



**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**

<b>OBJETO:</b>	<i>Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar los procesos administrativos dentro de los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario y Fondo Nacional de Vivienda en la Coordinación de Talento Humano de la Regional Atlántico del SENA del SENA durante la vigencia 2022.</i>
<b>EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN</b>	<i>Profesional en Derecho, administración de empresas o finanzas, o contaduría.</i>
<b>EXPERIENCIA RELACIONADA:</b>	<i>No se requiere de experiencia relacionada con el objeto del contrato a desarrollar, de conformidad con lo establecido en la Circular No. 3-2021-000174 de fecha 17 de septiembre de 2021 “Tabla de honorarios 2022 para contratos de prestación de servicios con personas naturales, diferentes a actividades de instructor”.</i>
<b>VALOR Y FORMA DE PAGO:</b>	<i>Se fija como valor total para la contratación de dos (2) profesionales la suma de SESENTA Y DOS MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS DOS PESOS M/CTE (\$62.354.402), valor que será pagado a cada uno de los contratistas de la siguiente manera:  La suma de TREINTA Y UN MILLONES CIENTO SETENTA Y SIETE MIL DOSCIENTOS UN PESOS M/CTE (\$31.177.201). Esta suma será pagada por el SENA a cada contratista así: a) Un primer pago correspondiente al mes de enero de 2022 por valor de UN MILLON TRESCIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS TREINTA PESOS M/CTE (\$1.355.530) b) Once pagos iguales, por los meses de febrero a diciembre de 2022, por valor de DOS MILLONES SETECIENTOS ONCE MIL SESENTA Y UN PESOS M/CTE (\$2.711.061) cada uno.</i>
<b>PLAZO:</b>	<i>El plazo se fija en 11,5 meses, contados a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución. Sin exceder el 31 de diciembre de 2022.</i>
<b>LUGAR DE EJECUCIÓN:</b>	<i>Barranquilla, Atlántico.</i>
<b>SUPERVISOR:</b>	<i>Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano del SENA Regional Atlántico.</i>
<b>ORDENADOR DEL PAGO:</b>	<i>Directora Regional Atlántico, Jacqueline Rojas Solano.</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 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 Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) creado en 1957 como resultado de la iniciativa conjunta de los trabajadores organizados, los empresarios, la iglesia católica y la Organización Internacional del Trabajo, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo. El SENA cumple la función que le 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 de las personas en actividades productivas que contribuyan al crecimiento social, económico y tecnológico del país.

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.

Por su parte el Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”, establece dos títulos, el primero el sistema nacional de capacitación el cual está compuesto por la inducción y reinducción, áreas y modalidades de la capacitación, régimen de obligaciones; el segundo título sistema de estímulos para los empleados del Estado, conformado por programas de bienestar e incentivos, programas de bienestar social, programa de incentivos.

En concordancia, el Gobierno expidió el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, dentro del cual en el libro 2 en el título 9 y 10, establece lineamientos para las entidades sobre capacitación y el sistema de estímulos, respectivamente.

Así las cosas, el sistema de estímulos está integrado por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión de talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se debe garantizar el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana.

Con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, el Departamento Administrativo de la Función Pública a través del Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022”<sup>1</sup>, dio las directrices para aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado, con el fin de reconocer y ubicar a los Servidores Públicos en el centro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), por ser el activo más importante que posee una organización.

Mediante Resolución 1-1721 se establece la normativa del fondo de vivienda, disposición que define



los parámetros legales y sus funciones para asignar créditos en las diferentes modalidades como son compra de vivienda, mejoras locativas, liberación de gravamen y préstamos sobre ahorros.

Cabe mencionar que los préstamos otorgados antes del 2/02/1998, tienen un régimen especial, el cual está sujeto a una puntuación asignada en el aplicativo, contando con un estudio, seguido del acta y en consecuencia se otorgan los créditos a quienes cumplan con todos los requisitos.

Mediante la Resolución N° 08-01149 del 10 de mayo de 2021, emanada por el Despacho Regional Atlántico fue modificada y ajustada la conformación del Grupo Interno de Trabajo “Grupo Regional de Gestión del Talento Humano” de la Regional Atlántico del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

El Grupo Regional de Gestión del Talento Humano, respecto a los préstamos de vivienda tiene asignadas las siguientes funciones:

1. Gestionar en la Regional el desarrollo de las convocatorias del Fondo Nacional de Vivienda del SENA, en cada una de sus etapas, así como la aprobación y legalización de créditos hasta su desembolso, conforme a la normatividad vigente y los lineamientos que imparta la Dirección General.
2. Presentar al Comité Convencional Regional el consolidado de las solicitudes de crédito de los Trabajadores Oficiales de la Regional.
3. Convocar al Comité Regional de Vivienda para la aprobación de créditos de vivienda para los afiliados y beneficiarios del Fondo Nacional de Vivienda de la Regional y el ejercicio de las demás funciones, y mantener organizadas y en custodia sus Actas y documentos.
4. Recepcionar, analizar y tramitar solicitudes de préstamos sobre ahorros, devoluciones de ahorro y cruces de cuentas que presenten los afiliados del Fondo Nacional de Vivienda, de conformidad con el presupuesto disponible anual y normatividad vigente.
5. Analizar y tramitar las solicitudes de reliquidaciones, refinanciación, levantamiento de hipotecas que presenten los deudores hipotecarlos del Fondo Nacional de Vivienda, así como las solicitudes de créditos especiales en la Regional, conforme a la normatividad vigente.
6. Supervisar y controlar el pago oportuno de las cuotas de los créditos, y reportar oportunamente al Despacho de la Regional los casos de mora.
7. Velar por la debida ejecución del presupuesto comprometido por la Regional para la aprobación de créditos de vivienda y obligaciones del Fondo Nacional de Vivienda.
8. Velar por el estricto cumplimiento de las normas que regulan el Fondo Nacional de Vivienda del SENA y presentar al Consejo Directivo Regional y al Despacho Regional Informes de ejecución y estado de la cartera.

A su vez respecto a la Formación y Desarrollo del Talento Humano, tienes asignadas las siguientes funciones:

1. Elaborar, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y presentar Informes del plan de bienestar social e incentivos de la Regional (actividades culturales, recreativas, deportivas, programas de beneficio y programas de calidad de vida laboral y demás según la normatividad vigente).
2. Diagnosticar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar el Plan de Formación y Capacitación de la Regional (inducción, reinducción, Plan Institucional de Capacitación PIC y demás), de acuerdo con la normatividad vigente.
3. Garantizar la adecuada utilización y optimización de los recursos presupuestales asignados



en los planes de Bienestar y Capacitación.

4. Ejercer las funciones de la Secretaria Técnica del Comité de Bienestar Social y del Comité Regional de Incentivos.

Basados en la circular 01-3-2021-000014 “Lineamientos del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021”, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, busca construir un sistema de estímulos que efectivamente responda a las necesidades e intereses de los servidores, esta gestión tiene como corazón al talento humano y su desarrollo. Por lo anterior, en Plan de Bienestar se define el diseño de los programas de bienestar social y de incentivos en el SENA y cómo llevarlos a cabo en las Regionales, los cuales podrán ser ajustarlos de acuerdo con las necesidades y particularidades de cada región del país.

Los programas de bienestar social e incentivos deben incluir cinco ejes que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, el Departamento Administrativo de la Función Pública lo formuló de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definió la siguiente estructura conceptual y ejes del programa, siendo la transformación digital es el eje transversal del programa:

Eje 1: Equilibrio psicosocial: busca la adaptación a las nuevas situaciones de trabajo que afectan el equilibrio entre la vida personal, laboral familiar. Este eje tiene tres componentes: factores psicosociales, equilibrio entre la vida laboral y familiar, calidad de vida laboral.

Eje 2: Salud Mental: Comprende la higiene mental, como la prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia.

Eje 3: Convivencia social: hace referencia a las acciones que se deben realizar para el fomento de la inclusión, diversidad y representatividad, como la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

Eje 4: Alianzas interinstitucionales: abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas en materia de bienestar.

Eje 5: transversal: transformación digital. Las entidades públicas se deben transformar a organizaciones inteligentes, que apliquen la tecnología, los datos y las nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Comprende la creación de cultura digital para el bienestar, analítica de datos para el bienestar y la creación de ecosistemas digitales.

De acuerdo con lo anterior y basados en el Eje 1: Equilibrio psicosocial que abarca el programa de deporte, recreación, cultural y artísticos, capacitación en artes y/o artesanías, bienestar espiritual. En el numeral 10.3. del Plan de Bienestar 2021 se mencionan actividades de deporte, recreación, cultural y artísticos, capacitación en artes y/o artesanías, bienestar espiritual.

En el subnumeral 10.3.1 Deportes

a) Objetivo

- Crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo.
- Fomentar la integración de los empleados públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en



actividades deportivas.

- Representar al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en eventos deportivos institucionales.
- Promover acciones que incentiven y optimicen el uso de los escenarios deportivos con que cuenta la Entidad por parte de los funcionarios y su grupo familiar.

#### b) Etapas

- Programación
- Inscripción
- Conformación de equipos deportivos
- Reglamentación
- Ejecución del evento deportivo
- Premiación deportiva
- Evaluación del evento deportivo

#### c) Actividades

##### I. Escuelas y Entrenamiento Deportivo.

La Dirección General, las Regionales y Centros de Formación deberán garantizar a todos los empleados públicos y a sus beneficiarios (cónyuge o compañero permanente, padres del servidor público, hijos y/o hijastros menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él), la formación y entrenamiento en disciplinas deportivas tales como: Natación, buceo, patinaje, squash, taekwondo, ajedrez, baloncesto, fútbol, gimnasia, voleibol, billar, tenis de campo, tenis de mesa, ajedrez, tejo, bolos, atletismo, ciclismo, softbol y/o aquellas disciplinas que de acuerdo con la región se practiquen. Los entrenamientos que se oferten deben ser los que se identificaron en el diagnóstico de necesidades de bienestar de la Regional.

Para el desarrollo de estos programas, se tiene previsto que desde el primer trimestre se inicie el proceso de contratación de entrenadores deportivos y culturales que permitan una práctica permanente durante el año y así lograr mejores niveles de competencia en el funcionario y su núcleo familiar a través de a las escuelas deportivas y las alianzas con las cajas de compensación familiar; aprovechando al máximo los escenarios deportivos con que cuenta la Entidad.

##### II. Realización de Campeonatos Internos

Las Direcciones Regionales y los Centros de Formación deberán garantizar la organización y participación de los servidores públicos del SENA, en campeonatos internos alrededor de disciplinas deportivas tales como: Natación, ajedrez, baloncesto, fútbol, gimnasia, voleibol, billar, tenis de campo, tenis de mesa, ajedrez, tejo, bolos, atletismo, ciclismo, softbol entre otras disciplinas que se encuentren en la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021.

##### III. Torneos representativos interinstitucionales y/o interempresas

Fomentar la participación de los equipos deportivos de cada Regional o Centro de Formación Profesional en las competencias organizadas a nivel regional o nacional. Para cumplir dicho cometido se atenderán los siguientes parámetros:

Se programarán juegos interdependencias en las disciplinas emblemáticas de la Regional, que impliquen el fomento de la salud, la sana convivencia y el desarrollo personal de las respectivas habilidades.

- Los participantes contarán con dotación necesaria y con entrenadores contratados, para lo cual la Dirección Regional deberá apropiar los recursos necesarios.



#### IV. Entrenamiento físico

Podrán programarse actividades continuas de entrenamiento físico tales como: aeróbicos, spinning, Pilates, que se encuentren en los resultados de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021 de la Regional, propendan por la salud física y mental de los servidores públicos y su grupo familiar.

#### V. Juegos deportivos del SENA

Desarrollado por la Dirección General y las Regionales que sean designadas sedes, organizarán los XXII Juegos Nacionales SENA.

- Sede y fechas por definir: Estará sujeto a las disposiciones del Gobierno Nacional y el SENA, que contribuyan a proteger la salud de los funcionarios frente al COVID 19.

Deportes: Fútbol, masculino, baloncesto masculino y femenino, voleibol masculino y femenino, tejo masculino, mini tejo femenino, billar masculino, tenis de mesa masculino y femenino ajedrez masculino y femenino, bolos masculino y femenino, entre otros.

Es así como, la Entidad busca con los incentivos y estímulos brindar al funcionario una mejor calidad de vida que incida en el ámbito laboral, a través del programa de bienestar social, dando así cumplimiento a las políticas institucionales, favoreciendo las condiciones en el ambiente de trabajo dirigidas al desarrollo de la creatividad y participación del servidor, actitudes convenientes frente al servicio público y el mejoramiento continuo de la Entidad para el desarrollo de su misión institucional.

En este sentido, se procura el desarrollo de valores organizacionales en función de una cultura del servicio público, donde se acreciente la ética administrativa y la responsabilidad social, mediante acciones participativas para generar sentido de pertenencia e identidad con la Entidad, y así los servidores sean conscientes de la importancia del auto cuidado de la salud, la construcción de un mejor nivel recreativo, artístico, cultural, del empleado y de su grupo familiar, fortaleciendo el buen clima laboral y el mejoramiento continuo en el desempeño de la labor de los servidores.

Es así que para hacer partícipe al servidor público en la implementación de los planes y programas de la organización y para que asuma los retos del cambio organizacional, laboral, político y cultural, que influyen en un buen ambiente de trabajo y motivación para los nuevos retos, la entidad debe implementar la política de bienestar social el cual se publica en el primer trimestre de la vigencia, para dar respuesta a las necesidades del servidor público dentro del contexto laboral, familiar y social, lo cual está encaminado al cumplimiento de la misión y visión de la entidad.

Así mismo, las actividades de bienestar social tienen como objetivo construir procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; permitiendo elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio que presta en la entidad en la cual labora.

A su vez el programa de formación y capacitación pretende desarrollar actividades que permitan generar conocimientos y fortalecer las competencias de los funcionarios, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva, para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

El procedimiento de Bienestar Social a funcionarios tiene como objetivo establecer las actividades para la administración y desarrollo de los Planes y Programas de Bienestar Social e Incentivos, que



se orientan a la promoción de la integración de los servidores públicos de la Entidad y su familia a través de actividades culturales, recreativas, deportivas y educativas que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y desarrollo integral

El SENA cumple la función que le 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 de las personas en actividades productivas que contribuyan al crecimiento social, económico y tecnológico del país.

Teniendo en cuenta que para el SENA el talento humano es el activo más importante se hace necesario contar con personal que lideren los programas de bienestar social los cuales han sido estructurados para que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes de la Entidad, propiciando una adecuada cultura y fomento de valores para crear un buen clima organizacional que favorezca la integración, la participación y el trabajo en equipo para la consecución del propósito común.

Es así como el Grupo de Gestión del Humano de la Regional Atlántico, para cada vigencia tiene a cargo llevar a cabo las actuaciones pertinentes encaminadas a la consecución de los objetivos precitados y en consideración al alto volumen de beneficiarios y actividades de bienestar a desarrollar, así como el número de procesos que requieren seguimiento históricamente durante las últimas vigencias, requiere la contratación de dos (2) apoyos administrativos con el mismo objeto para que realicen el seguimiento a los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario y Fondo Nacional de Vivienda a los beneficiarios de la Regional Atlántico.

Al ser dos (2) apoyos administrativos con el mismo objeto que adelantarían el seguimiento a los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario y Fondo Nacional de Vivienda, se requiere que tengan el mismo objeto contractual con las mismas obligaciones contractuales para unidad de criterio y asignación de responsabilidades al interior del grupo de Grupo de Gestión del Talento Humano de la Regional Atlántico. Por lo anterior y en razón a que del seguimiento a los programas mencionados depende el bienestar y desarrollo del talento humano de los beneficiarios, se requiere disponer de apoyos calificados.

Durante la vigencia 2021, desde el Fondo Nacional de Vivienda de la Regional Atlántico se reportan las siguientes actividades:

- En el año 2021 se han solicitado 18 desembolsos de créditos hipotecarios.
- Se recibieron y tramitaron 2 solicitudes de saldos a favor.
- Se han realizado 2 prorrogas de créditos hipotecarios,
- Se dio respuesta a 45 derechos de petición
- Se realizó la aplicación de cesantías a créditos hipotecarios de afiliados por valor de \$478.541.912
- Se realizaron 25 certificados de saldos.
- Se realizaron 88 certificados de movimientos financieros para declaración de renta.
- Se realizaron 9 cancelaciones de hipoteca.
- Se realizaron 56 estudios de títulos.
- Se realizaron 18 minutas de escrituras públicas.
- Se realizaron 2 charlas de vivienda con un alcance superior a los 130 funcionarios



- porcharla.
- Se realizaron 4 comités regionales de vivienda.
- Se realizaron 2 comités convencionales.
- Se atendieron todas las asesorías requeridas por el personal de la entidad días de semana y fines de semana.
- Se presentaron las novedades de cartera desde el mes de enero hasta el mes de diciembre 2021.

Adicionalmente, la Regional Atlántico reporta cartera histórica a corte de noviembre de 2021 por concepto de créditos hipotecarios, la cual indica que se han realizado desembolsos por NUEVE MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y CINCO MILLONES SETENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS VEINTIÚN PESOS M/CTE (\$ 9.485.075.421), y por concepto de préstamos sobre ahorros se han desembolsado CIENTO TREINTA Y DOS MILLONES SETECIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL VEINTITRÉS PESOS M/CTE (\$ 132.784.023).

Por otra parte, en cuanto a las actividades de Bienestar Social y estímulos al funcionarios, durante la vigencia 2021, se tienen los siguientes reportes, en los cuáles se pueden evidenciar el tipo de actividades desarrolladas y el número de beneficiarios participantes:

<b>REGIONAL: ATLANTICO</b>		
<b>ACTIVIDADES</b>		<b>TOTAL EJECUCIÓN</b>
<b>Eje 1: Equilibrio psicosocial</b>		
<b>INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA</b>		Actividades Bienestar ejecutadas 2021
<b>Programa deportivo</b>		
Escuelas Deportivas en disciplinas deportivas tales como: Natación, buceo, patinaje, squash, taekwondo, ajedrez, baloncesto, fútbol, gimnasia, voleibol, billar, tenis de campo, tenis de mesa, entre otros.		600
Entrenamientos deportivos en disciplinas deportivas tales como: Natación, buceo, patinaje, squash, taekwondo, ajedrez, baloncesto, fútbol, gimnasia, voleibol, billar, tenis de campo, tenis de mesa, entre otros.		1500
Campeonatos Internos		500
<b>TOTAL PROGRAMA DEPORTIVO</b>		<b>2600</b>
<b>Programa Recreativo</b>		
Vacaciones recreativas para los hijos.		300
Aguinaldo infantil para los hijos de los funcionarios.		272
Día de la familia		1030
Semana de la confraternidad.	Trabajadores Oficiales	200
	Administrativos	740
	Instructores	740
<b>TOTAL PROGRAMA RECREATIVO</b>		<b>3282</b>
<b>Programa Cultural y Artístico</b>		
Día de la Secretaría		36
día del niño y la recreación		300
Día de la Madre.		120
Día del Padre		150
Día del Conductor		8
Día Nacional del Servidor Público		70



Día del abuelo	50
Reconocimiento a servidores públicos según suprofesión	184
Formación artística y cultural teatro	30
Formación artística y cultural danza	120
Formación artística y cultural canto	60
Integración fin de año	600
<b>TOTAL PROGRAMA CULTURAL Y ARTÍSTICO</b>	<b>1728</b>
<b>Programa Capacitación en artes y artesanías</b>	
Capacitación en pintura.	150
<b>TOTAL PROGRAMA CAPACITACIÓN EN ARTES Y/O ARTESANÍAS</b>	<b>150</b>
<b>Programa Bienestar Espiritual</b>	
Yoga	70
Encuentros y/o talleres de parejas	240
Encuentros y/o talleres liderando desde el ser	180
<b>TOTAL PROGRAMA BIENESTAR ESPIRITUAL</b>	<b>490</b>
<b>Programa Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia.</b>	
Club de lectura	240
<b>TOTAL PROGRAMA PROMOCIÓN DE LA LECTURA Y ESPACIOS DE CULTURA EN FAMILIA</b>	<b>240</b>
<b>Programa gestión de beneficios - Otros Apoyos y educativos</b>	
Préstamos de calamidad doméstica -Auxilio Morturio - Subsidio de anteojos T.O.	26
Auxilio educativo Empleados Públicos y Trabajadores oficiales	540
<b>TOTAL PROGRAMA GESTIÓN DE BENEFICIOS</b>	<b>566</b>
<b>Programa de Calidad de Vida Laboral</b>	
Preparación de los Pre pensionados para el retiro del servicio o desvinculación asistida	40
<b>TOTAL PROGRAMA CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	<b>40</b>
<b>TOTAL PLAN DE BIENESTAR</b>	<b>9096</b>

De igual forma, es preciso indicar que durante la vigencia 2022, también se desarrollarán tales actividades, es por esto que se hace necesaria la contratación de dos (2) personas que apoyen los procesos administrativos dentro de los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario y Fondo Nacional de Vivienda en el Grupo de Apoyo Administrativo Mixto de la Regional Atlántico del SENA del SENA.

Es pertinente destacar que mediante Resolución No. 08- 04949 del 29 de noviembre de 2021, se designó al Grupo Interno de Trabajo del Grupo Regional de Gestión del Talento Humano ocho (08) cargos a saber: tres (3) Profesionales, dos (2) Técnicos, un (1) Oficinista y dos (2) Auxiliares, pertenecientes a la planta de despacho y los diferentes centros de formación, de los cuales ninguno de los cargos de planta referidos están adscritos al despacho regional.

Por lo tanto, debido a la inexistencia de personal suficiente para atender los compromisos relacionados con el apoyo a los procesos administrativos dentro de los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario y Fondo Nacional de Vivienda en la Coordinación Gestión del Talento Humano de la Regional Atlántico, se hace necesario contratar dos (2) persona(s) natural(es), que cuenten con la experiencia, idoneidad y capacidades específicas para brindar apoyo de carácter temporal y durante la vigencia 2022 para realizar las siguientes actividades:

1. Apoyar los trámites administrativos relacionados con las solicitudes de Auxilios Educativos, Auxilios Funerarios, Subsidios de Anteojos y Préstamos educativos y de calamidad doméstica.



2. Realizar apoyo en los trámites de la convocatoria de Estímulos, correspondientes al primer y segundo semestre en la vigencia 2022 , entre otras, para lograr el cometido del plan estratégico del SENA, las metas estratégicas para la Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano y los compromisos de apoyo a los procesos administrativos dentro de los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario y Fondo Nacional de Vivienda en la Coordinación de Gestión del Talento Humano, en ese sentido el plazo para cubrir la necesidad planteada se surte en la vigencia enunciada.

De acuerdo con lo anterior y una vez realizado lo determinado en el Decreto 371 del 8 de abril de 2021 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” y la Circular SENA No. 120 del 7 de julio de 2020, firmada por el Director General en la cual se menciona que la contratación de prestación de servicios debe realizarse únicamente con relación al personal indispensable le para suplir actividades donde la planta de personal es insuficiente, por lo tanto, la Regional Atlántico requiere para la vigencia 2022 la contratación de dos (2) servicios personales, ya que no existe suficiente personal en planta para realizar el objeto igual “Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar los procesos administrativos dentro de los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario y Fondo Nacional de Vivienda en la Coordinación de Talento Humano de la Regional Atlántico del SENA del SENA durante la vigencia 2022.”

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada a la Regional Atlántico, 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”.

## **1. Obligaciones**

### **a. Obligaciones Específicas:**

1. Apoyar los trámites administrativos relacionados con las solicitudes de Auxilios Educativos, Auxilios Funerarios, Subsidios de Antejos y Préstamos de Calamidad.
2. Realizar apoyo en los trámites de la convocatoria de Estímulos, correspondientes al primer y segundo semestre en la vigencia 2022.
3. Apoyar la coordinación administrativa y trámite de las actividades Deportivas, Recreativas y Culturales para llevar a cabo el plan de Bienestar en la vigencia 2022.
4. Gestionar, apoyar y acompañar la Regional cuando participe en el encuentro Nacional Cultural, Juegos Deportivos Zonales y Nacionales.
5. Atender los requerimientos que se necesiten en las actividades para cumplir a cabalidad con el Plan de Bienestar de la vigencia 2022.



6. Realizar los trámites correspondientes en las Convocatorias de vivienda, vigencia 2022, del Fondo Nacional de Vivienda del SENA.
7. Apoyar al Administrador del Fondo Nacional de Vivienda del SENA, en los procesos de préstamos en sus diferentes modalidades como compra, mejoras locativas, construcción y liberación de hipoteca, así como en los estudios de títulos, la constitución y cancelación de hipotecas.
8. Atender solicitudes y dar trámite de conformidad a los procedimientos institucionales de préstamos sobre ahorros y devoluciones de ahorros al Fondo Nacional de Vivienda.
9. Apoyar en el seguimiento y control de la cartera de vivienda del Fondo Nacional de Vivienda del SENA Regional Atlántico.
10. Apoyar en el reporte de novedades de los créditos de vivienda de funcionarios, pensionados y seguimiento en las pólizas de vida e incendio.
11. Reportar al área de jurídica los créditos a cargo del área cuando se requiera.
12. Realizar cobros persuasivos de las obligaciones vencidas o incumplidas de los préstamos a cargo del área.
13. Apoyar en el proceso de expedición y aplicación de las cesantías de los funcionarios a los créditos hipotecarios.

### **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 Barranquilla, Atlántico.

### **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 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 la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano del SENA Regional Atlántico.

En caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. Si no se da la situación anterior, el ordenador del pago, Director(a) Regional, designará nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se comunicará a las partes mediante el SECOP II.

**11. Proceso de contratación cobijado por un acuerdo comercial:** SI \_\_\_\_\_ NO  X

**12. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones:** SI  X  NO \_\_\_\_\_

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



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

#### **14. 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:**

<b>Segmento</b>	<b>Familia</b>	<b>Clase</b>	<b>Producto</b>	<b>Nombre</b>
80000000	80110000	80111600	80111601	Asistente de oficina o administrativa temporal.

#### **14.1 Idoneidad y experiencia. (Se anexa al proceso contractual)**

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia que serán allegados por los futuros contratistas, se procederá con el análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certificará y anexará al presente estudio previo el cumplimiento de su idoneidad y experiencia para la respectiva suscripción del contrato. (Ver Anexo 1).

#### **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, la Directora Regional con el apoyo del equipo de contratación 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.PCCNTR.2174515	LUIS CARLOS RICO MARTINEZ	Contratar la prestación de servicios personales de carácter temporal para apoyar los procesos administrativos dentro de los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario y Fondo Nacional de Vivienda en el Grupo de Apoyo Administrativo Mixto de la Regional Atlántico del SENA durante la vigencia 2021	31 de diciembre de 2021	\$ Cuantía del contrato 30.273.515	Contratación Directa
CO1.PCCNTR.1318748 de 2020	Amer Augusto Bayuelo Garcia	Contratar Prestación de servicios profesionales de carácter temporal para apoyar los procesos administrativos	31 de diciembre de 2020	\$29.326.200	Contratación Directa



		dentro de los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario y Fondo Nacional de Vivienda en el Grupo de Apoyo Administrativo Mixto de la Regional Atlántico del SENA durante la vigencia 2020.			
8-01801 de 2019	LUIS CARLOS RICO MARTINEZ	Prestación de servicios personales de carácter temporal para apoyar los procesos administrativos dentro de los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario y Fondo Nacional de Vivienda, en el Grupo de Apoyo Administrativo Mixto de la Regional Atlántico del SENA durante la vigencia 2019.	Vigencia 2019.	\$29.066.772	Contratación Directa

#### 15. Recomendación al Ordenador del Gasto:

Que revisada y validada por parte de la Coordinación de Gestión del Talento Humano de la Regional Atlántico con el apoyo del equipo de contratación, 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 (a) del gasto, sin que sea necesario haber obtenido previamente varias ofertas, así mismo se verificó el cumplimiento de los topes, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.



Se expide en la ciudad de Barranquilla, a los trece (13) días del mes de diciembre de 2021.

**JACQUELINE ROJAS SOLANO**  
**Directora Regional Atlántico**

Proyectó: María José Bohórquez. Cargo: Apoyo Jurídico Contratación Regional Atlántico *MJ*  
Revisó: Natali Pantano. Cargo: Abogada Despacho Regional Atlántico  
Aprobó: Stephany Valle Córdoba. Cargo: Coordinadora del Grupo de Talento Humano Regional Atlántico *Stephany Valle*