



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>1-7077-03 Prestar los servicios profesionales para apoyar en el análisis de información socioeconómica y en la conceptualización para el diseño de catálogos de cualificaciones, en el marco de la incorporación del SENA al Sistema Nacional de Cualificaciones.</i>
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	<i>Profesional en ciencias sociales y humanas, administración, o afines, con especialización.</i>
EXPERIENCIA RELACIONADA:	<i>Sin experiencia relacionada.</i>
VALOR Y FORMA DE PAGO:	<i>Se fija como valor total para el contrato la suma de CUARENTA Y CUATRO MILLONES SEISCIENTOS VEINTICINCO MIL PESOS M/CTE (\$44.625.000). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un (1) primer pago correspondiente al mes de febrero de 2021 por valor de DOS MILLONES CIENTO VEINTICINCO MIL PESOS M/CTE (\$2.125.000) y b) Diez (10) pagos iguales por los meses de marzo a diciembre de 2021, por valor de CUATRO MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$4.250.000) cada uno.</i>
PLAZO:	<i>Hasta el 31 de diciembre de 2021.</i>
LUGAR DE EJECUCIÓN:	<i>Bogotá D.C.</i>
SUPERVISOR:	<i>La supervisión del contrato estará a cargo del asesor G03 del grupo de Cualificaciones y Formación a lo Largo de la Vida o quien designe el director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.</i>
ORDENADOR DEL PAGO:	<i>William Orozco Daza, director del 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 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, es un establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio del Trabajo, encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país, tal y como lo



establece la Ley 119 de 1994.

Mediante la expedición del Decreto 249 del 28 de enero de 2004, «Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA», se estableció que, para el desarrollo de sus funciones, el SENA tendría una Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

En el art. 12, la función No 1 establece: “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”; el numeral 2 de ese mismo artículo establece la función de: “Proponer políticas y trazar directrices para el SENA sobre la formación profesional para el trabajo, de modo que garantice la calidad, pertinencia, cobertura y flexibilidad a través de la cadena de formación y el aprendizaje permanente”; el numeral 17 indica la función: «Contribuir al diseño de un marco nacional de calificaciones que facilite la formación y el aprendizaje permanente, ayude a las empresas y los servicios de empleo a conciliar la demanda con la oferta de calificaciones, oriente a las personas en sus opciones de formación, y facilite el reconocimiento de la formación, las competencias y las experiencias previas.»

De acuerdo con la Recomendación 195 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT, sobre el desarrollo de los recursos humanos, del 17 de junio de 2004, en el numeral VI. MARCO PARA EL RECONOCIMIENTO Y LA CERTIFICACIÓN DE LAS APTITUDES PROFESIONALES, en los países miembros «(1) Deberían adoptarse medidas, en consulta con los interlocutores sociales y basándose en un marco nacional de cualificaciones, para promover el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos, cualquiera que sea el país en el que se obtuvieron e independientemente de que se hubiesen adquirido de manera formal o no formal. (2) Los métodos de evaluación deberían ser objetivos, no discriminatorios y vinculados a normas. (3) El marco nacional debería incluir un sistema de certificación confiable, que garantice que las aptitudes profesionales sean transferibles y reconocidas por los sectores, las industrias, las empresas y las instituciones educativas. 12. Deberían formularse disposiciones especiales para garantizar el reconocimiento y la certificación de las aptitudes profesionales y las cualificaciones de los trabajadores migrantes.»

Estas funciones se describen en el Conpes 3674 del 19 de julio de 2010 que establece como un objetivo específico el “Desarrollo de un lenguaje común a través del enfoque de competencias laborales: definir un plan de trabajo para implementar un marco nacional de cualificaciones para Colombia” Aquí se solicita la participación del Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y del SENA, en donde a esta Entidad se le asigna la tarea de apoyar técnica y operativamente la conformación del MNC para Colombia.

En el 2012, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO, en el documento “Directrices de la UNESCO para el reconocimiento, validación y acreditación de los resultados del aprendizaje no formal e informal”, resalta que el aprendizaje a lo largo de la vida y su reconocimiento por medio de la articulación de las vías para la cualificación es un elemento central para promover el derecho de las personas a la educación.

De manera posterior, el Conpes 3866 de 2016 establece como estrategia para fortalecer el capital humano la articulación del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) con las prioridades de la



Política Nacional de Desarrollo Productivo (PDP). «Esta estrategia busca garantizar que la educación superior, y la educación y formación profesional sean pertinentes para el sector productivo, mediante una mejor coordinación entre los agentes que participan en el mercado laboral (estudiantes, recién egresados, aspirantes, IES, instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, SENA, sector privado, sector público, entre otros)»

Específicamente, en cuanto a cualificaciones establece como una de sus líneas de acción “Articular la construcción del Sistema Nacional de Educación Terciaria (SNET) y su Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) con las prioridades de la PDP”, con el fin de mejorar la pertinencia del capital Humano del país y garantizar transparencia de la información en el mercado. Para lo cual, se le solicita al SENA mantener una coordinación constante con el Ministerio de Trabajo y Ministerio de Educación Nacional para la construcción del MNC, bajo las directrices de la Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano (CIGERH) como espacio de interlocución entre los actores implicados.

Ahora, con el fin de impulsar la calidad y pertinencia de la educación y formación del talento humano, el Gobierno nacional establece en las «Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad» consolidar e implementar el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) como uno de sus componentes. Así mismo, en el citado plan se le atribuye que «El Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo reglamentarán el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), de tal forma que se logre consolidar en un referente para organizar, dar coherencia, pertinencia y calidad a la oferta educativa y formativa y el reconocimiento de las competencias y aprendizajes obtenidos con la experiencia laboral.»

Por lo anterior, el artículo 194 de la Ley 1955 de 2019, crea el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) «como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país”. Son componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC): el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), los subsistemas de aseguramiento de la calidad de la educación y la formación, de normalización de competencias y de evaluación y certificación de competencias, el esquema de movilidad educativa y formativa, así como la plataforma de información del SNC.

Teniendo en cuenta lo anterior, y para dar cumplimiento a las funciones señaladas en el Decreto 249 de 2004, en el año 2014 el SENA creó en la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, el grupo interno de trabajo denominado «Cualificaciones y Formación a lo Largo de la Vida». Posteriormente, mediante Resolución 925 de 2020 se modificaron sus funciones, entre las que se encuentran: “1. Investigar aspectos metodológicos y conceptuales sobre la conformación, estructuración y uso de cualificaciones, estándares y el Sistema Nacional de Cualificaciones y Marco Nacional de Cualificaciones; 2. Proponer políticas Institucionales que permitan orientar el desarrollo y modernización de la formación profesional y cualificaciones del SENA con base en referentes internacionales; 3. Proponer orientaciones de política institucional para la elaboración y actualización de estándares, descriptores y estructuración de la oferta formativa en términos de cualificaciones; 4. Establecer y aplicar metodologías, procesos y procedimientos de gestión de talento humano por competencias para su divulgación e implementación en el sector productivo; 5. Organizar las cualificaciones procedentes de los procesos de formación, evaluación de competencias, validación y demás desarrollados por la Entidad; 6. Apoyar la creación e Implementación del Modelo de Cualificaciones del SENA en consonancia con el Sistema Nacional



de Cualificaciones y demás herramientas que permitan establecer en el SENA estrategias de Gestión de recursos Humanos, faciliten la formación y el aprendizaje permanente, ayude a las empresas y los servicios de empleo a conciliar la demanda y con la oferta de cualificaciones, oriente a las personas en sus opciones de formación y, facilite el reconocimiento de la formación, las competencias y las experiencias previas; 7. Generar y producir información actualizada sobre el enfoque de cualificaciones, modelos de Cualificaciones, Marco Nacional de Cualificaciones y sus Implicaciones para la formación profesional y el empleo; 8. Apoyar y orientar la Incorporación del SENA al Sistema Nacional de Cualificaciones y el Marco Nacional de Cualificaciones; 9. Planificar y gestionar la adopción del modelo de cualificaciones del SENA y evaluar su impacto y avance; 10. Participar en las actividades interinstitucionales para la implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones y el Marco Nacional de Cualificaciones dentro de la "Estrategia de Gestión de Recursos Humanos" del País; entre otras.

En el marco del cumplimiento de las funciones anteriormente citadas, en el año 2020 desde el grupo de Cualificaciones se precisaron importantes logros relacionados con la estructuración y reglamentación del Sistema Nacional de Cualificaciones y sus componentes. Específicamente, se dio acompañamiento técnico al Ministerio del Trabajo, Ministerio de Educación Nacional, Departamento Nacional de Planeación y Presidencia de la Republica, en la estructuración del Decreto reglamentario del Marco Nacional de Cualificaciones. Proyecto de decreto que surtió la etapa de consulta pública, y se encuentra próximo a su expedición a comienzos de 2021.

Igualmente, en el marco de la implementación de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia –CUOC¹, el Grupo aportó técnicamente y acompañó al Ministerio de Educación Nacional -MEN y al Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE, en el proceso de validación de las Áreas de Cualificación, que guardan armonía con la CUOC, y que serán referente para la organización de las cualificaciones del país.

Así mismo, el Grupo apoyó técnica y metodológicamente en la estructuración y reglamentación de otros componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones, como es el caso del Subsistema de Formación para el Trabajo, cuyo borrador de decreto se encuentra en Presidencia de la República. Este subsistema permitirá que el SENA genere una nueva oferta de programas de formación profesional referenciados en cualificaciones de los niveles más altos del Marco Nacional de Cualificaciones.

Adicionalmente, en el 2020 se elaboraron 8 estructuras de cualificación pertenecientes al Sector Transporte, que se organizan en el catálogo de cualificaciones de ese sector, y las cuales comprenden los principales cargos del sector. Lo que implicó una exhaustiva caracterización del sector que incluye datos socioeconómicos y ocupacionales. Igualmente fue necesario consultar a más de 20 gremios y empresas, en cuanto a toda la cadena de valor del transporte automotor. Además, cabe resaltar que cada una de las estructuras de cualificación incluye: la denominación, código de la cualificación, nivel del MNC, área de cualificación, duración (horas créditos), organismo que autoriza la cualificación, institución que otorga la cualificación, perfil de competencias, competencia general, ámbito productivo – cadena de valor, competencias específicas, contexto de la competencia, competencias clave, resultados de aprendizaje, criterios de evaluación y parámetros de calidad, lo que requirió la participación de expertos técnicos del sector y el

¹ La Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia –CUOC será referente para organizar perfiles ocupacionales, al igual que para el diseño de programas formativos y educativos enfocados en el mercado laboral, en la generación de estadísticas ocupacionales para la normalización y certificación de competencias laborales y como referente para la intermediación laboral entre empresarios y trabajadores.



acompañamiento metodológico del grupo de Cualificaciones; productos que se constituyen en referentes para la formación, educación y reconocimiento de aprendizajes previos, en el marco del SNC. Así mismo, se logró avanzar en la fase de caracterización sectorial que contiene información socioeconómica y ocupacional del sector Turismo y que será insumo para la elaboración del catálogo de cualificaciones de ese sector.

Además, se estructuraron más de 10 lineamientos de política institucional guiados a la implementación del Modelo de Cualificaciones SENA para las diferentes áreas misionales de la Entidad, entre los que se encuentran, la recomendación de incorporar las cualificaciones como referente para el diseño y desarrollo de la formación profesional, y para los proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, y recomendaciones para los procesos de empleo, análisis ocupacional y empleabilidad y gestión de instancias de concertación y competencias laborales, guiados a alinear sus procesos a la ruta metodológica para el diseño de cualificaciones, entre otros. Para su elaboración fue necesario realizar un diagnóstico de las áreas más implicadas en la incorporación del SENA en el SNC; igualmente, este diagnóstico implicó la consulta de datos socioeconómicos que dan cuenta del comportamiento del mercado laboral colombiano frente a otros países del mundo y de la región, así como la aplicación de encuestas a más de 604 funcionarios de la Entidad que lideran, coordinan u operan procesos misionales del SENA (402 de regionales y centros y 202 de Dirección General), para establecer el grado de conocimiento de las cualificaciones en la Entidad.

Asimismo, el Grupo ha orientado y asesorado a diversas empresas de diferentes sectores sobre la Metodología de Gestión del Talento Humano por Competencias para su implementación. Durante el 2020 se atendieron en promedio doce (12) empresas del sector Turismo y diez y seis (16) de otros sectores, en las siguientes fases: Planeación, Gestión Provisión de Cargos, Gestión de Desarrollo y Gestión de la Compensación. Igualmente, como mecanismo de fomento del uso de las cualificaciones, se llevó a cabo el proceso de actualización y ajuste de la Guía Metodológica de Gestión del Talento Humano por Competencias, para facilitar su pertinencia, impacto y cobertura en mayores colectivos empresariales.

Para el año 2021, en desarrollo de las obligaciones establecidas en la Resolución 925 del 2020, las metas del Plan Estratégico Institucional 2019 - 2022, y en concordancia con el mencionado artículo 194 de la Ley 1955 de 2019, del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, se continuará con el acompañamiento técnico y metodológico al Gobierno nacional en la estructuración e implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones y sus componentes, en donde una de las actividades más importantes será desarrollar un piloto de la mano con el Ministerio del Trabajo, para ofertar inicialmente dos (2) programas de formación de niveles altos del Marco Nacional de Cualificaciones, en el contexto de la reglamentación e implementación del Subsistema de Formación para el Trabajo.

Además, será necesario apoyar a la transición de la Entidad al Sistema Nacional de Cualificaciones por medio de la estructuración e implementación del Modelo de Cualificaciones SENA, para lo cual se realizará acompañamiento a los procesos misionales de la Institución, para dicha transición, se establecerán planes de trabajo concretos con cada una de las áreas implicadas, lo que comprende entre otras cosas: estudiar en detalle el mapa de procesos misionales de la Entidad, establecer acciones específicas en los mismos, como ajustes metodológicos y de referentes que incluyan las cualificaciones, y realizar pilotos para modelar dichos ajustes identificados, en programas de formación, proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y Perfiles por Competencias. Lo anterior, acorde con el desarrollo de los componentes del SNC como:



Subsistema de Normalización de Competencias, Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias, Marco Nacional de Cualificaciones, Subsistema de Movilidad Educativa y Formativa, el Subsistema de Aseguramiento de la Calidad y la Plataforma de Información del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Igualmente, en cumplimiento de las metas del Plan Estratégico Institucional 2019 – 2022, se elaborarán 2 Catálogos Sectoriales de Cualificaciones que serán referentes para el diseño curricular de programas de formación profesional y proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Las cualificaciones de los niveles más altos podrán ser usados como referentes para el piloto del Subsistema de Formación para el Trabajo, en colaboración con el Ministerio del Trabajo. Cabe resaltar que la elaboración de un Catálogo Sectorial de Cualificaciones implica las siguientes etapas: A. Caracterización del sector; B. Identificación de brechas de capital humano; C. Análisis Ocupacional y Análisis Funcional; y D. Estructuración de la Cualificación.

Finalmente, se profundizará en la sensibilización al interior del SENA sobre las cualificaciones y se implementarán los ajustes realizados en la Guía Metodológica de Gestión del Talento Humano por Competencias en las organizaciones del sector productivo.

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 4 pertenecen al grupo de Cualificaciones y Formación a lo Largo de la Vida, así: 2 Asesor G03, 2 Asesor G04, y este debe contar con el suficiente recurso humano, que posea los conocimientos, experiencia y capacidades adecuados para atender las actividades previstas para el 2021 y dar cumplimiento a las funciones y fines de la Entidad relacionadas con Cualificaciones, específicamente para apoyar en el análisis de información socioeconómica y en la conceptualización para el diseño de catálogos de cualificaciones, en el marco de la incorporación del SENA al Sistema Nacional de Cualificaciones.

Por lo anterior y en consideración a que es indispensable la participación del SENA a través del grupo de Cualificaciones en mesas de trabajo interinstitucionales para la estructuración e implementación de los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones, en el diseño de las cualificaciones y la estructuración de lineamientos de política institucional para la implementación de las cualificaciones en los procesos misionales del SENA en el contexto del SNC, es necesario contar con un profesional en ciencias sociales y humanas, administración, o afines, con especialización, para el apoyo en el desarrollo de estudios socioeconómicos de sector y su documentación en el diseño de catálogos de cualificaciones, para el proceso de estructuración de los catálogos de cualificaciones que elabore el Grupo, el análisis de información ocupacional y socioeconómica necesaria para la estructuración de los catálogos de cualificaciones y la armonización de fuentes de información laboral y ocupacional usada para la estructuración de los Catálogos de Cualificaciones.

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 del Sistema Nacional de Formación para el



Trabajo de 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) Presentar un plan de trabajo en el mes de febrero y hacer seguimiento, atendiendo los lineamientos del SENA, a fin de obtener los resultados propuestos en el cumplimiento de las metas e indicadores, cuyo cumplimiento será revisado por el supervisor. b) Apoyar el desarrollo de estudios socioeconómicos de sector y su documentación en el diseño de catálogos de cualificaciones. c) Apoyar en el proceso de estructuración de los catálogos de cualificaciones que elabore el Grupo de Cualificaciones y Formación a lo Largo de la Vida. d) Analizar información ocupacional y socioeconómica necesaria para la estructuración de los catálogos de cualificaciones. e) Apoyar en el proceso de armonización de fuentes de información laboral y ocupacional usada para la estructuración de los Catálogos de Cualificaciones. 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: asesor G03 del grupo de Cualificaciones y Formación a lo Largo de la Vida o quien designe el director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

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 William Orozco Daza, director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo designará uno 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 el director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo 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 toques, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en Bogotá D.C. el 11 de febrero de 2021.

WILLIAM OROZCO DAZA

Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Revisó: Francisco Ricardo Restrepo Moya – abogado contratista DSNFT

Gloria Esperanza Robles García - asesor G03 coordinadora grupo Cualificaciones y Formación a lo Largo de la Vida – Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Elaboró: Diego Alejandro Puentes Soler – contratista Grupo ECCL – DSNFT.