicios personales, que de conformidad con lo establecido por el artículo 32 - numeral 3 de la Ley 80 de 1993 y el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, se celebrará bajo la modalidad de Contratación Directa.

7. 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.

Para poder adelantar por parte del SENA los trámites administrativos de pago, el contratista debe acreditar previamente el cumplimiento de los requisitos de pago, tales como la certificación expedida por el supervisor del contrato en la que acredite el cumplimiento a entera satisfacción del objeto y obligaciones del contrato en el respectivo periodo y la cancelación de los aportes a la seguridad social como salud, pensión y riesgos laborales y demás documentos necesarios para el pago.

En caso de requerirse el desplazamiento del contratista a otras ciudades o municipios diferentes al domicilio contractual para el cumplimiento del objeto contractual, el SENA pagará los gastos que cause el desplazamiento de conformidad con lo establecido en el acto administrativo vigente.

8. Análisis de Riesgos y la forma de mitigarlos:

Una vez analizada la matriz de riesgos anexa a este estudio previo respecto del cumplimiento del contrato a celebrar, y en aras de salvaguardar el interés patrimonial, la Entidad solicitará al futuro contratista constituir una garantía de cumplimiento del contrato.

9. Garantías que debe asumir el contratista:

EI 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: Profesional G9 o quien haga sus veces.

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 el Director de Empleo y Trabajo 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 __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. Recomendación al Ordenador del Gasto:

Que el (la) Director(a) de Empleo y Trabajo revisó y validó la documentación presentada por el contratista y verificó el cumplimiento de los requisitos de capacidad, idoneidad y/o experiencia requerida para la prestación del servicio y el cubrimiento de la necesidad reportada por su área, por tanto recomienda la contratación al ordenador (a) del gasto, sin que sea necesario haber obtenido previamente varias ofertas y cumple con el perfil definido conforme a la tabla de honorarios establecida por la Secretaría General.

Se expide en Bogotá D.C., a los 18 de enero de 2021

Hernán Fuentes
Director de Empleo y Trabajo

Proyecto: Sanly Niño – Contratista OLO SN
Reviso: Luisa Velásquez – Abogada DET
Anexo: Matriz de Riesgo

CERTIFICACIÓN DE INEXISTENCIA DE PERSONAL DE PLANTA
LA SECRETARIA GENERAL EN DIRECCIÓN GENERAL DEL SENA

CONSIDERANDO

Que el(la) Director de Empleo y Trabajo requiere contratar los servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión para ejecutar el objeto y las obligaciones descritas en el estudio previo que soportará la futura contratación.

Que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 3 del Decreto 1737 de 1998, modificado por el Artículo 1º del Decreto 2209 de 1998, articulo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015 y la Resolución No. 054 de 2018;

Por lo anterior,

CERTIFICA

Que revisada la planta de personal de la Dirección de Empleo y Trabajo, lo indicado en las anteriores consideraciones y la justificación realizada por el área o dependiencia en el estudio previo, en virtud del artículo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015, esta(e) Secretaría General acredita la inexistencia de personal suficiente para ejecutar las obligaciones y el objeto contractual consistente en: "*Prestación de servicios profesionales para apoyar el alistamiento, análisis y producción de información requerida para el seguimiento a egresados certificados de formación titulada de la entidad, la generación y actualización de información estadística del mercado laboral*".

Por tanto se presenta una de las causales establecidas en la normatividad vigente, que implica la contratación directa del servicio.

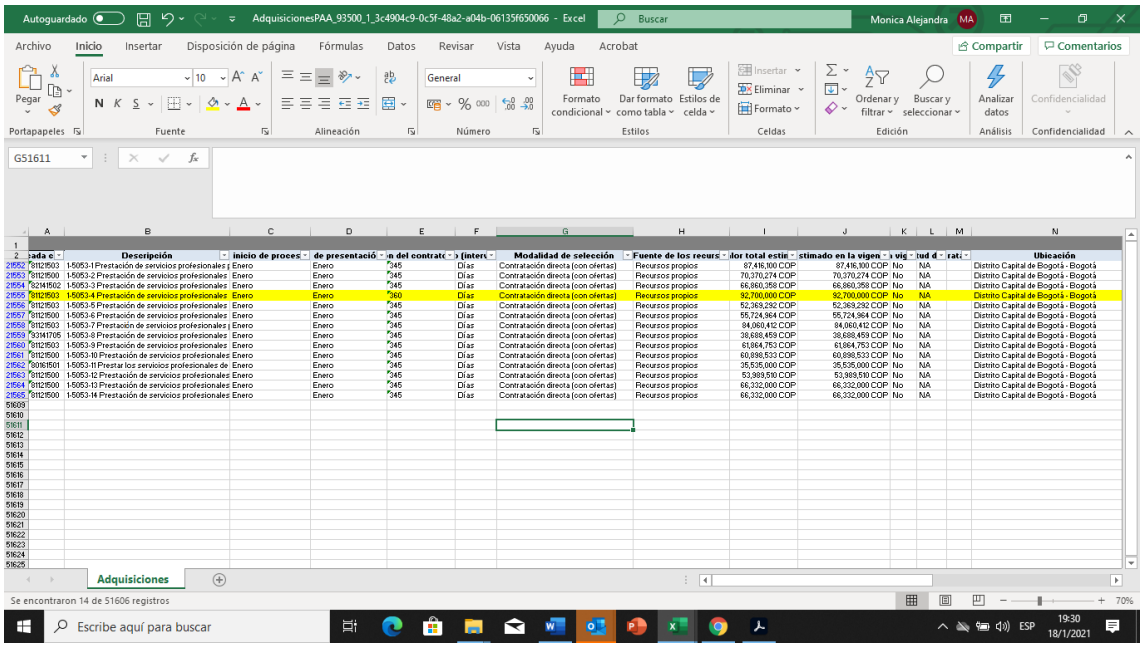
Que la expedición de la presente certificación no exime de cumplimiento y aplicación de las normas de contratación que regulan la materia.

Dada en Bogotá D.C., a los enero 2021

VERÓNICA PONCE VALLEJO
Secretaria General

VoBo. Jonathan Blanco Barahona
Coordinador Grupo de Relaciones Laborales

Proyectó: Sanly Niño – Contratista OLO
Revisó: Elsa Aurora Bohórquez Vargas – Coordinadora Nacional del Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano
Anexo: Estudio Previo y Análisis del Sector


AdquisicionesPAA_93500_1_3c4904c9-0c5f-48a2-a04b-06135f650066 - Excel
Buscar
Monica Alejandra
Archivo
Inicio
Insertar
Disposición de página
Fórmulas
Datos
Revisar
Vista
Ayuda
Acrobat
Compartir
Comentarios
Pegar
Arial
10
General
Formato condicional
Dar formato como tabla
Estilos de celda
Insertar
Eliminar
Formato
Ordenar y filtrar
Buscar y seleccionar
Analizar datos
Confidencialidad
Portapapeles
Fuente
Alineación
Número
Estilos
Celdas
Edición
Análisis
Confidencialidad
G51611
Descripción
Inicio de proces
de presentació
Modalidad de selección
Fuente de los recurs
Ubicación
1-50531-1 Prestación de servicios profesionales
1-50531-2 Prestación de servicios profesionales
1-50531-3 Prestación de servicios profesionales
1-50531-4 Prestación de servicios profesionales
1-50531-5 Prestación de servicios profesionales
1-50531-6 Prestación de servicios profesionales
1-50531-7 Prestación de servicios profesionales
1-50531-8 Prestación de servicios profesionales
1-50531-9 Prestación de servicios profesionales
1-50531-10 Prestación de servicios profesionales
1-50531-11 Prestar los servicios profesionales de
1-50531-12 Prestación de servicios profesionales
1-50531-13 Prestación de servicios profesionales
1-50531-14 Prestación de servicios profesionales
Enero
Días
Contratación directa (con ofertas)
Recursos propios
87,416,100 COP
70,370,274 COP
66,860,358 COP
92,700,000 COP
52,369,292 COP
55,724,964 COP
84,060,412 COP
39,688,459 COP
61,864,753 COP
60,898,533 COP
35,535,000 COP
53,969,510 COP
66,332,000 COP
No
NA
Distrito Capital de Bogotá - Bogotá
Adquisiciones
Se encontraron 14 de 51606 registros
70%
Escribe aquí para buscar
ESP
19:30
18/1/2021

MATRIZ DE RIESGOS PARA LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTIÓN SENA DIRECCIÓN GENERAL

No.	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción (Qué puede pasar y, cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento: Probabilidad	Impacto después del tratamiento: Impacto	Impacto después del tratamiento: Valoración del riesgo	Impacto después del tratamiento: Categoría	¿Afecta el equilibrio económico del contrato?	Persona responsable por implementar el tratamiento	fecha estimada en que se inicia el tratamiento	fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión: ¿Cómo se realiza el monitoreo?	Monitoreo y revisión: Periodicidad ¿Cuándo?
1	General	Externo	Ejecución	Regulatorio	Expedición de normas que impongan nuevos tributos, impuestos o cargas parafiscales que pueda afectar el equilibrio económico del contrato	Genera carga adicional a las previstas puede afectar a cualquiera de las partes del contrato	2	2	4	Bajo	Contratista	Las partes de mutuo acuerdo determinarán la forma de retormar el equilibrio contractual a fin de no generar perjuicio para las partes	1	2	3	Bajo	Si	Contratista	Ejecución	Liquidación	Permanente consulta y actualizacion normativa	Permanente
2	Especifico	Externo	Ejecucion	Regulatorio	Perjuicios que se puedan ocasionar al contratista por la ocurrencia de hechos de fuerza mayor o caso fortuito en los terminos del contrato y de la legislación existente	Retrasos en ejecución contractual	4	4	5	Alto	Contratista - SENA	Las partes de mutuo acuerdo acordarán la forma de retormar el equilibrio contractual a fin de no generar perjuicio para las partes	2	2	3	Bajo	Si	SENA y Contratista	Ejecucion	Liquidacion	Revisión por parte del Contratista y Supervisor del contrato	Permanente
3	General	Externo	Ejecución	Operacional	Enfermedad General, laboral, accidentes de laborales que puedan generar incapacidad discapacidad, muerte del contratista entre otros	Acciones judiciales	3	1	4	Bajo	Contratista	Reducción de la probabilidad de ocurrencia del evento con actividaes y programas de prevención en seguridad industrial y ocupacional	1	1	1	Bajo	No	Contratista	Ejecución	Liquidación	SENA Supervisor Contratiasta	Permanente
4	Especifico	Externo	Ejecución	Operacional	Riesgo por mal uso de la información. Se materializa cuando el contratista en cumplimiento de sus obligaciones administra información y la usa en actividades diferentes al desarrollo de su objeto contractual	Acciones Judiciales	3	4	7	Alto	Contratista	Reducir las probabilidades de ocurrencia con divulgación de políticas sobre la administracion de la información documental y magnética. Monitoreo a las fuentes de informacion usadas por el contratista	1	1	2	Bajo	No	Supervisor del contrato	Ejecución	Liquidación	A través del control y seguimiento que realice el supervisor del contrato y comunicación a las demás colaboradores que manejan información a fin de canalizar la misma.	Permanente
5	Especifico	Externo	Ejecución	Operacional	Riesgos por conceptos errados. se materializa cuando el producto del contrato, el concepto, no es acorde con lo requerido por la entidad por no actualización de conocimientos o por aplicación incorrecta de los mismos	Incumplimiento de las obligaciones del contrato	3	4	7	Alto	Contratista	Unificación de criterios para el manejo de la información	1	1	2	Bajo	No	Supervisor del contrato	Ejecucion	Liquidacion	A través de los informes mensuales que genere el supervisor del contrato	Permanente
6	Especifico	Interno	Ejecución	Tecnico	Riesgo por servicios adicionales., se materializa cuando se requieren servicios complementarios o adicionales de manera sobreviniente a la necesidad que se estaba satisfaciendo con la ejecución del contrato	Prestación de servicio sin disponilidad presupuestal que generen reclamaciones	2	3	5	Medio	SENA	No prestar servicios sin las debidas legalizaciones de adiciones, prorrogas o modificaciones contractuales	1	1	2	Bajo	SI	Director del Área - Supervisor del contrato	Ejecucion	Liquidacion	A través de los informes parciales que genere el supervisor del contrato y comunicación a las demás personas que manejan información a fin de canalizar	Permanente
7	Especifico	Interno	Ejecución	Operacional	Riesgo de no cumplimiento del contrato en sus obligaciones generales, especificas y naturales; se materializa cuando se evidencia afectación del contrato por omisión de ejecucion de las obligaciones del contratista.	Omisión de ejecución de alguna de las obligaciones contractuales generales, especificas o naturales.	3	2	5	Medio	CONTRATISTA	Solicitud de garantia de cumplimiento a favor de la Entidad por el 10% del valor del contrato y con una vigencia hasta por cuatro meses mas luego de la terminación del plazo	1	1	2	Bajo	No	CONTRATISTA	Suscripción del contrato	Expedición del registro presupuestal	A través del control y seguimiento que realice el supervisor del contrato y comunicación a las demás colaboradores que manejan información a fin de canalizar la misma.	Posterior a la firma del contrato
8	Especifico	Interno	Ejecución	Operacional	Riesgo por la tardanza de la expedición del respectivo registro presupuestal como requisito de ejecución.	Demora en el inicio de la ejecución del contrato	3	2	5	Medio	SENA	Seguimiento a cada un de los expedietnes contractuales que requieran registro presupuestal	1	1	2	Bajo	No	SENA	Sucripción del contrato	Expedición del registro presupuestal	A través de las comunicaciones que se generan entre las dependencias que participan en la elaboración del contrato y la dependencia encargada del realizar el registro presupuestal	Posterior a la firma del contrato

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

CERTIFICACIÓN VERIFICACIÓN REQUISITOS DE IDONEIDAD Y EXPERIENCIA
PARA CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL

El (La) suscrito (a), Hernán Fuentes Director de Empleo y Trabajo, de acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por el señor(a) Daniel Santiago Rodriguez Rondon se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia certifico 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
Servicio Nacional de Apren	27/01/2020	23/12/2020	11,0	331	X	
Servicio Nacional de Apren	29/01/2019	03/10/2019	8,2	247	X	
Servicio Nacional de Apren	18/01/2018	31/12/2018	11,6	347	X	
Servicio Nacional de Apren	16/01/2017	12/12/2017	11,0	330	X	
Servicio Nacional de Apren	08/07/2016	31/12/2016	5,9	176	X	
			0,0	0		
			0,0	0		
			0,0	0		
			0,0	0		
			0,0	0	CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA			**47,70**	**1.431**	**X**	

Cordialmente,

Hernán Fuentes
Director de Empleo y Trabajo

Proyectó: Sanly Niño – Contratista OLO
Revisó: Luisa Velásquez – Abogada DET
Anexo: Estudio Previo y Análisis del Sector

FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR

ANEXO 1

1. OBJETO:

Prestación de servicios profesionales para apoyar el alistamiento, análisis y producción de información requerida para el seguimiento a egresados certificados de formación titulada de la entidad, la generación y actualización de información estadística del mercado laboral.

2. CLASIFICACIÓN UNSPSC

El objeto contractual se clasifica en el siguiente código del Clasificador de Bienes y Servicios:

Clasificación UNSPSC	Segmento	Familia
81121503	SERVICIOS BASADOS EN INGENIERÍA, INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGÍA.	ECONOMÍA.

3. ASPECTOS GENERALES

3.1 SECTOR PERTENECIENTE AL OBJETO CONTRACTUAL

SECTOR ECONÓMICO
Sector terciario o de servicios
Servicios profesionales

3.2 ESTUDIO DE LA OFERTA

En el mercado colombiano existen múltiples profesionales y expertos en diferentes materias que prestan sus servicios a diversas entidades y cuyo objeto y obligaciones son similares a las que aquí se pretende contratar. Sin embargo, una vez analizada la hoja de vida de Daniel Santiago Rodriguez Rondon, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, la Dirección de Empleo y Trabajo establece que la persona mencionada cumple con los requisitos señalados en el estudio previo.

ESTUDIO DE LA DEMANDA

Para el presente contrato se tuvo como referente los siguientes contratos históricos de la Entidad:

FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR

No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor del contrato y forma de pago	Modalidad de selección
1303877-2020	DANIEL SANTIAGO RODRÍGUEZ RONDÓN	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA APOYAR LA PRODUCCIÓN, ALISTAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN NECESARIA PARA EL SEGUIMIENTO A EGRESADOS CERTIFICADOS DE FORMACIÓN TITULADA DEL SENA, LA PRODUCCIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DEL MERCADO LABORAL.	31/01/2020	$86.250.000	Contratación Directa
752739-2019	DANIEL SANTIAGO RODRÍGUEZ RONDÓN	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA APOYAR LA PRODUCCIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN PARA LOS DIFERENTES ESTUDIOS ELABORADOS POR EL OBSERVATORIO LABORAL Y OCUAPCIONAL COLOMBIANO, SEGUN COMUNICACION NO. 8-2019-002639.	31/01/2019	$54.723.900	Contratación Directa

Hernán Fuentes

Director de Empleo y Trabajo

Proyectó: Sanly Niño - Contratista OLO - Mónica Torres - Contratista FE

Revisó: Luisa Velásquez - Abogada DET