



CERTIFICACIÓN DE INEXISTENCIA DE PERSONAL DE PLANTA

LA SECRETARIA GENERAL DEL SENA

CONSIDERANDO

Que la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo – Grupo de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales 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, artículo 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 General, lo indicado en las anteriores consideraciones y la justificación realizada por el área o dependencia en el estudio previo, en virtud del artículo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015, esta Secretaría General acredita la inexistencia de personal suficiente para ejecutar las obligaciones y el objeto contractual consistente en: “1-7076-12 - Prestar los servicios profesionales para apoyar en la orientación y seguimiento a la construcción instrumentos de las regionales asignadas, así mismo apoyar en la orientación de estrategias para la ejecución del proyecto nacional constructores de instrumentos de evaluación (CIE), con el fin de atender las necesidades nacionales de evaluación, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el SENA”.

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, a los 21 días de enero del 2021.


do **VERÓNICA PONCE VALLEJO**

VgBo. Jonathan Alexander Blanco Barahona 
Coordinador Grupo de Relaciones Laborales



Proyectó: Proyectó: Mario Javier Rincón Triana, Coordinador Grupo ECCL - DSNFT 
Anexo: Estudio Previo y Análisis del sector



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

El suscrito, William Orozco Daza Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, de acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por el señor(a) Richard Fernando Ortega Gonzalez, 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
SENA	28/01/2020	17/12/2020	10,8	324	X	
SENA	8/02/2019	11/12/2019	10,2	306	X	
ROCK ARTE PUTUMAYO	1/06/2017	31/12/2018	19,3	578	X	
			0,0	0		
			0,0	0		
			0,0	0		
			0,0	0		
			0,0	0		
			0,0	0		
			0,0	0		
			0,0	0	CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA			40,27	1.208	X	

Cordialmente,

FIRMA 

William Orozco Daza
Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Proyectó: Proyectó: Mario Javier Rincón Triana, Coordinador Grupo ECCL - DSNFT 
Anexo: Estudio Previo y Análisis del Sector



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:	<i>1-7076-12 - Prestar los servicios profesionales para apoyar en la orientación y seguimiento a la construcción instrumentos de las regionales asignadas, así mismo apoyar en la orientación de estrategias para la ejecución del proyecto nacional constructores de instrumentos de evaluación (CIE), con el fin de atender las necesidades nacionales de evaluación, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el SENA.</i>
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	<i>Profesional en ingeniería, arquitectura, urbanismo.</i>
EXPERIENCIA RELACIONADA:	<i>25 meses de experiencia profesional relacionada.</i>
VALOR Y FORMA DE PAGO:	<i>Se fija como valor total para el contrato la suma de CUARENTA Y SIETE MILLONES CIENTO CINCO MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS (\$47.105.333). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago para el mes de enero de 2021 por valor de UN MILLON SETECIENTOS OCHENTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS (\$1.785.333). b) Once (11) pagos iguales por los meses de Febrero a Diciembre de 2021, por valor de CUATRO MILLONES CIENTO VEINTE MIL PESOS (\$4.120.000) cada uno.</i>
PLAZO:	<i>Hasta el 31 de diciembre de 2021</i>
LUGAR DE EJECUCIÓN:	<i>Bogotá</i>
SUPERVISOR:	<i>La supervisión del contrato estará a cargo del Profesional G02 del área DSNFT o quien designe el ordenador del pago o director de área o jefe de oficina</i>
ORDENADOR DEL PAGO:	<i>William Orozco Daza, Director Sistema Nacional De Formación Para El Trabajo</i>

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, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015 y artículo 3º del Decreto 1009 de 2020, la (Dirección General/Dirección Regional o Centro de Formación Profesional Integral) del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, establecimiento público de orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, autonomía administrativa, adscrito al



Ministerio de Trabajo, (artículo 1 de la Ley 119 del 9 de febrero de 1994) cumple con la función social que le corresponde al Estado de brindar servicios de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (ECCL), además de ofrecer y ejecutar la formación profesional integral, para la incorporación de las personas en actividades productivas que contribuyen al crecimiento social, económico y tecnológico del país.

Por ello, la Entidad realiza el reconocimiento de aprendizajes previos o adquiridos a lo largo de la vida, a través de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, con base en el artículo 2.2.6.3.20 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 del 26 de mayo 2015, que establece: “El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales”

Ese servicio es considerado como la tercera vía de la cualificación del recurso humano en Colombia, aparte de la educación y la formación para el trabajo, según el inciso 3º del artículo 194 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia Pacto por Equidad”, que señala:

“Se crea el Esquema de Movilidad Educativa y Formativa, para facilitar la movilidad de las personas entre las diferentes vías de cualificación que son la educativa, la formación para el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos para la certificación de competencias, con el fin de promover las rutas de aprendizaje, las relaciones con el sector productivo y el aprendizaje a lo largo de la vida”.

Que el Parágrafo 3 del artículo mencionado anteriormente, dispone: “Las condiciones y mecanismos para la acreditación de entidades públicas certificadoras de competencias laborales, serán reglamentadas por el Ministerio del Trabajo.”, lo cual es ratificado por el Decreto 78 del 28 de enero de 2020.

Es pertinente mencionar que el proceso de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales es totalmente gratuito en el SENA, en este se recogen evidencias de conocimiento, desempeño y producto de una persona con el fin de determinar si es competente para desarrollar una función productiva, tomando como referente una norma de competencia laboral u otro estándar de evaluación y certificación.

Acorde con lo anterior, el artículo 12 del Decreto 249 del 28 de enero de 2004, señala como funciones de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, entre otras, las contempladas en los numerales: “1. Dirigir la implementación en el país del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y proponer las políticas para la ejecución de los procesos de normalización, evaluación y certificación, reconocimiento y articulación de programas de formación que de él se derivan para el desarrollo del talento humano, su empleabilidad y el aprendizaje permanente. //(...)// 3. Investigar, priorizar y aprobar metodologías y planes de normalización y certificación de las competencias laborales y formación para el Trabajo. 4. Dirigir, controlar y evaluar la ejecución de los planes que presentan las Mesas Sectoriales a través de los Centros de Formación Profesional Integral en materia de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales, reconocimiento y articulación de programas. //(...)// 7. Reconocer los Centros de Formación Profesional Integral que actuarán como evaluadores - certificadores y las personas naturales o jurídicas que realizarán la evaluación de competencias de los trabajadores colombianos. //(...)// 10. Gestionar las auditorías de calidad a los procesos de normalización, y evaluación y certificación de competencias laborales realizadas por los Centros de Formación Profesional Integral o empresas evaluadoras, de acuerdo con los procedimientos establecidos,



asegurando la formación y actualización de metodólogos, evaluadores y auditores para los procesos.(...)”

Es así como el CONPES 81 del 26 de julio de 2004, reconoce el papel fundamental que desempeña el SENA en la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales dentro del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, función que ejecuta con base en “...parámetros nacionales con referentes internacionales que se actualizan permanentemente con la participación de los expertos y empresarios, son una herramienta para la valoración de las competencias de los trabajadores que incluye la demostración de evidencias de conocimiento, producto y desempeño por parte de los candidatos a la certificación, tanto de aprendizajes como de experiencias, no importa cómo ni cuándo se hayan adquirido; así mismo, facilitan la medición y mejoramiento de la calidad y productividad de las empresas, y de conglomerados de empresas, cadenas productivas, sectores y regiones”. (p. 8)

Adicionalmente, indica este CONPES que con la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales que realiza el SENA, se busca reconocer las habilidades, promover la recalificación o actualización, facilitar la empleabilidad y jalonar el aprendizaje permanente de los trabajadores colombianos en alianza con los empresarios.

Ahora, el CONPES 3674 del 19 de julio 2010, formuló los lineamientos para fortalecer el Sistema de Formación de Capital Humano, “(...) con el fin de potenciar sus efectos sobre el crecimiento de la economía, aumentando la productividad, la capacidad de innovar y la competitividad, así como la movilidad social, a partir del desarrollo e implementación de estrategias que permitan al Estado colombiano construir un esquema de gestión del recurso humano para el País (...)”. (p. 52)

Para cumplir con este objetivo, se plantea la necesidad de diseñar e implementar el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, con el fin de establecer lineamientos comunes en el marco de la Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano por Competencias en Colombia, que permitan mayor valoración de las certificaciones de competencias laborales otorgados por el SENA y otros organismos de certificación acreditados por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia - ONAC.

En virtud de lo anterior, el SENA viene liderando el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en Colombia, desde el año 1997, de forma gratuita y en todas las regiones del país, posibilitando la participación de todos los colombianos interesados, especialmente de aquellos que no han tenido reconocimiento de sus competencias en el sector productivo y/o no han podido acceder a la educación formal, independientemente de cómo, cuándo y dónde éstas hayan sido adquiridas.

Que el Grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo creado mediante la Resolución 925 del 18 de agosto de 2020, está organizado por equipos internos de trabajo de acuerdo con las especialidades técnicas requeridas para facilitar la ejecución de las acciones encomendadas a esta Dependencia así: 1. Gestores Regionales y de Centros de Formación; 2. Soporte aplicativo DSNFT; 3. Gestores de Instrumentos de Evaluación; 4. Verificaciones; 5. Banco Nacional de Instrumentos de Evaluación – BNIE; 6. Política Pública y Fortalecimiento de ECCL y 7. Soporte transversal.

Por lo tanto, para llevar a cabo la gestión a cargo del grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, se desarrollan acciones planificadas y sistemáticas que aseguran la prestación del servicio de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales teniendo en cuenta: la orientación y formación de metodologías a nivel nacional, la implementación de esquemas



de certificación, el acompañamiento a los Centros de Formación Profesional Integral para desarrollar el modelo de aseguramiento de calidad, basado en la norma ISO/IEC 17024:20012, el seguimiento a la ejecución de las actividades desarrolladas en los Centros de Formación Profesional Integral y la verificación al proceso de Gestión de Certificación de Competencias Laborales.

Para la vigencia 2020, se concertó en 2019 con las regionales y centros de formación la siguiente meta para el proceso de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales: personas inscritas 202.168, personas evaluadas 184.024, total evaluaciones 221.436, personas certificadas 175.241 y certificaciones expedidas 210.430. Sin embargo y a pesar de la emergencia sanitaria causada por el Covid-19, que afectó la presencialidad de los proyectos de ECCL, lo que aceleró la virtualidad de este proceso, se logró excelentes resultados pese a las dificultades presentadas por la pandemia. Con corte al 31 de diciembre de 2020 se llegó a los siguientes porcentajes de ejecución: personas inscritas 92,6%, personas evaluadas 86,06%, total evaluaciones 93,43%, personas certificadas 86,5% y certificaciones expedidas 92,8%, datos reportados a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

Para responder a las necesidades anteriormente descritas, el grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, a través del equipo del BNIE continuó con el trabajo colaborativo en cuanto a mantener la gestión y atención de requerimientos establecidos por el Banco, en el marco de los procesos de ECCL, y con base en la metodología y los lineamientos establecidos por el SENA, publicados en CompromISO, en el link: <http://compromiso.sena.edu.co/mapa/caracterizacion.php?codigo=GCC>.

El BNIE atendió alrededor de 107.000 requerimientos de “conocimiento, oportunidad, contingencias y acciones correctivas”, solicitados por los actores del proceso en los 117 centros de formación, a través del Sistema de Información DSNFT, lo que permitió la continuidad de este servicio misional, con pertinencia y calidad en el 2020.

De acuerdo con lo desarrollado en el 2020, para la vigencia 2021, se concertó con las regionales y centros de formación la siguiente meta para el proceso de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales: personas inscritas 203.739, personas evaluadas 187.542, total evaluaciones 225.807, personas certificadas 178.751 y certificaciones expedidas 214.745.

Acorde con lo establecido en el plan de acción para la vigencia 2021 se definieron diversas estrategias, donde prevalece la atención en certificación de competencias laborales de los trabajadores en los sectores de Economía Naranja, Industrias 4.0; Agro; Migrantes; Sectores Priorizados en Planes de desarrollo; Apuestas Productivas; Vocaciones Regionales; Poblaciones Vulnerables y Atención a la Colombia Profunda, y con el fin de contribuir a la gestión de las estrategias del proceso allí descritas como: “evaluar y certificar personas en el marco de las políticas públicas del gobierno nacional: poblaciones vulnerables, población con discapacidad, reincorporados, cuidadores, entre otras.”; “Adelantar procesos ECCL a través del desarrollo de proyectos por las líneas de atención: Demanda Social y Organización”; “Atención efectiva de la población migrante y retornados colombianos”; “Desarrollar actividades relacionadas con la homologación de la certificación de competencias laborales en programas de formación.”; “Evaluar y certificar competencias laborales para población joven, mujeres y personas mayores.”; el Grupo necesita del apoyo permanente de los equipos técnicos conformados en su interior como: Banco Nacional de Instrumentos de Evaluación; Construcción de ítems e indicadores de Instrumentos de Evaluación; Soporte al Sistema de Información DSNFT; Dinamizadores regionales y centros de formación; Verificación y Auditoría; Política Pública y Fortalecimiento de ECCL y “Soporte Transversal”.

Lo anterior con base en la circular No: 01-3-2020-000161 - 10/09/2020, remitida a Directores



Regionales, Subdirectores de Centro y Coordinadores Misionales Regionales, en donde se tuvieron en cuenta los siguientes criterios: a. Diversificación de la oferta de ECCL, analizando comportamiento histórico en las áreas clave de los años 2018, 2019 y 2020, con el objetivo de identificar la trayectoria y prospectiva del centro en el proceso de ECCL y ampliar la cobertura del programa hacia otros sectores que aporten a la reactivación economía de las regiones. b. Pertinencia, los Centros de Formación deberán tener como referente para la identificación de las áreas clave a trabajar en la vigencia 2021, lo descrito en el lineamiento de la DSNFT sobre objetivos tácticos: Priorizados, Regulares y Transversales. (No: 01-3-2020-000139 - 10/08/2020) c. Dinamizar la oferta del proceso de ECCL, teniendo en cuenta que en los proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales se pueden incorporar Normas Sectoriales de Competencia Laboral susceptibles de ejecutar de manera virtual o presencial, esto con el fin de propiciar la efectividad, transparencia y oportunidad del proceso.

Teniendo en cuenta lo anterior y lo indicado en el Decreto 1009 del 14 de julio de 2020 en su artículo 3 “Las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación deben realizar una revisión previa y rigurosa de las razones que justifiquen la contratación de personal para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión”, así como lo dispuesto en la Circular SENA No. 120 del 7 de julio de 2020, suscrita por el Director General en la cual se menciona que la contratación de prestación de servicios debe realizarse únicamente personal indispensable; es oportuno indicar que en el presente caso es viable realizar el proceso de contratación puesto que a la fecha no existe personal suficiente, pues se encuentran 15 cargos de planta, de los cuales 3 pertenecen al grupo GECCL, así: un Profesional G01, Profesional G02 y un Profesional G08; es por esto, que, para la sostenibilidad de los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, es necesario un componente de orden administrativo que permita la gestión, administración y seguimiento de talento humano encargado de la construcción de los instrumentos de evaluación válidos, confiables y equitativos que se utilizan a nivel nacional.

Por lo anterior y en consideración a que los actores de la ECCL: dinamizadores del proceso ECCL de regionales y de centros de formación, evaluadores de competencias laborales de ECCL, verificadores de evaluación y certificación de competencias laborales, expertos en la función productiva para construcción de instrumentos de ECCL, dinamizadores de instrumentos para ECCL, apoyos administrativos de ECCL, (Circular N° 01-3-2020-000222 del 17 de diciembre de 2020), es por esto, que para responder a las necesidades anteriormente descritas, el grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, requiere personas que tengan conocimientos metodológicos en la planeación y construcción de ítems e indicadores, revisiones técnicas y metodológicas de los referentes de evaluación de orden nacional, con el fin de unificar criterios de diseño y construcción bajo parámetros de calidad y producir los instrumentos de evaluación incluyentes para cualificar el sector productivo nacional acordes a las políticas tecnológicas para atender las necesidades del país, es indispensable contar con profesional en ingeniería, arquitectura, urbanismo, para apoyar en la atención y orientación a las 33 regionales y 117 centros de formación profesional integral, con el fin de acompañar a los dinamizadores de instrumentos o expertos técnicos de organizaciones en la construcción de ítems e indicadores de competencia laboral, atender contingencias de instrumentos conforme con los lineamientos y metodología del proceso gestión de evaluación y certificación de competencias laborales, diseño, formulación y propuestas de mejoramiento relacionadas con la construcción de instrumentos de evaluación para atender a la población diferencial conforme con las necesidades requeridas, migración de instrumentos de evaluación al Sistema de Información DSNFT, así como, apoyar nuevas estrategias de certificación para atender las necesidades en la ejecución del proyecto nacional constructores de instrumentos de evaluación (CIE) conforme con los lineamientos y



disposiciones establecidos por el SENA

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada a la (*Dirección u oficina, Centro y/o Regional*), la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios personales con una persona natural, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones que se indican en este documento, lo anterior conforme al artículo 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, que establece: “*Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados. // En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable*”.

2. Obligaciones Específicas:

a) El contratista en el mes de enero deberá establecer y entregar una ruta de trabajo para toda la vigencia 2021, la cual permita el seguimiento por parte del supervisor para el cumplimiento de sus obligaciones contractuales. b) Brindar acompañamiento a los dinamizadores regionales de instrumentos o expertos técnicos de organizaciones en la construcción de ítems e indicadores de competencia laboral. c) Apoyar la revisión metodológica de los ítems e indicadores de evaluación construidos en las regionales asignadas y atender contingencias de instrumentos conforme con los lineamientos y metodología del proceso gestión de evaluación y certificación de competencias laborales. d) Apoyar la ejecución de propuestas para la construcción y adaptación de instrumentos y nuevas estrategias de certificación para atender las necesidades nacionales de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. e) Apoyar en la definición de propuestas de mejora relacionadas con la construcción de instrumentos de evaluación para atender a la población diferencial, así como en la migración de instrumentos de evaluación al Sistema de Información DSNFT, conforme con la metodología establecida. f) Brindar acompañamiento en reuniones y comités convocados por el SENA.

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. Justificación Valor del contrato:

El valor de los honorarios se determina de acuerdo con los criterios de selección objetiva establecidos conforme a la necesidad, al objeto, las obligaciones descritas en este documento, la formación académica y la experiencia exigida para la idónea ejecución del contrato, en concordancia con el Plan de Acción de la Entidad, el presupuesto asignado a la dependencia, el Plan Anual de Adquisiciones y la tabla de honorarios vigente.

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

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

8. Análisis de Riesgos y 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:

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: Profesional G02 del área Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo o quien designe el Ordenador del Pago o Director de Área o Jefe de Oficina.

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 Director Sistema Nacional de Formación para el Trabajo designará nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se comunicará a las partes mediante el SECOP II.

12. Proceso de contratación cobijado por un acuerdo comercial: SI _____ NO X

13. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones: SI X NO _____

14. 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”*.

15. Recomendación al Ordenador del Gasto:

Que el Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo DSNFT validó y revisó la documentación presentada por el futuro contratista en el SIGEP 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, así mismo verificó el cumplimiento de los topes, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en Bogotá, a los 21 del mes de enero de 2021,

WILLIAM OROZCO DAZA

Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Proyectó: Mario Javier Rincón Triana, Coordinador Grupo ECCL - DSNFT



FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR

ANEXO 1

1. OBJETO:

1-7076-12 - Prestar los servicios profesionales para apoyar en la orientación y seguimiento a la construcción instrumentos de las regionales asignadas, así mismo apoyar en la orientación de estrategias para la ejecución del proyecto nacional constructores de instrumentos de evaluación (CIE), con el fin de atender las necesidades nacionales de evaluación, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el SENA.

2. CLASIFICACIÓN UNSPSC

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

Clasificación UNSPS

Clasificación UNSPSC	Segmento	Familia
80111600	SERVICIOS DE GESTIÓN, SERVICIOS PROFESIONALES DE EMPRESA Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	SERVICIOS DE RECURSOS HUMANOS

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, y una vez analizado el objeto contractual, las obligaciones y lo que se pretende satisfacer, se ha determinado que la persona a contratar deber ser: Richard Fernando Ortega González, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo establece que la persona mencionada cumple con los requisitos señalados en el estudio previo



FORMATO ANÁLISIS DEL SECTOR

ESTUDIO DE LA DEMANDA

Para el presente contrato se tuvo como referente los siguientes contratos históricos de la Entidad:(especifique claramente la equivalencia en el valor mensual por cuanto se realiza el estudio del sector específico de la economía del país sobre tales profesiones y oficios)

No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor del contrato y forma de pago	Modalidad de selección
CO1.PCCNTR .1314159-2020	María Aida Orrego Vigoya	1-7076-13 Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para orientar y realizar seguimiento a la construcción instrumentos, así como ejecutar propuestas de mejoramiento en temas de evaluación en beneficio del subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de acuerdo con los lineamientos y disposiciones establecidos por la Entidad.	31/12/2020	\$51.480.000	Contratación Directa
CO1.PCCNTR .1306547-2020	Fabio Andrés Sarmiento Ochoa	1-7076-25 Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para orientar y realizar seguimiento a la construcción de instrumentos, así como orientar la estrategia nacional de apadrinamiento del subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de acuerdo con los lineamientos y disposiciones establecidos por la Entidad.	31/12/2020	\$40.260.000	Contratación Directa

Se expide en Bogotá a los 21 días del mes de enero de 2021

WILLIAM OROZCO DAZA

DIRECTOR SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Proyectó: Mario Javier Rincón Triana, Coordinador Grupo ECCL - DSNFT

Con el fin de proceder a completar las columnas: Código UNSPSC, Duración estimada del contrato (intervalo: días, meses, años), Modalidad de selección, Fuente de los recursos, ¿Se requieren vigencias futuras?, Estado de solicitud de vigencias futuras; vea la "Hoja de soporte" para saber cuáles son los códigos que aplican a cada columna.																	
Código UI	Descripción	Fec	Fu	Du	I	Mod	F	Valor t	Valor e	¿Se	Est	Unidad de	Ubicación	Nombre del res	Teléfono	Correo e	Dirección
80111600	1-7076-12 - Prestar los servicios profesionales para apoyar en la orientación y seguimiento a la construcción instrumentos de las regionales asignadas, así mismo apoyar en la orientación de estrategias para la ejecución del proyecto nacional constructores de instrumentos de evaluación (CIE), con el fin de atender las necesidades nacionales de evaluación, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el SENA.	1	1	343	0	CCE-050		47105333	47105333	0	0	dirgeneral	CO-DC-11001	Mario Javier Rincón Triana, Coordinador Grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	5461500	mjrincon@sena.edu.co	FORMACION PARA EL TRABAJO

**Reporte Certificado de Disponibilidad Presupuestal Comprobante**

Usuario Solicitante: MHNlcruz NURY LIZETH CRUZ MAHECHA
Unidad ó Subunidad Ejecutora 36-02-00-001-0000 SENA GESTION GENERAL
Solicitante:
Fecha y Hora Sistema: 2021-01-13-6:25 p. m.

CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL											
El suscrito Jefe de Presupuesto CERTIFICA que existe apropiación presupuestal disponible y libre de afectación en los siguientes "Ítems de afectación de gastos"											
Numero:	11321	Fecha Registro:	2021-01-13	Unidad / Subunidad	36-02-00-001-0000 SENA GESTION GENERAL						
Vigencia Presupuestal	Actual	Estado:	Generado		Tipo:	Gasto		Uso Caja Menor	Ninguno		
Valor Inicial:	2.153.329.310,00	Valor Total Operaciones:			0,00	Valor Actual.:	2.153.329.310,00	Saldo x Comprometer:	2.153.329.310,00	Vr. Bloqueado	0,00
SOLICITUD DE CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL					AUTORIZACION DE ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS						
Número:	11321	Fecha Registro:	2021-01-13	Número:		Modalidad de contratación:		Tipo de contrato:			
ITEM PARA AFECTACION DE GASTO											
DEPENDENCIA	POSICION CATALOGO DE GASTO	FUENTE	RECURSO RECURSO	SITUAC.	FECHA OPERACION	VALOR INICIAL	VALOR OPERACION	VALOR ACTUAL	SALDO X COMPROMETER	VALOR BLOQUEADO	
707028 CERTIFICACION COMPETENCIA LABORALES- SISTEMA NACIONAL FORMACION PARA EL TRABAJO	C-3603-1300-12-0-3603005-02 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS - SERVICIO DE CERTIFICACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL - CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO NACIONAL	Nación	10	CSF							
					Total:	2.153.329.310,00	0,00	2.153.329.310,00	2.153.329.310,00	0,00	
Objeto:	SERVICIOS PERSONALES: ATENDER LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES DEL GRUPO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES ECCL DE LA DSNFT. OFICIO 9-2021-000711 DEL 07/01/2021.										

YANETH RUTH LOPEZ CHAPARRO
COORDINADORA GRUPO DE PRESUPUESTO

MATRIZ DE RIESGOS PARA LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTIÓN SENA DIRECCIÓN GENERAL																						
No.	Clase	Fuente	Etapas	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			¿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		
													Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo					¿Cómo se realiza el monitoreo?	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 retomar el equilibrio contractual a fin de no generar perjuicio para las partes	1	2	3	Bajo	Si	Contratista	Ejecución	Liquidación	Permanente consulta y actualización normativa
2	Específico	Externo	Ejecución	Regulatorio	Perjuicios que se puedan ocasionar al contratista por la ocurrencia de hechos de fuerza mayor o caso fortuito en los términos 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 retomar el equilibrio contractual a fin de no generar perjuicio para las partes	2	2	3	Bajo	Si	SENA y Contratista	Ejecución	Liquidación	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 de eventos y actividades y programas de prevención en seguridad industrial y ocupacional	1	1	1	Bajo	No	Contratista	Ejecución	Liquidación	SENA Supervisor Contratista	Permanente
4	Específico	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	Contratista	Reducir las probabilidades de ocurrencia con divulgación de políticas sobre la administración de la información documental y magnética. Monitoreo a las fuentes de información 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 colaboradoras que manejan información a fin de canalizar la misma.	Permanente	
5	Específico	Externo	Ejecución	Operacional	Riesgos por conceptos errados. Se materializa cuando 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	Contratista	Unificación de criterios para el manejo de la información	1	1	2	Bajo	No	Supervisor del contrato	Ejecución	Liquidación	A través de los informes mensuales que genere el supervisor del contrato	Permanente	
6	Específico	Interno	Ejecución	Técnico	Riesgo por servicios adicionales, se materializa cuando se requieren servicios complementarios o adicionales de manera subviniendo a la necesidad que se estaba satisfaciendo con la ejecución del contrato	Prestación de servicio sin disponibilidad presupuestal que generen reclamaciones	2	3	5	Medio	SENA	No prestar servicios sin las debidas legalizaciones de adiciones, prorroga o modificaciones contractuales	1	1	2	Bajo	Si	Director del Área - Supervisor del contrato	Ejecución	Liquidación	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 la misma.	Permanente
7	Específico	Interno	Ejecución	Operacional	Riesgo de incumplimiento del contrato en sus obligaciones generales, específicas y naturales se materializa cuando se evidencia afectación del contrato por omisión de ejecución de las obligaciones del contratista.	Omisión de ejecución de alguna de las obligaciones contractuales generales, específicos o naturales.	3	2	5	Medio	CONTRATISTA	Solicitud de garantía de cumplimiento a favor de la Entidad por el 10% del valor del contrato y con una vigencia hasta por cuatro meses más 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 colaboradoras que manejan información a fin de canalizar la misma.	Posterior a la firma del contrato
8	Específico	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 uno de los expedientes contractuales que requieran registro presupuestal	1	1	2	Bajo	No	SENA	Suscripción 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 de 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 contratación a realizar y ajustar la presente matriz de riesgos de acuerdo a su contexto.																						

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

Formado digitalmente por
VICTOR DANIEL GARCIA
C.A. 2023.08.19 09:51:12
4507