PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

FORMATO ESTUDIO PREVIO

PARA DETERMINAR LA CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD PARA CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y/O DE APOYO A LA GESTIÓN

OBJETO:	Prestar servicios profesionales en la unidad de investigación de formación profesional integral del grupo gestión curricular para analizar tendencias del mercado laboral, identificar necesidades y proponer estrategias para fomentar la innovación de programas en todas las modalidades, a partir del trabajo colaborativo con la unidad de creación de currículos y contenidos.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Profesional en Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines con Especialización relacionada
EXPERIENCIA RELACIONADA:	25 meses de experiencia profesional relacionada
VALOR Y FORMA DE PAGO:	El valor total del presente contrato es máximo de SESENTA Y OCHO MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS ($68.750.000) 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) Once (11) pagos iguales por los meses de FEBRERO a DICIEMBRE, por valor de SEIS MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS ($6.250.000) cada uno.
PLAZO:	Hasta el 31 de Diciembre de 2021
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Bogotá.
SUPERVISOR:	Coordinador del Grupo Gestión Curricular.
ORDENADOR DEL PAGO:	Directora de Formación Profesional.

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 de Formación Profesional 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 SENA está encargado de cumplir con la función establecida en los artículos 70 y 290 de la Constitución Política de Colombia, según la cual al Estado le corresponde 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.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 1° del Decreto No. 249 de 2004, el Servicio Nacional

de Aprendizaje – SENA, creo a través del articulo 11 la Dirección de Formación Profesional para el desarrollo de sus funciones dentro de las cuales se encuentra gestionar la Formación Profesional Integral a través de estrategias pedagógicas que le permiten al aprendiz actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y la vida, dirigir, coordinar, orientar y evaluar la formación profesional integral de quienes requieran una capacitación para el trabajo, con criterios de pertinencia, calidad, oportunidad y flexibilidad, así como asistir a la Dirección General en el diseño de políticas, planes y programas de carácter general para la formación profesional integral de los diferentes usuarios y la prestación de los servicios de la entidad en los diferentes sectores económicos y cadenas productivas, promoviendo la gestión de la calidad en los procesos y programas de formación profesional.

Para cumplir con este propósito, el SENA dentro del Plan de Acción 2021, determinó la necesidad que todas las áreas de la Entidad trabajen conjuntamente con el fin de brindar una oferta de servicios en el territorio nacional que permita el desarrollo económico incluyente en el país, contribuyendo a mejorar la productividad empresarial y a potenciar las competencias laborales y las oportunidades de vinculación al trabajo; incidiendo en la generación de ingresos de la población a través de la formación profesional integral, la certificación de competencias laborales, la vinculación a un empleo decente, el fomento al emprendimiento y la consolidación de proyectos productivos inclusivos, estas intervenciones se realizarán bajo la premisa de la gestión medida por resultados.

Con base en lo anterior y a la cobertura nacional que se ha propuesto ofrecer, la Dirección de Formación Profesional identificó la necesidad de contratar profesionales que estructuren propuestas enmarcadas para que el SENA en este nuevo año de gestión se posicione como el vehículo para la transformación digital y renovación cultural a través de la formación de millones de Colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios.

Su direccionamiento está fundamentado en cuatro pilares principales que enmarcan las apuestas estratégicas del Gobierno Nacional en relación con el sistema nacional de cualificaciones, la inclusión laboral y la generación de empleo para la población joven que se ven desplegadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 arts. 194, 195, 196 y que se desarrollan dentro del SENA así:

1. Doble Titulación: El SENA viene trabajando en el rediseño de esta estrategia de forma articulada con el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Educación Nacional; dicha estrategia se consolidará durante la presente vigencia, con el fin de garantizarles a nuestros jóvenes inclusión productiva.

2. Sistema Nacional de Cualificaciones: El SENA participa en su creación e implementación, el cual busca facilitar la coordinación efectiva de la institucionalidad para promover la articulación entre educación formal y formación profesional que responda a su vez a las necesidades del mercado de trabajo, la productividad y el desarrollo social del país.

3. Transformación empresarial: Con el fin de aportar a la productividad y competitividad del país, el SENA le apuesta al impulso de la cuarta revolución industrial y a la industria 4.0 para impulsar la modernización productiva de las empresas del país.

4. El SENA como brazo operativo de la Economía Naranja: La entidad se encuentra comprometida a fortalecer la calidad y pertinencia de sus programas de formación, de cara a la empleabilidad, el emprendimiento y las últimas tendencias para el fortalecimiento de la economía naranja en el país.

Uno de los retos que se van a abordar para el año 2021; debido a la pandemia producida por el Covid19; es la falta de conectividad en los hogares colombianos y la integración de las competencias y habilidades digitales de los profesionales, con el fin de promover el mercado laboral y de esta manera impactar positivamente en la reactivación económica del país, a través de la formación.

Es así como la Dirección de Formación Profesional, considera que la clave se encuentra en el desarrollo social y técnico de los trabajadores Colombianos. El talento humano será ese pilar que realizará las labores de innovación, investigación, atención al cliente, apertura de mercados y optimización de los procesos, entre otras, que generará grandes cambios en la producción nacional. Este escenario exige que se reconfiguren ocupaciones, procesos productivos y estrategias económicas teniendo en cuenta que la demanda de nuevas habilidades crecerá y se requerirán programas para reconvertir, recalificar y reinsertar trabajadores en las nuevas actividades.

La Dirección de Formación Profesional, se está preparando para enfrentarse a un nuevo desafío respondiendo con pertinencia y calidad, a este requerimiento de los sectores productivos que demandarán nuevas políticas de desarrollo productivo apalancado por el talento humano.

En armonía con lo anteriormente citado, mediante Resolución No.1-0526 de 2020 *"(…)Por la cual se reorganizan los Grupo Internos de Trabajo de la Dirección de Formación Profesional de la Dirección General del SENA (…)",* se creó el grupo interno de trabajo denominado **Gestión Curricular**, cuyo objetivo es identificar, proponer, realizar, revisar y actualizar el diseño y desarrollo curricular de programas de formación en sus modalidades presencial, virtual y a distancia, verificando y asegurando las condiciones de calidad de programas de formación para su implementación en todos sus niveles.

El Grupo de Gestión Curricular en el marco de las funciones asignadas tiene la responsabilidad de atender seis procesos fundamentales para la misión de la entidad:

1. Identificar y gestionar las necesidades de diseño y/o actualización de programas de formación acorde con las necesidades detectadas en las políticas públicas de inclusión, equidad y desarrollo social, el plan nacional de desarrollo, el plan estratégico SENA, los programas nacionales, las mesas sectoriales y registrar en el plan anual de diseño y desarrollo curricular.

2. Orientar la estrategia de documentación y sustentación de condiciones de calidad que habilite la oferta de los programas de formación del SENA, según normatividad vigente coordinando el plan de trabajo con las Regionales, Centros de formación y dependencias de la Dirección General.

3. Articular con la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo , las acciones inherentes del Sistema Nacional de Cualificaciones con el fin de fortalecer las competencias del talento humano del país, para unificar y estandarizar la ruta de normalización de competencias, la certificación y la convalidación de acuerdo a los procesos formativos y de saberes.

4. Definir el mapa de los programas de formación con el fin de que los aprendices puedan ejecutar la cadena de formación y promover la movilidad académica como mecanismo para el reconocimiento de las competencias laborales adquiridas en el SENA.

5. Administrar el sistema de información adoptado por la entidad (SAVA) para garantizar la

protección de toda la documentación que se produzca durante los procesos de diseño, desarrollo curricular y aseguramiento de la calidad y que conformarán el repositorio histórico de producción curricular.

6. Proponer lineamientos y orientaciones metodológicas para la producción de recursos educativos en ambientes de formación virtual y a distancia para la virtualización de programas de formación.

Como iniciativa estratégica para desplegar la gestión del conocimiento sectorial e institucional enfocado a los temas de: a) cultura organizacional, b) los procesos, c) la tecnología, d) el talento humano y e) las relaciones con el entorno, se hace necesario contratar personal idóneo con el fin de cumplir con las funciones referidas, cuyo alcance a nivel nacional cubre un total de 33 Regionales con las que se deben articular acciones de seguimiento y control para garantizar la gestión curricular, en las cuales operan 117 centros de formación bajo la metodología de redes de conocimiento distribuidas en 31 sectores que a su vez se articulan con 85 mesas sectoriales.

El SENA debe cumplir en la vigencia 2021, con una meta total nacional en cupos de Formación titulada de 1.334.702 cupos y 9.237.923 cupos en complementaria de las modalidades presencial, virtual y a distancia.

Para cumplir con esta meta, la Dirección de Formación Profesional debe garantizar programas disponibles para la oferta educativa, para el año 2021 tenemos en ejecución un catálogo de programas conformado por: 554 programas de formación de los niveles: auxiliares, operarios, técnicos, profundizaciones técnicas, tecnólogos y especializaciones tecnológicas, y 2.854 programas complementarios, los cuales responden a las necesidades del sector productivo y social, compromisos con los programas del gobierno nacional establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo para el 2021.

Dentro de las acciones realizadas en el 2020, se llevaron a cabo varias actividades: depuración de 966 programas, construcción de mapas de rutas de formación para cada red, 117 programas nuevos diseñados y en ejecución, 341 Programas complementarios nuevos, 23 programas radicados ante el MEN para obtención de registros calificados, 5 técnicos virtuales; 10 tecnólogos virtuales y 3 tecnólogos a distancia en proceso de obtención de registros calificados.

En el caso de los programas ofertados en ambiente virtual, el desarrollo curricular debe realizarse mediante la producción de recursos educativos digitales que se organizan en la plataforma LMS (Learning Management System) Territorium, que es un sistema de gestión virtual de aprendizaje en el cual se administra los cursos, actividades y programas asignados al aprendiz. El objetivo principal de este sistema es impulsar y facilitar el aprendizaje para lograr mejores resultados, para lo cual se requiere un equipo técnico que se encargue de estas actividades.

Actualmente el Grupo de Gestión Curricular cuenta con siete (7) cargos de planta, para adelantar las funciones que le fueron conferidas en la Resolución No. 1-0526 de 2020 " *Por la cual se crea y se establece la conformación y funciones de los grupos internos de trabajo de la Dirección de Formación Profesional de la Dirección General del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, y se dictan otras disposiciones"* de los cuales hay una vacante. Al revisar el número de cargos actuales se evidencia que la planta de personal actual, no es suficiente para atender todas las tareas asignadas a la Dirección de Formación Profesional, específicamente las del Grupo de Gestión Curricular que son:

1) Gestionar necesidades de diseño de programas acorde con necesidades detectadas y el análisis de pertinencia,

2) Actualización del catálogo de programas de formación en todos los niveles y modalidades bajo la estructura modular,

3) La implementación de los procesos de aseguramiento de la calidad (Registros calificados y autoevaluación),

4) Virtualización de programas de formación,

5) Implementación de sistemas de información de programas y registros calificados,

6) Articulación con la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo para la implementación de la formación a partir de las cualificaciones.

Se debe realizar seguimiento al avance de los diseños y desarrollo curriculares que se efectúan en cada una de las redes de conocimiento, de acuerdo con las mesas de trabajo asignadas, por tanto, desde el grupo Gestión Curricular se realiza el acompañamiento para realizar el trabajo bajo la estructura modular. En relación con los avances, estos se realizan a través de diferentes indicadores (SIGOP, CONPES, PEI, Plan de acción, DNP, Gerente público).

Es importe el acompañamiento a los centros de formación, en relación con las siguientes actividades:

• Seguimiento del recurso presupuestal asignado a los centros de formación, de manera que se pueda verificar su correcta ejecución, además de realizar el acompañamiento respectivo para que los recursos cumplan con designación específica.

Lo anterior, permite organizar los equipos de trabajo que garanticen el diseño, desarrollo curricular, la virtualización de cada uno de los componentes de los programas de formación, además de las mesas de trabajo destinadas al trabajo colaborativo en la actualización del catálogo de programas de formación.

• Seguimiento y acompañamiento a los centros de formación para la documentación y radicación de procesos ante el MEN, de acuerdo con la normatividad vigente; además de la articulación en mesas de trabajo para realizar los diferentes simulacros de visitas de pares académicos, procesos de autoevaluación, elaboración de planes de contingencia o transición según corresponda, y diferentes solicitudes requeridas por los mismos.

Para la vigencia 2020, se tuvo como meta un total de 117 de formación titulada y 234 formación complementaria en la modalidad presencial, así mismo se tuvo un total de 5 programas de formación de niveles técnico, 7 programas nivel tecnólogo y 70 programas nivel complementaria en modalidad virtual. Por tal motivo, se depuraron del catálogo 966 programas de formación, se construyeron los mapas de rutas de formación para cada red, se diseñaron 117 y 341 programas de formación titulada y complementaria respectivamente los cuales se encuentran en estado de ejecución.

Se radicaron ante el MEN 38 programas para la obtención de registros calificados. Para formación de modalidad virtual se realizaron 5 técnicos; 10 tecnólogos virtuales y 3 tecnólogos a distancia en

proceso de obtención de registros calificados.

Además, se están desarrollando los sistemas de información denominados SAVA Y SAC (Sistema de aseguramiento de la calidad) que permitirán el repositorio de información de trabajo de los diseños, desarrollos y registro calificado de los programas de formación, trabajados a nivel nacional los cuales seguirán su construcción para ejecutarlos en la vigencia 2021.

En cuanto a la vigencia 2021, la meta es virtualizar programas de formación de niveles técnicos, tecnólogo y complementaria, compromiso establecido con el gobierno nacional determinado en el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 denominado Pacto por Colombia, pacto por la equidad.

En este sentido, las acciones que se realicen desde el Grupo de Gestión Curricular deben contemplar el trabajo articulado con los siete (7) Grupos internos de trabajo de la Dirección, las 33 Regionales y los 117 centros de Formación. Por esta razón, se requiere contratar los servicios temporales de un Ingeniero Ambiental y Sanitario o en áreas afines para el análisis de pertinencia, identificar las necesidades del mercado laboral que sustenten el diseño de nuevos currículos, soportados en cifras y análisis, para el diseño de estrategias que permitan fomentar la innovación de programas de formación.

La necesidad de estos contratos, de servicios temporales de cinco (5) profesionales con objetos y obligaciones iguales, que permita realizar análisis de pertinencia en los diferentes sectores económicos relacionado con la información suministrada por la APE, OLO y Planeación, logrando la identificación de la pertinencia de los programas de formación a partir de la demanda del mercado nacional e internacional, de manera que se fomente la innovación e investigación de programas de los formación en todas las modalidades

Es por esta razón que estas contrataciones permitirán contar con profesionales en diferentes áreas ocupacionales, permitiendo obtener un análisis más apropiado del sector productivo además de generar las actualizaciones oportunas del catálogo de programas de formación vigente en 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 General, 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) Elaborar plan de trabajo anual que incluya actividades para el análisis de pertinencia en los diferentes sectores económicos de acuerdo con la información suministrada por la APE, OLO y Planeación.

b) Participar y representar al SENA en encuentros con el sector productivo y social (mesas sectoriales, ferias, congresos, clusters, gremios y eventos), con el fin de identificar las necesidades del sector, para realizar diseño curricular de los programas de formación.

c) Realizar la proyección y formulación técnica de los convenios y alianzas que requiera la dirección de formación profesional para la elaboración y actualización de los programas de formación.

d) Elaborar informes de pertinencia en los cuales se analice la demanda que requiere el sector productivo y el mercado nacional e internacional para identificar las necesidades de formación.

e) Diseñar e implementar las estrategias de innovación e investigación que requieran los programas de formación en todas sus modalidades, para fortalecer las competencias que requiere el sector productivo y/o el emprendimiento.

f) Elaborar las competencias investigativas y de innovación que requiere el diseño curricular de los programas de formación en todos los niveles de acuerdo con la red de conocimiento asignada.

g) Proyectar los conceptos frente a proyectos de ley en los que se requiera la participación de la entidad y dar repuesta oportuna a los requerimientos internos y de entes externos que le sean asignados.

h) Realizar actualización del catálogo de la oferta de programas de acuerdo con el plan anual de diseño curricular, a partir del análisis de información suministrada de la red de conocimiento asignada.

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: Coordinador del Grupo Gestión Curricular.

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

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

12. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones: SI___X__ NO_____

13. Criterios para seleccionar la oferta más favorable*:*

De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, "*por tratarse de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido varias ofertas*"*.*

14. Recomendación al Ordenador del Gasto:

Que la Directora de Formación Profesional 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 02 días del febrero de 2021

NIDIA JEANNETTE GOMEZ PEREZ
DIRECTORA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Proyecto: Claudia Rojas Rivera Cargo: Coordinadora Grupo Gestión Curricular

Reviso: Marìa Fernanda Silva C, Contratista Dirección de Formación. MFS