



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
ESTUDIO PREVIO**

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

OBJETO:	Prestación de servicios personales de carácter temporal para gestionar el trámite y resultados de las diferentes Actividades deportivas y culturales que se adelantan en la Coordinación de Gestión de talento humano de la Regional, así como el apoyo administrativo en el proceso contractual que los mismos requieran
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Tecnólogo o técnico con título en gestión administrativa o gestión contable y financiera y/o afines.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	Doce (12) meses de experiencia como apoyo administrativo.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para el contrato la suma de TREINTA Y CUATRO MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y DOS MIL QUINIENTOS PESOS MCTE (\$34.542.500.00). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente a 14 días del mes de enero de 2022 por valor de UN MILLÓN CUATROCIENTOS TREINTA Y CINCO MIL PESOS MCTE. (\$1.435.000.00), b) Diez (10) pagos iguales por los meses de febrero a noviembre de 2022, por valor de TRES MILLONES SETENTA Y CINCO MIL PESOS MCTE. (\$3.075.000.00) cada uno.c) y un último pago en el mes de diciembre de 2022, correspondiente a 23 días, por la suma de DOS MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS PESOS (\$2.357.500.00)
PLAZO:	A partir de la legalización del contrato, hasta el 23 de diciembre de 2022, sin sobrepasar la presente vigencia.
LUGAR DE EJECUCIÓN:	<i>Armenia, Quindío</i>
SUPERVISOR:	La supervisión del contrato estará a cargo del profesional G-04 Henry Alfonso Zamora Antía, Coordinador (E) del Grupo de Gestión de Talento Humano
ORDENADOR DEL PAGO:	Carlos Fabio Álvarez Ángel – Director Regional Quindío

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 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 371 de 2021, la Dirección Regional 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 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, como lo establece la Ley 119 de 1994.

De conformidad con el artículo 23 del decreto 249 de 2004 los Directores Regionales tendrán la responsabilidad de coordinar, administrar y velar por la ejecución de las actividades del SENA y de los Centros de Formación Profesional Integral, dentro del área de su jurisdicción conformada por el respectivo Departamento o por el Distrito Capital, según el caso.

El artículo 24 del mismo decreto 249 de 2004, señala las funciones de los Directores Regionales para Asegurar que las políticas, objetivos, estrategias, planes, programas, normas y procedimientos adoptados por la entidad se cumplan, para garantizar el cumplimiento de la misión del SENA.

Que mediante Decreto No. 249 del 28 de enero de 2004, se modificó la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

Que en el Artículo 115 de la Ley 489 de 1998 se determinó que: "El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de la organización y sus planes y programas. // Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas del organismo o entidad, su representante legal podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo. // En el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento."

Que el Decreto 249 del 28 de enero de 2004, artículo 4° numeral 23, establece que el Director General del SENA, tiene como función: Crear Comités, grupos Internos de trabajo Permanentes o transitorios y definir su composición, su Coordinación y Funciones".

Que mediante Resolución 1-0760 del 14 de julio de 2020, el Director Nacional del Servicio de Aprendizaje Sena crea los Grupos Regionales del Gestión de Talento Humano en el SENA y donde el objeto principal de estos grupos, es desarrollar todos los procedimientos, actividades y actuaciones administrativas relacionadas con el proceso estratégico de Gestión de Talento Humano en la Regional y donde se describen como sus funciones principales los procesos de : Relaciones Laborales, Administración de Salarios, Servicio Médico Asistencial, Seguridad y Salud en el Trabajo, Vivienda, Pensiones, Formación y Desarrollo del Talento Humano, Gestión Documental, entre otras.

Que de acuerdo al Contenido de dicha Resolución, el Despacho Regional del SENA Quindío, mediante la Resolución 01542 del 6 de Noviembre de 2020, crea el Grupo de Gestión de Talento Humano para esta regional, con el fin de dar cumplimiento a las funciones y obligaciones específicas señaladas en la Resolución Nacional.

Que por disposición del Artículo 45 del Decreto 1014 de 1978, "El SENA, tanto en la Dirección General como en cada una de sus Regionales, presupuestará para cada vigencia una partida que permita adelantar actividades deportivas, culturales, recreativas y sociales, con el fin de contribuir al desarrollo integral del empleado y su familia. Dicha partida se presupuestará con base en una



programación previa de este tipo de actividades y en la medida en que los recursos financieros lo permitan".

Que el Sistema General de Estímulos del SENA debe mantenerse acorde con las exigencias del Decreto 1567 de 1998, orientando sus fines a la prevalencia de la eficacia, el desarrollo y el bienestar social de sus servidores públicos y garantizando un reconocimiento permanente a esta labor. De igual manera, las normas sobre estímulos respecto al bienestar social, deben actualizarse para mantener condiciones que permitan el desarrollo integral de los empleados públicos y su núcleo familiar.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 determina que los programas de incentivos y de estímulos deben fomentar las condiciones que propicien el excelente desempeño de los empleados públicos y el reconocimiento efectivo de su contribución al desarrollo del trabajo en equipo y de la institución. Del mismo modo el sistema de incentivos debe exaltar no solo la calidad del servicio prestado sino también constituir un estímulo para que el empleado público pueda renovar sus conocimientos o ampliarlos.

Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 ordena que "Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos".

Que el Decreto 249 de 2004, por el cual se modifica la estructura del SENA, le atribuyo, en el numeral 2 de su artículo 4o al despacho de la Dirección General, la facultad de 2. Ejercer la representación legal de la entidad" y en el numeral 4 "dirigir, coordinar y controlar las funciones administrativas.... dictar los actos administrativos... con miras al cumplimiento de la misión de la entidad, de conformidad con las normas legales vigentes".

Que el Decreto 1083 de 2015 por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en el artículo 2.2.10.17, señala que "con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la comisión de personal".

Que conforme a lo anterior, el SENA ha expedido en ejercicio de sus competencias, los correspondientes actos administrativos y circulares que reglamentan y orientan sobre la aplicación de los programas de bienestar y capacitación, vivienda, seguridad y salud en el trabajo, servicio médico asistencial, los derechos y las garantías sindicales, entre otros.

Que la Resolución No. 0059 del 23 de enero de 2016, establecen los lineamientos para el desarrollo del Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.

Que la Resolución No. 1-0192 del 18 de febrero de 2020, establecen los lineamientos para el desarrollo del Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA

De acuerdo con lo anterior es preciso indicar de acuerdo a lo contenido en la resolución 1-0192 de 2020 que se entiende por:



1. Calidad de vida laboral. Entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.19.6.10 del decreto 1083 de 2015.
2. Educación Formal. Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.
3. Familia El grupo familiar podrá estar integrado por el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado público que dependan económicamente de él, los hijos menores de 18 años (naturales, adoptivos e hijastros o entenados) o discapacitados que dependan económicamente de él. Entiéndase por familia en su concepto amplio al incorporar al hijo o hija de uno sólo de los cónyuges, respecto del otro, es decir, los hijastros o entenados.
4. Planes de Incentivos. Se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.
5. Programas de Bienestar Social. Se organizan a partir de las iniciativas de los empleados públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezca el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio que presta el SENA.
6. Protección y Servicios Sociales. Dirigida a la satisfacción de las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
7. Servidores públicos. Son los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los empleados públicos, son los vinculados mediante relación legal y reglamentaria (resolución de nombramiento acta de posesión) pueden ser de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción o provisionales y los trabajadores oficiales se vinculan al servicio del Estado por contrato de trabajo.
8. Sistema de Estímulos. Conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que entre los objetivos de la política de bienestar social en el SENA se tiene:

1. Crear las condiciones favorables que permitan a los empleados públicos del SENA, un clima laboral adecuado para el trabajo, la integración y el desarrollo personal.



2. Favorecer y propiciar los espacios adecuados para la expresión artística, deportiva, cultural y social que coadyuven a mantener un adecuado clima laboral al interior de la Entidad.
3. Integrar a los empleados públicos y a su grupo familiar a través de los programas de bienestar social.
4. Desarrollar programas encaminados a estimular la capacitación, el desarrollo personal, las habilidades y las aptitudes necesarias para su mejor desempeño en la Entidad.
5. Programar y desarrollar actividades de capacitación para los empleados públicos que estén próximos a su retiro laboral, que contribuyan a crear un nuevo proyecto de vida.

Es de anotar que se adelantara una gestión administrativa por parte de la entidad para lograr el cumplimiento del plan en los términos señalados por la resolución 1-0192 de 2020 y de lo cual se tiene que: Las actividades del programa de bienestar deberán ser organizadas y ejecutadas con plena observancia de las normas vigentes de conformidad con los lineamientos sobre austeridad del gasto público, atendiendo el régimen de contratación pública y el presupuesto público. Las actividades deberán realizarse en las sedes de la Regional del SENA o de la Dirección General, en alianza con la ARL y/o la Caja de Compensación Familiar correspondiente; solo cuando sea imprescindible podrán contratarse con un proveedor externo, dejando la correspondiente justificación en el estudio previo.

Para facilitar la asistencia a las actividades que propenden por el ejercicio físico por parte del empleado público y/o ensayos culturales correspondientes a los programas de bienestar social, la entidad destinará dos (2) horas de la jornada laboral a la semana y otorgará los correspondientes permisos.

Estas actividades se realizarán en los escenarios de los Centros de Formación y Direcciones Regionales y Dirección General del SENA, o los habilitados por la Entidad para dichas actividades. Durante la vigencia de la concertación laboral, en la programación de los instructores y personal que desempeñe funciones administrativas, se deberá concertar entre éstos y el respectivo jefe inmediato las dos (2) horas que de común acuerdo se utilizarán para las actividades mencionadas.

Entre las actividades a desarrollar en el plan de bienestar se tienen:

PROGRAMAS DEPORTIVOS, RECREATIVOS, ARTÍSTICOS Y CULTURALES. Los empleados públicos de la entidad contarán con los siguientes programas de bienestar:

- a) **Actividades Deportivas:** Se desarrollarán campeonatos internos, escuelas deportivas, entrenamientos, participación en campeonatos externos, festivales infantiles, intercambios entre regionales, celebración de juegos deportivos zonales y nacionales en las disciplinas de mayor dedicación. Para garantizar los entrenamientos deportivos se deberá contar con entrenadores y/o realizar alianzas o convenios con Cajas de Compensación, ligas deportivas, Institutos de Recreación y Deporte que permitan el desarrollo de los programas descritos; en este programa se pueden inscribir los hijos y/o hijastros menores de dieciocho (18) años.
- b) **Actividades Recreativas:** Estos programas deberán desarrollarse con el fin de lograr el bienestar general y la integración entre los empleados públicos de la entidad; las actividades



recreativas pueden ser: caminatas ecológicas, ciclo paseos, campañas ecológicas, recorridos o paseos turísticos, campismo y vacaciones recreativas para los hijos y/o hijastros de los empleados públicos menores de quince (15) años de edad.

- c)** Actividades artísticas y culturales: Estos programas tienen como propósito incrementar las aptitudes artísticas e intelectuales de los empleados públicos de la entidad, en actividades como: teatro, tuna, danzas, coros, grupos musicales, chirimías, solistas, dueto, tríos, cuartetos, programa en las áreas manual y del hogar, concursos nacionales en fotografía, poesía, cuento, festival del cantante, encuentro nacional cultural, festival nacional de orquestas, programas culturales mensuales, cine club, pintura, día de la familia; en estas actividades se pueden inscribir los hijos y/o hijastros menores de dieciocho (18) años.

En esta categoría se incluye la celebración del día de San Juan Bosco, día de la secretaria, día de la madre, día del padre, día del empleado público, día del instructor, día del conductor y otros que las regionales consideren propios por hacer parte de su idiosincrasia.

- d)** Aguinaldo infantil: Está destinado a los hijos y/o hijastros de los empleados públicos hasta los doce (12) años y debe desarrollarse entre el quince (15) de noviembre y el quince (15) de diciembre de cada año.
- e)** Semana de la confraternidad: la Resolución 1-0192 del 20 de febrero de 2020 o la norma que la modifique o sustituya, se desarrollará en las sedes de cada regional y en la Dirección General, en las fechas establecidas en la resolución anual del calendario académico que se expida en cada vigencia por la Dirección de Formación Profesional y en la cual se programarán mínimo dos (2) días de actividades lúdicas, recreativas y de integración, entre el lunes y el viernes en la que participarán todos los empleados públicos además de los establecidos en la resolución mencionada, previa programación que no afecte el servicio en la Entidad.

Se continuará programando el sábado de la semana de la Confraternidad, como el día de la familia; actividad en la que participarán los empleados públicos como los señalados en la resolución 0057 de 2016 o la norma que la modifique o sustituya. Serán beneficiarios de los programas de bienestar los enumerados en este artículo, los empleados públicos de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción y los vinculados por nombramiento provisional.

- f)** Cumpleaños del SENA: En la conmemoración del cumpleaños del SENA, se realizará un acto público en el que se exaltarán a nivel regional y de la Dirección General, a los empleados públicos que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 o 40 años de servicio a la Entidad, de igual manera a los mejores empleados públicos de la entidad escogidos de conformidad con el procedimiento vigente, y se dará la bienvenida a quienes ingresan y despedida de quienes se retiran de la institución para disfrutar de su pensión.

El proceso de bienestar de funcionarios es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos y trabajadores de la entidad, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y teniendo en consideración que de acuerdo con las orientaciones establecidas en el plan de acción institucional entre las acciones a desarrollar para la vigencia se tienen para planear, desarrollar y ejecutar en las Regionales para la vigencia 2021:



1. La elaboración con base en los lineamientos de la Dirección General el Plan de Bienestar social y estímulos Regional y enviarlo oportunamente al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano para el respectivo seguimiento. estando dentro de este lo relacionado con actividades deportivas y recreativas.
2. Promover y facilitar la participación de los servidores públicos en las actividades deportivas, para lo cual se deben destinar dos (2) horas a la semana, otorgando los correspondientes permisos. Para dicha actividad se utilizarán los escenarios deportivos de los centros del SENA, o los habilitados por la entidad para dicha actividad.
3. Elaborar, divulgar y aplicar el reglamento para el uso de gimnasios, que contemple las condiciones de uso para los servidores públicos y aprendices que acceden a estos espacios, así como el cuidado de las máquinas.
4. Suministrar oportunamente los uniformes deportivos a los servidores públicos que forman parte de los equipos representativos de las regionales que participan en los juegos de la entidad (zonales y nacionales) y a quienes representen a la Entidad en campeonatos.
5. Realizar las reuniones del Comité de Bienestar Regional de forma periódica y remitir las actas correspondientes al Comité Nacional de Bienestar, a través del correo que establezca el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano.
6. Diligenciar y enviar mensualmente los indicadores de bienestar y trimestralmente las encuestas de satisfacción del plan de bienestar Regional al Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano.
7. Programar y ejecutar las actividades de la semana de la confraternidad, incluyendo mínimo dos (2) días de actividades lúdicas, recreativas y de integración entre el lunes y el viernes en las que participen los empleados administrativos, adoptando medidas para no afectar el servicio. Se continuará programando el sábado de esa semana como el día de la familia, con la participación de los empleados administrativos.

Es de anotar que se adelantara una gestión administrativa por parte de la entidad para lograr el cumplimiento del plan en los términos señalados por la resolución 59 de 2016 y de lo cual se tiene que: Las actividades del programa de bienestar deberán ser organizadas y ejecutadas con plena observancia de las normas vigentes de conformidad con los lineamientos sobre austeridad del gasto público, atendiendo el régimen de contratación pública y el presupuesto público. Las actividades deberán realizarse en las sedes de la Regional del SENA o de la Dirección General, en alianza con la ARL y/o la Caja de Compensación Familiar correspondiente; solo cuando sea imprescindible podrán contratarse con un proveedor externo, dejando la correspondiente justificación en el estudio previo.

Estas actividades se desarrollaran desde el mes de enero a diciembre de 2022 y del cual en términos generales se esperan obtener como resultados: 108.833 beneficiados por el plan de bienestar social y estímulos a nivel nacional, de los cuales 2.552 serán beneficiarios de la Regional Quindío.

Los responsables de la ejecución de estas actividades para garantizar los resultados del proceso



son: En Dirección General: Coordinación Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano. En Regionales: Directores Regionales y Coordinación Grupo de Apoyo Administrativo Mixto. En Centros de Formación: Subdirectores de Centros de Formación y Coordinador de Grupo de Gestión de Talento Humano .

Esperando de esta manera que se obtengan beneficios asociados a:

1. Mejoramiento del clima organizacional.
2. Promoción de equipos de mejoramiento continuo.
3. Incremento de la motivación, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción del talento humano de la Regional.
4. Mejoramiento de los procesos de integración de los servidores públicos y trabajadores de la Regional.
5. Mejoramiento de la condición física y mental de los funcionarios que participen de las actividades recreativas y deportivas que se programen.
6. Propender por la integración recreativa para los funcionarios, trabajadores y sus familias.
7. Al desarrollo y el fortalecimiento de la dimensión cultural como medio de sensibilización, esparcimiento y de apreciación de valores.

Logrando de esta manera generar posibilidades de promoción de la integralidad del ser de los funcionarios contribuyendo de esta manera al mejoramiento de la calidad de vida y el aprovechamiento de los tiempos libres desde los aspectos culturales, deportivos y recreativos.

Teniendo en cuenta las Resoluciones que contemplan los lineamientos para la ejecución del programa de Bienestar a funcionarios en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, y, atendiendo a la necesidad que tiene la entidad de desarrollar de manera integral el plan de bienestar a funcionarios en las consideraciones y orientaciones contenidas en la normatividad que para tal fin tiene definida la entidad y lo reglado en el plan operativo institucional, además de la gestión de aplicativos en los que fuere necesario el registro de información o documentación del proceso.

Conforme la descentralización administrativa y la estructura organizacional del SENA, la función citada ha sido delegada en los Directores Regionales a fin de atender proceso de gestión de Talento Humano con el cumplimiento de la normatividad vigente para garantizar el adecuado funcionamiento de la entidad y en especial los desarrollados específicamente en el grupo de Gestión del Talento Humano de la Regional Quindío. "Según la Resolución 63 01542 del 6 de noviembre de 2020 el grupo interno de Gestión de Talento Humano cuenta con seis (6) cargos de planta: 3 Profesionales Grados 01-02-03, (3) Tres Técnicos Grado 02, por lo tanto, debido a la inexistencia de personal suficiente para atender los compromisos de esta dependencia para el 2022, se hace necesario contratar una (1) persona natural, que cuente con la experiencia, idoneidad y capacidades específicas para brindar apoyo de carácter temporal para gestionar el trámite y resultados de las diferentes actividades deportivas y culturales que se adelantan en la coordinación de Gestión de Talento Humano de la Regional, así como el apoyo administrativo en el proceso contractual que los



mismos requieran en la vigencia 2022, en ese sentido el plazo para cubrir la necesidad planteada se surte en la vigencia enunciada, conforme a las especificaciones que se indican en este documento, lo anterior de acuerdo 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”*

En cumplimiento de lo anterior, el Sena Regional Quindío necesita de personal idóneo con un perfil requerido para Prestar los servicios personales de carácter temporal para gestionar el trámite y resultados de las diferentes actividades deportivas y culturales que se adelantan en la coordinación de Gestión de Talento Humano de la Regional, así como el apoyo administrativo en el proceso contractual que los mismos requieran; no solo donde intervienen los funcionarios, sino el personal contratista y beneficiarios de los programas de recreación y deportes a través de su participación en grupos semilleros; por lo cual, tratándose de actividades en las que prima el intelecto y no existiendo en la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 250 de 2004 y asignada a la Dirección Regional, personal suficiente, la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios personales, conforme al artículo 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, que establece: *“Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializado. // En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable”*.

Ahora teniendo en cuenta la emergencia sanitaria y hospitalaria generada en el mundo y en el país por la aparición del COVID-19, puede presentarse que muchas de las obligaciones propias a este contrato y por término de tiempo no determinado, se desarrollen y lleven a cabo a través de plataformas virtuales, con el fin de evitar el contacto de funcionarios y su posible contagio.

Para el efecto, La regional incluyó este gasto dentro del Plan Anual de Compras para la vigencia 2022, Resolución No. 63-01906 del 02 de noviembre de 2021.

La contratación se requiere hasta el 23 de diciembre del 2022.

La presente contratación se encuentra incluida en el plan de acción así:

1.2.7 GRUPO DE FORMACION Y DESARROLLO TALENTO HUMANO

1.2.7.1 Plan de bienestar social y estímulos

Lineamiento: Fortalecer, mantener y mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos para contribuir a su bienestar y motivación, permitiendo el desempeño institucional con mayor satisfacción y productividad.



ACCIÓN	RESULTADO ESPERADO
Elaborar, publicar, ejecutar y realizar el seguimiento al Plan de Bienestar Social y estímulos.	Funcionarios beneficiados del plan de bienestar social y estímulos

1.2.7.2 Plan Institucional de Capacitación PIC.

Lineamiento: Generar conocimientos y fortalecer las competencias de los servidores públicos al servicio del SENA, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva de los funcionarios para que logren el cumplimiento de la misión y objetivos.

ACCIÓN	RESULTADO ESPERADO
Elaborar, publicar, ejecutar y realizar el seguimiento al Plan Institucional e capacitación	Servidores públicos capacitados.

Bajo este esquema el presente documento tiene como finalidad la búsqueda de un profesional con las calidades y especialidades necesarias para brindar un soporte adecuado y oportuno a los intereses del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, que nos permitan contar con los servicios de apoyo a esta Dirección Regional.

2. Obligaciones Específicas:

- a) Asistir la ejecución, verificación y seguimiento de los procesos asociados al programa de Bienestar de funcionarios del SENA en lo referente a procesos y actividades deportivas y culturales.
- b) Asegurar la gestión y atención de los grupos de interés del SENA teniendo en consideración las políticas y orientaciones institucionales, promesa de valor, disponibilidad de infraestructura en aspectos relacionados a procesos y actividades deportivas y culturales de los funcionarios de la Entidad.
- c) Asistir la ejecución, verificación y seguimiento de los procesos asociados al programa de Bienestar de funcionarios del SENA en lo referente a actividades deportivas y culturales.
- d) Rendir mensualmente la información relacionada con ejecución de actividades deportivas y culturales que contribuya al informe mensual que la dependencia debe rendir al Grupo de Relaciones laborales de la Dirección General de la entidad.
- e) Elaborar instrumentos (encuestas o entrevistas o lo que se considere pertinente) digitales o físicos, asociados a la ejecución de los procesos o actividades del programa de Bienestar de funcionarios que estén asociados a las áreas deportivas y culturales de la Entidad, así como su tabulación y conclusión de resultados.
- f) Apoyar el proceso contractual- precontractual y postcontractual relacionado a la contratación de bienes y servicios necesarios para la realización de actividades deportivas, tales como compra de uniformes, elementos deportivos, entrenamiento de semilleros deportivos y participación en Juegos deportivos regionales y nacionales.



- g)** Acompañar y asistir la participación de los funcionarios de la Regional durante la realización de juegos deportivos regionales y nacionales, dentro y fuera de la ciudad.
- h)** Velar por la custodia y buen estado de elementos deportivos, vestuario, parafernalia, uniformes y demás, utilizados en entrenamientos deportivos y culturales por los funcionarios de la regional.
- i)** Asistir las actividades propias y derivadas asociadas con el cargue de información y alimentación de software y bases de datos inherentes a lo procesos del Grupo de Talento Humano como Sigep II, Kactus y plataforma Secop II.
- j)** Consultar información en aplicativos o bases de datos de acuerdo con necesidades institucionales de la dependencia, garantizando la presentación oportuna de informes que se requieran para la gestión y demandas institucionales.
- k)** Asistir las actividades, procesos, tareas, logística o aquellas que se requieran desde el Grupo de Gestión de Talento Humano para una adecuada gestión Institucional.
- l)** Atender las políticas, orientaciones del SENA en los temas asociados a gestión de comunicaciones y procesos TIC.
- m)** Atender de manera oportuna y de acuerdo a los requerimientos institucionales la entrega de informes, evidencias y documentos que soporten la ejecución contractual; de la misma manera que debe atender los requerimientos del supervisor o las recomendaciones para garantizar una adecuada ejecución contractual.
- n)** Estar afiliado o afiliarse al Sistema General de Salud y Pensión, así como facilitar al SENA toda la documentación necesaria para la afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales – ARL – a cargo de la entidad, en virtud de los artículos 2 y 6 de la ley 1562 de 2012, previo a la ejecución del contrato.
- o)** Vigilar y salvaguardar los bienes que hagan parte del patrimonio del SENA o de otras entidades o de particulares puestos al servicio de la entidad, y que le hayan sido entregados para el desarrollo del objeto del contrato, por lo que son sujetos de control y vigilancia. En consecuencia, deberán dar cuenta sobre la entrega de los bienes al supervisor y/o interventor del contrato respectivo y a los órganos de control fiscal y disciplinario, de ser procedente.
- p)** Practicarse exámenes médicos ocupacionales. En virtud de lo establecido en el parágrafo 3º. Del Artículo 2º. De la Ley 1562 de 2012, la entidad o institución contratante deberá establecer las medidas para que los contratistas sean incluidos en sus sistemas de vigilancia epidemiológica, para lo cual podrán tener en cuenta los términos de duración de los respectivos contratos. El costo de los exámenes periódicos será asumido por el contratista.
- q)** Las demás que se hagan necesarias para el cabal y aquellas que estén relacionadas con el objeto del contrato y que contribuyan con el cumplimiento de la dependencia y objetivos de la dependencia.



3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato a suscribir es de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión teniendo en cuenta 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 Armenia, Quindío.

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.

Se fija como valor total para el contrato la suma de TREINTA Y CUATRO MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y DOS MIL QUINIENTOS PESOS MCTE (\$34.542.500.00). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente a 14 días del mes de enero de 2022 por valor de UN MILLÓN CUATROCIENTOS TREINTA Y CINCO MIL PESOS MCTE. (\$1.435.000.00), b) Diez (10) pagos iguales por los meses de febrero a noviembre de 2022, por valor de TRES MILLONES SETENTA Y CINCO MIL PESOS MCTE. (\$3.075.000.00) cada uno.c) y un último pago en el mes de diciembre de 2022, correspondiente a 23 días, por la suma de DOS MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS PESOS (\$2.357.500.00)

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 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. (Ver modelo)

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 del profesional G-04, Henry Alfonso Zamora Antía, Coordinador (E) del Grupo de Gestión de Talento Humano.

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 gasto 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. Análisis del Sector:



De acuerdo con el artículo 2.2.1.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015 y la Guía para la Elaboración de Estudios de Sector G-EES-02 de Colombia Compra Eficiente, el análisis del sector en un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, depende del objeto y de las condiciones de idoneidad y experiencia que llevan a contratar a la persona natural, conforme a lo indicado en la primera parte del presente documento.

Clasificación UNSPSC

SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	NOMBRE
80000000	80110000	80111600	Servicios de Personal Temporal

SECTOR PERTENECIENTE AL OBJETO CONTRACTUAL

SECTOR ECONÓMICO
Sector terciario o de servicios
Servicios profesionales

En el mercado colombiano existen múltiples profesionales y expertos en diferentes materias que prestan sus servicios a diversas entidades y cuyo objeto obligaciones son similares a las que aquí se pretenden contratar.

El Estado, para cumplir con los fines esenciales establecidos en la norma Superior, necesita celebrar contratos que apoyen e impulsen la consecución de estos; no obstante, es imprescindible garantizar una contratación sin detrimento de los recursos públicos, que además cumplan con el objeto pactado y que los resultados obtenidos sean de calidad.

No obstante, la justificación de la suscripción del contrato y de la determinación de su valor, no surgen de manera automática por el análisis de la planta de personal existente. Por una parte, es posible que, aun existiendo funcionarios con tareas afines, sea necesario contratar un prestador de servicios externo.

Por otra parte, las condiciones personales profesionales del contratista (formación, especialidad, experiencia, etc.) pueden justificar una remuneración más significativa que la establecida para los funcionarios con labores afines. En fin, es también necesario tener en cuenta que el contrato excluye una relación laboral con el contratista, lo que significa que en la comparación de valores la administración debe tener en cuenta el factor prestacional, existente en la vinculación laboral y adicional al salario del empleado, factor inexistente en el contrato de prestación de servicios, en el que la remuneración pactada no comporta complemento alguno.

En cuanto a los contratos de prestación de servicios, en particular los profesionales, estos no tienen los mismos parámetros de evaluación de los servicios corrientes cuyas referencias de precios pueden encontrarse en el SICE, como tampoco estadísticas actualizadas.

En los servicios profesionales es necesario hacer una valoración individual dependiendo de múltiples factores particulares, cuya descripción resulta difícil establecer de manera general. En la



medida en que la administración acude a estos contratos por la ausencia de personal disponible en la administración contratante o por la necesidad de contar con calidades profesionales particulares del contratista, es necesario analizar las exigencias propias del contrato, que tendrán incidencia directa sobre el valor pactado.

Así pues los contratos de prestación de servicios, son celebrados 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 conocimientos especializados.

En los contratos de prestación de servicios la forma de determinar el valor de los honorarios, y por ende el valor del mismo, puede darse usando, entre otros, cualquiera alguno de estos criterios:

1. Tablas de honorarios
2. Equivalencia con el salario de un funcionario de planta
3. Estimativo con sondeos de mercado
4. Oferta del contratista.

Ahora, puede tenerse en cuenta las calidades del sujeto contratado, no necesariamente un valor de contrato elevado correspondería a un sobre costo. Pero, según la norma vigente en ningún caso el contratista podrá ganar más que el representante legal de la entidad.

La contratación estatal es un área del derecho que reviste especial importancia, por cuanto a través de ella se invierten recursos públicos en todo el engranaje del Estado mediante obras, servicios o suministros. A través de los contratos estatales debe buscarse el cumplimiento de los fines estatales, la continua, real y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados.

Así las cosas, es importante cuantificar en cada contrato si los bienes, obras o servicios recibidos son proporcionales al dinero entregado al contratista por los mismos, pues de romperse esa ecuación a favor del contratista, lo recibido en exceso puede constituir un detrimento al patrimonio público, generado por una conducta antieconómica e ineficiente de la entidad.

14.1 Idoneidad y experiencia.

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por la señora Jessica Paola Aldana Salazar, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

IDONEIDAD		
La siguiente verificación, se realiza atendiendo lo establecido en los estudios previos.	FORMACIÓN ACADÉMICA	
	CUMPLE	NO CUMPLE
	X	



EXPERIENCIA					EXPERIENCIA RELACIONADA	
ENTIDAD	Fecha de Ingreso (DD/MM/AAAA)	Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)	Meses	Días	SI	NO
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA	18/01/2021	31/12/2021	11	13	X	
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA	21/01/2020	31/12/2020	11	10	X	
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA	23/01/2019	31/12/2019	11	8	X	
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA	20/01/2018	31/12/2018	11	11	X	
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA	11/07/2017	31/12/2017	5	20	X	
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA			51	2	X	

14.2 Estudio de la Oferta.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-614 del 2009, señaló que el ejercicio de funciones permanentes en la Administración Pública debe hacerse con personal de planta y que todo vínculo contractual para el desempeño de funciones permanentes y propias del objeto de la entidad contratante debe ser retirado de la dinámica laboral administrativa, debido a que desdibuja el concepto de contrato estatal, vulnera derechos laborales y el artículo 125 de la Constitución Política que exige el mérito para el ingreso y permanencia al empleo público.

El uso de la modalidad del contrato de prestación de servicios resulta adecuado si se celebra en total observancia a la normativa que la regula, en el marco de la jurisprudencia de las Altas Cortes, pero también es cierto que, a pesar de las múltiples medidas adoptadas en materia de gestión y normativas, persiste el uso de esta modalidad para cumplir funciones de carácter permanente.

Es por ello que en el mercado colombiano existen múltiples profesionales y expertos en diferentes materias que prestan sus servicios a diversas entidades y cuyo objeto y obligaciones son similares a las que aquí se pretende contratar.

Sin embargo, una vez analizada la hoja de vida del futuro contratista, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el Director Regional Del Despacho establece que el futuro contratista cumple con los requisitos señalados anteriormente.

14.3 Estudio de la Demanda.

De conformidad con la información suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente, a 31 de octubre de 2020, las entidades públicas contaban con 392.468 contratistas prestadores de servicios profesionales, de los cuales cerca del 30% estaban vinculados con entidades del orden nacional y 70% con entidades del orden territorial.



Para el presente contrato se tuvo como referente los siguientes contratos históricos de la Entidad, en los que se desarrollaron objetos y honorarios similares:

No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor contrato y forma de pago	Modalidad de selección
CO1.PCCNT R.2133082 del 17 de enero de 2021	Jessica Paola Aldana Salazar	Prestación de servicios personales de carácter temporal para apoyar los procesos relacionados con Actividades deportivas y culturales del proceso de bienestar funcionarios, así como el apoyo en actividades de carácter administrativo y de soporte al proceso de Administración del Fondo de Vivienda y proceso contractual del Grupo de Gestión de Talento Humano de la Regional.	11 Meses Y 13 Días	Se fija como valor total para el contrato la suma de TREINTA MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y OCHO PESOS M/CTE (\$30.996.468.00). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente al mes de enero de 2021 por valor de UN MILLÓN CIENTO SETENTA Y CUATRO MIL SETECIENTOS NOVENTA Y SIETE PESOS M/CTE (\$1.174.797.00) b) 11 pagos iguales por los meses de febrero a diciembre de 2021, por valor de DOS MILLONES SETECIENTOS ONCE MIL SESENTA Y UN PESOS M/CTE (\$2.711.061.00) cada uno.	Contratación Directa
CO1.PCCNT R.1290170 del 20 de enero de 2020	Jessica Paola Aldana Salazar	Prestación de servicios personales de carácter temporal para apoyar los procesos relacionados con el fondo nacional de vivienda, bienestar y capacitación de funcionarios en las consideraciones y orientaciones contenidas en la normatividad que para tal fin tiene definida la entidad, además de la gestión de aplicativos en los que fuere necesario el registro de información o documentación del proceso (Apoyo Bienestar Fondo Nacional de Vivienda).	11 MESE S Y 10 DIAS	Se fija como valor total para el contrato la suma de TREINTA MILLONES TREINTA MIL SETECIENTOS TREINTA Y TRES PESOS MCTE (\$30.030.733.00). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un pago correspondiente a los Diez (10) días del mes de enero de 2020 de OCHOCIENTOS OCHENTA MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS MCTE (\$880.667.00) y b) once pagos consecutivos e iguales a DOS MILLONES SEISCIENTOS CUARENTA Y DOS MIL PESOS MCTE (\$2.642.000.00) por los meses de (febrero) a (diciembre) de 2020 o pagos proporcionales al tiempo de ejecución contractual.	Contratación Directa
63-0090-19	Jessica Paola Aldana Salazar	Prestar los servicios personales de carácter temporal para desarrollar de manera integral los procesos del Grupo Administrativo de apoyo mixto y lo relacionado con el proceso de bienestar a funcionarios en las consideraciones y orientaciones contenidas en la normatividad que para tal fin tiene definida la entidad y lo reglado en el plan operativo institucional, además de la	11 Meses y 8 Días	El valor total del presente contrato es máximo de VEINTINUEVE MILLONES SESENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS SETENTA Y DOS PESOS M/CTE. (\$29.066.772.00). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente al mes de enero de 2019 por valor de SEISCIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS SETENTA Y UN PESOS M/CTE (\$687.971.00), b) Diez (10) pagos iguales por los meses de febrero a diciembre de 2019 correspondientes a	Contratación Directa



		gestión de aplicativos en los que fuere necesario el registro de información o documentación del proceso.		mensualidades vencidas por valor de DOS MILLONES QUINIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y UN PESOS M/CTE. (\$2.579.891.00).	
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Dentro de las herramientas dispuestas por Colombia compra eficiente, para la elaboración de estudios del sector, se obtiene información relevante para el análisis de la demanda a nivel nacional y departamental en el SENA en el 2021.

15. Recomendación al Ordenador del Gasto:

Que revisada y validada la documentación presentada por el futuro contratista en el SIGEP y verificado el cumplimiento de los requisitos de capacidad, idoneidad y/o experiencia requerida para la prestación del servicio y el cubrimiento de la necesidad reportada, se recomienda la contratación al ordenador del gasto, sin que sea necesario haber obtenido previamente varias ofertas, así mismo se verificó el cumplimiento de los toques, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en la ciudad de Armenia,

CARLOS FABIO ALVAREZ ANGEL
Director Regional

Elaboro: Henry Alfonso Zamora Antía Coordinador (e) Grupo Gestión Talento Humano

Revisó: Paola Andrea Sossa Ospina. Apoyo Activo Despacho Regional



**CERTIFICACIÓN DE INEXISTENCIA DE PERSONAL DE
PLANTA
EL DIRECTOR REGIONAL DEL SENA QUINDÍO**

CONSIDERANDO

Que el Despacho Regional del SENA Regional Quindío 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 Regional del SENA Quindío, 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, este Despacho Regional acredita la inexistencia de personal suficiente para ejecutar las obligaciones y el objeto contractual consistente en: “Prestación de servicios personales de carácter temporal para gestionar el trámite y resultados de las diferentes Actividades deportivas y culturales que se adelantan en la Coordinación de Gestión de talento humano de la Regional, así como el apoyo administrativo en el proceso contractual que los mismos requieran.

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 la ciudad de Armenia, Q., a los siete (07) días del mes de enero de 2022.

Carlos Fabio Álvarez Ángel
Director Regional del Sena Quindío

VoBo. Gladys Miryam Fernández García 
Coordinadora Grupo de Gestión del Talento Humano Regional Quindío

Proyectó: Nancy salazar R – Tecnico 02 Talento Human



Certificado de Disponibilidad Presupuestal – Comprobante.

Usuario Solicitante: MHejpedroz ERIKA JOHANNA PEDROZA FRNACO
 Unidad ó Subunidad Ejecutora Solicitante: 36-02-00-063-000000 SENA REGIONAL QUINDIO-DIRECCION REGIONAL
 Fecha y Hora Sistema: 6/01/2022 12:00:00 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:	622	Fecha Registro:	2022-01-06	Unidad / Subunidad ejecutora:	36-02-00-063-000000 SENA REGIONAL QUINDIO-DIRECCION REGIONAL				
Vigencia Presupuestal	Actual	Estado:	Generado	Tipo:	Gasto	Uso Caja Menor	Ninguno		
Valor Inicial:	613.283.000,00	Valor Total Operaciones:	0,00	Valor Actual:	613.283.000,00	Saldo x Comprometer:	613.283.000,00	Vr. Bloqueado	0,00

SOLICITUD DE CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

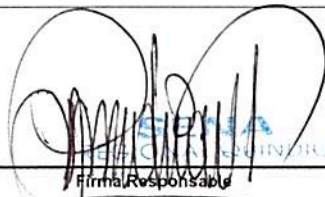
AUTORIZACION DE ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS

Numero:	622	Fecha Registro:	2022-01-06	Numero:		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
101000 DESPACHO DIRECCION	C-3603-1300-13-0-3603010-02 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS - SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO - OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE APOYO PARA LA FORMACIÓN, EL RECAUDO DE APORTES Y LA PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN DE LOS SERVICIOS DEL SENA A NIVEL NAC	Nación	10	CSF						
Total:						613.283.000,00	0,00	613.283.000,00	613.283.000,00	0,00

Objeto: SERVICIOS PERSONALES: CON EL FIN DE ATENDER CONTRATACIÓN DE LOS APOYOS DEL DESPACHO DE LA REGIONAL PARA LA VIGENCIA 2022 RAD: 63-9-2022-000023



Firma Responsable

Coordinación Grupo Mue y ZW
 Apoyo Administrativo

en el proceso contractual que los mismos requieran

TIPIFICACIÓN ESTIMACIÓN Y ASIGNACIÓN DE RIESGOS

ANEXO 2 MATRIZ DE RIESGOS CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTIÓN.

No.	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción (Qué puede pasar y, cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento				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	Categoría				¿Afecta el equilibrio económico del contrato?	¿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	Permanente
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 terminos del contrato y de la legislación existente	Retrasos en ejecución contractual	4	4	5	Alto	Contratista - SENA	Las partes de mutuo acuerdo acordarán la forma de 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 del evento con 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	Acciones Judiciales	3	4	7	Alto	Contratista	Reducir las probabilidades de ocurrencia con divulgación de políticas sobre la administración de la información documental y magnética. Monitoreo a las fuentes de	1	1	2	Bajo	No	Supervisor del contrato	Ejecución	Liquidación	A través del control y seguimiento que realice el supervisor del contrato y comunicación a las demás colaboradores que manejan información a fin de canalizar la misma.	Permanente

TIPIFICACIÓN ESTIMACIÓN Y ASIGNACIÓN DE RIESGOS

No.	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción (Qué puede pasar y, cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento				¿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	Categoría					¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad ¿Cuándo?
5	Específico	Interno	Ejecución	Técnico	Riesgo por servicios adicionales., se materializa cuando se requieren servicios complementarios o adicionales de manera sobreviniente a la necesidad que se estaba satisfaciendo con la ejecución del contrato	Prestación de servicio sin disponibilidad presupuestal que generen reclamaciones	2	3	5	Medio	SENA	No prestar servicios sin las debidas legalizaciones de adiciones, prorrogas o modificaciones contractuales	1	1	2	Bajo	SI	Director del Área - Supervisor del contrato	Ejecucion	Liquidacion	A través de los informes parciales que genere el supervisor del contrato y comunicación a las demás personas que manejan información a fin de canalizar	Permanente
6	Específico	Interno	Ejecución	Técnico	Riesgo por la prestación del servicio por fuera del objeto y/o las obligaciones contractuales pactadas.	Prestación de servicio sin la solemnidad requerida por ley	2	3	5	Medio	Contratista	No prestar servicios sin la suscripción previa de la adición, modificación o contrato adicional.	2	3	5	Bajo	No	Supervisor del contrato	Ejecucion	Liquidacion	A través de los informes parciales que genere el supervisor del contrato y comunicación a las demás personas que manejan información a fin de canalizar	Permanente
7	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 un de los expedietnes contractuales que requieran registro presupuestal	1	1	2	Bajo	No	SENA y Contratista	Sucricpción del contrato	Expedición del registro presupuestal	A través de las comunicaciones que se generan entre las dependencias que participan en la elaboración del contrato y la dependencia encargada del realizar el registro presupuestal	Posterior a la firma del contrato
8	General	Interno	Ejecucion	Operacional	El no cumplimiento del objeto contractual	Demandas	2	2	2	Bajo	Contratista	Póliza de cumplimiento del contrato	1	1	1	Bajo	SI	Contratista	Acta de inicio y aprobacion de las polizas	Liquidacion del contrato	Acta de supervision	Mensual

TIPIFICACIÓN ESTIMACIÓN Y ASIGNACIÓN DE RIESGOS

No.	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción (Qué puede pasar y, cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento				Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión			
													Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría			¿Afecta el equilibrio económico del contrato?	Persona responsable por implementar el tratamiento	¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad ¿Cuándo?
9	General	Interno	Ejecucion	Operacional	El no cumplimiento de las obligaciones contractuales	Demandas	3	3	3	Medio	Contratista	Póliza de cumplimiento del contrato	1	1	1	Bajo	Si	Contratista	Acta de inicio y aprobacion de las polizas	Liquidacion del contrato	Acta de supervision	Mensual

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



LA COORDINADORA DEL GRUPO DE APOYO ADMINISTRATIVO MIXTO

CERTIFICA:

Que después de revisar el Plan de Compras del Despacho de la Regional para el año 2022, en el anexo PAA_2022_Quindio, de la Resolución No. 63 003 del 5 de enero de 2022, se encuentra registrada la contratación de prestación de servicios personales de carácter temporal para gestionar el trámite y resultados de las diferentes Actividades deportivas y culturales que se adelantan en la Coordinación de Gestión de Talento Humano de la Regional, así como el apoyo administrativo en el proceso contractual que los mismos requieran, así:

80111600, 63_26 Prestación de servicios personales de carácter temporal para gestionar el trámite y resultados de las diferentes actividades deportivas y culturales que se adelantan en la Coordinación de Gestión de talento humano de la Regional, así como el apoyo administrativo en el proceso contractual que los mismos requieran.

\$35.362.500

#	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
17	80111600	63_13 Prestar servicios profesionales de carácter	1	1	345	0	CCE-16	1	49778615	49778615	0
18	80111600	63_14 Prestar servicios profesionales de carácter	1	1	345	0	CCE-16	1	47675780	47675780	0
19	80111600	63_15 Prestar los servicios profesionales de carác	1	1	345	0	CCE-16	1	46080500	46080500	0
20	80111600	63_16 Prestar los servicios profesionales de carác	1	1	240	0	CCE-16	1	32800000	32800000	0
21	80111600	63_17 Prestar los servicios profesionales de carác	1	1	345	0	CCE-16	1	44815500	44815500	0
22	80111600	63_18 Prestar los servicios profesionales de carác	1	1	240	0	CCE-16	1	33165760	33165760	0
23	80111600	63_19 Prestar los servicios técnicos de apoyo al p	1	1	300	0	CCE-16	1	16079200	16079200	0
24	80111600	63_20 Prestar servicios personales de apoyo a la g	1	1	345	0	CCE-16	1	26770229	26770229	0
25	80111600	63_21 Prestación de servicios para apoyar la gesti	1	1	345	0	CCE-16	1	30062880	30062880	0
26	80111600	63_22 Prestación de servicios profesionales para a	1	1	345	0	CCE-16	1	40986000	40986000	0
27	80111600	63_23 Prestar servicios profesionales de apoyo ad	1	1	345	0	CCE-16	1	40986000	40986000	0
28	80111600	63_24 Prestar servicios profesionales de apoyo a H	1	1	345	0	CCE-16	1	36541300	36541300	0
29	80111600	63_25 Prestar servicios personales de carácter ter	1	1	345	0	CCE-16	1	17128100	17128100	0
30	80111600	63_26 Prestación de servicios personales de carác	1	1	345	0	CCE-16	1	35362500	35362500	0
31	80111600	63_27 Prestar los servicios personales de carácter	1	1	345	0	CCE-16	1	30062880	30062880	0
32	80111600	63_28 Apoyar como como Auxiliar de Enfermería en	1	1	345	0	CCE-16	1	24147850	24147850	0
33	80111600	63_29 Prestar los servicios como profesional de Hd	1	1	345	0	CCE-16	1	44394026	44394026	0
34	80111600	63_30 Prestar los servicios profesionales como com	1	1	345	0	CCE-16	1	54498990	54498990	0
35	80111600	63_31 Prestar los servicios profesionales como pas	1	1	345	0	CCE-16	1	47657932	47657932	0
36	80111600	63_32 Prestar los servicios personales de carácter	1	1	345	0	CCE-16	1	27300000	27300000	0
37	80111600	63_33 Proporcionar servicios profesionales para ap	1	1	345	0	CCE-16	1	72481070	72481070	0
38	80111600	63_34 Prestar servicios profesionales para la realiz	1	1	345	0	CCE-16	1	31851150	31851150	0
39	80111600	63_35 Prestar servicios profesionales para realizar	1	1	345	0	CCE-16	1	15919350	15919350	0
40	80111600	63_36 Prestar los servicios personales de carácter	1	1	345	0	CCE-16	1	32000000	32000000	0
41	80111600	63_37 Prestar servicios personales de carácter ter	1	1	345	0	CCE-16	1	17128100	17128100	0
42	80111600	63_38 Prestar servicios personales de carácter ter	1	1	345	0	CCE-16	1	17128100	17128100	0

Dada en Armenia Quindío, a los 14 días del mes de enero de 2022.

Firmado digitalmente por
Paola Andrea Vanegas
Loaiza
Fecha: 2022.01.14 15:37:52
-05'00'

PAOLA ANDREA VANEGAS LOAIZA

Elaboró: Henry Alfonso Zamora Antía

Dirección Regional Quindío
Avenida Centenario Carrera 6 # 44 norte - 15 - PBX (57 6) 74949

www.sena.edu.co
SENAComunica

