PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANOFORMATO ESTUDIO PREVIO
PARA DETERMINAR LA CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD PARA CONTRATOS DEPRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y/O DE APOYO A LA GESTIÓN

OBJETO:	Prestar los servicios como entrenador deportivo, recreativo y acondicionamiento físico en la Regional Cundinamarca, en cumplimiento del Plan de Bienestar para la vigencia 2022.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Técnico en áreas relacionadas con el acondicionamiento físico y deportes
EXPERIENCIA RELACIONADA:	Sin experiencia relacionada
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total de siete (7) contratos la suma de OCHENTA Y TRES MILLONES CUATROCIENTOS CINCO MIL SETECIENTOS OCHENTA Y CUATRO PESOS ($83.405.784) M/CTE. Se fija como valor total para cada contrato la suma de ONCE MILLONES NOVECIENTOS QUINCE MIL CIENTO DOCE PESOS ($11.915.112) M/CTE. Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) ocho (8) pagos iguales por los meses de febrero a septiembre de 2022, por valor de UN MILON CUATROCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y NUEVE PESOS ($1.489.389) M/CTE cada uno.
PLAZO:	Ocho (8) meses sin exceder el 31 de Diciembre de 2022
LUGAR DE EJECUCIÓN:	El domicilio contractual, en el que el contratista ejecutará el objeto del contrato es el área de influencia de la Regional Cundinamarca en el Centro de formación al que sea asignado el contratista. • Centro de la Tecnología del Diseño y la Productividad Empresarial de Girardot • Centro de Desarrollo Agroempresarial de Chía • Centro de Desarrollo Agroindustrial y Empresarial de Villeta. • Centro Agroecológico y Empresarial de Fusagasugá • Centro de Biotecnología Agropecuaria de Mosquera • Centro Industrial y Desarrollo Empresarial de Soacha • Despacho Regional Cundinamarca
SUPERVISOR:	Coordinador del Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces o a quien delegue el Director Regional Cundinamarca en cada Centro de formación.
ORDENADOR DEL PAGO:	Director Regional Cundinamarca

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 Decreto1082 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 Cundinamarca del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuaciónse describe:

1. **Justificación de la necesidad de la contratación:**

Que el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA es un establecimiento público de orden nacional, creado en 1957 como resultado de la iniciativa conjunta de los trabajadores organizados, los empresarios, la iglesia católica y la Organización Internacionaldel Trabajo, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo.

El Decreto 1014 de 1978, en su artículo 45 establece la planeación y ejecución de actividades socio – culturales como una obligación tanto para la Dirección General SENA como para cada una de lasregionales, en igual sentido, la Ley 1567 de 1998, estableció que la finalidad de los programas de bienestar, promoción, prevención de los empleados en la construcción de un mejor nivel de organización de los empleados que contribuya con su salud física, mental y emocional, que aumentarán indiscutiblemente los niveles de productividad en la empresa para la cual prestan sus servicios, lo que se verá reflejado en metas y logros obtenidos.

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"[1], dio las directrices para aportar con acciones concretas al bienestar y la

[1] Función Pública. Programa Nacional de Bienestar: ***Servidores Saludables***, ***Entidades***

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.

En consecuencia, cada año a través del plan de Bienestar social e incentivos emitido por la Dirección General, se busca satisfacer la necesidad de adelantar actividades deportivas, culturales, recreativas y sociales que impulsen el desarrollo integral y el bienestar social y laboral de sus trabajadores, así como de su núcleo familiar.

En cumplimiento de la normatividad vigente, la Dirección General del SENA desarrolló el Programade Bienestar Social contemplado en la Resolución No. 0192 de 2020, donde se establece la calidady protección de vida laboral y los servicios sociales, deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos,culturales y de educación formal, dirigidos a los funcionarios y sus familias.

Se encuentra sujeto al cumplimiento al ordenamiento publico vigente y al tener como misión la inversión en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional Integral gratuita, para la incorporación y en el desarrollo social, económico y tecnológico de país, y en aras de alcanzar su visión estratégica de posicionarse como una organización de conocimiento para todos los colombianos, innovando permanentemente en sus estrategias y metodologías de aprendizaje, en total acuerdo con las tendencias y cambios tecnológicos y las necesidades del sector empresarial y de los trabajadores, impactando positivamente la productividad, la competitividad, la equidad y el desarrollo del país, requiere disponer de los bienes y servicios necesarios que permitan el buen desarrollo de los procesos para el cabal cumplimiento de su objetivo misional y coadyuve a la materialización de su visión.

Atendiendo lo establecido en la resolución 1 -0192 de 2020, por la cual se establecen lineamientos para el sistema de estímulos y programas de bienestar Social para los empleados públicos del SENA., la entidad deberá planear y ejecutar Programas de Bienestar Social, las cuales las cualesse 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.

Que la circular 01-3-2021-000014 del SENA, “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.

Sostenibles 2020-2022https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Programa+Nacional+de+Bienestar+Social+2020-2022.pdf/a6b866aa-e8ae-67cc-3986-4aeb0f482182?t=1608570357127&download=true

Dentro de estos estos Lineamientos del Plan de Bienestar Social eIncentivos, se promueve el desarrollo de programas deportivos, recreativos, artísticos y culturales y ensu artículo 10.3.1 Deportes, establece que estas actividades deportivas deben:

1. Crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productivay que mantengan un buen estado de salud y ánimo.
2. Fomentar la integración de los empleados públicos del Servicio Nacional de AprendizajeSENA en actividades deportivas.
3. Representar al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en eventos deportivosinstitucionales.
4. Promover acciones que incentiven y optimicen el uso de los escenarios deportivos.

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 transversal: transformación digital. Las entidades públicas se deben trasformar 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 cuente 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 cuente 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 inter empresas
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 2021de 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.
Deporte: Atletismo

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.

Según la Resolución 01054 del 2021 el l Grupo de Talento Humano de la Regional Cundinamarca cuenta con cuatro (4) cargos de planta: un (1) profesional, dos (2) técnicos y un (1) auxiliar, por lo tanto, debido a la inexistencia de personal suficiente para atender los compromisos para el 2022, se hace necesario contratar siete (7) personas naturales, que cuenten con la experiencia, idoneidad y capacidades específicas para brindar apoyo de carácter

temporal y durante la vigencia 2022 para realizar el apoyo al desarrollo de las actividades deportivas previstas en el plan de bienestar de funcionarios y aquellas solicitadas por la coordinación del Grupo de Talento Humano de la Regional Cundinamarca del SENA en el Centro de Formación que sea asignado.

Que dentro de las funciones asignadas al grupo de Talento Humano y que tienen relación con el objeto a contratar encontramos:

Formación y Desarrollo del Talento Humano:

1. Elaborar, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y presentar Informes del pian 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 presupuéstales 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.

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.

La Dirección General diseñó una encuesta con el fin de caracterizar la población beneficiaria, resultado socializado con el Comité Nacional de Bienestar y enviado en octubre de 2021 a todos los Servidores Públicos del SENA y contó con la participación de 6.953 funcionarios, el 68% de la plantade personal SENA.

La tabulación de los resultados fue realizada en la herramienta Power BI, los cuales se pueden visualizar por Regional y/ Centro de Formación Profesional Integral en el siguiente enlace:

https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZDlkODg3ZDAtN2JjOS00ZDM2LWJjZmYtZDdlNjRlNDBjMDZiIiwidCI6ImNiYzJjM zgxLTJmMmUtNGQ5My05MWQxLTUwNmM5MzE2YWNlNyIsImMiOjR9&pageName=ReportSection.

Obteniendo los siguientes resultados respecto del Eje 1: Equilibrio psicosocial - Eventos deportivosy recreacionales:

Diagnóstico Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022

El formulario de diagnóstico de bienestar fue enviado a todos los Servidores Públicos a nivel nacional y contó con la participación de 6.953 funcionarios, el 68% de la planta de personal SENA. Para iniciar seleccione la Regional para quien desea ver los resultados:

REGIONAL

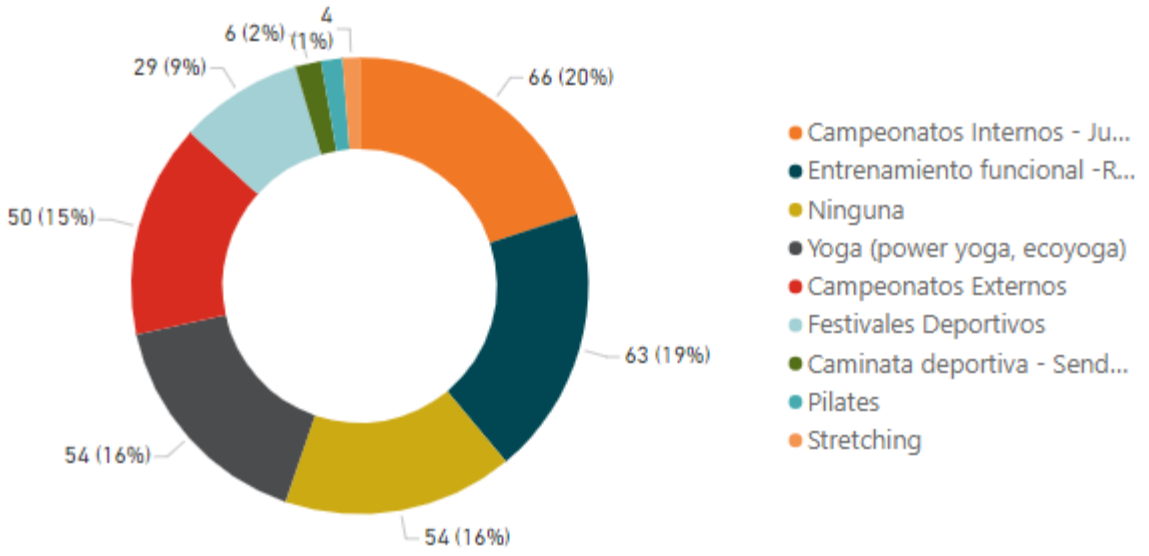
CUNDINAMARCA

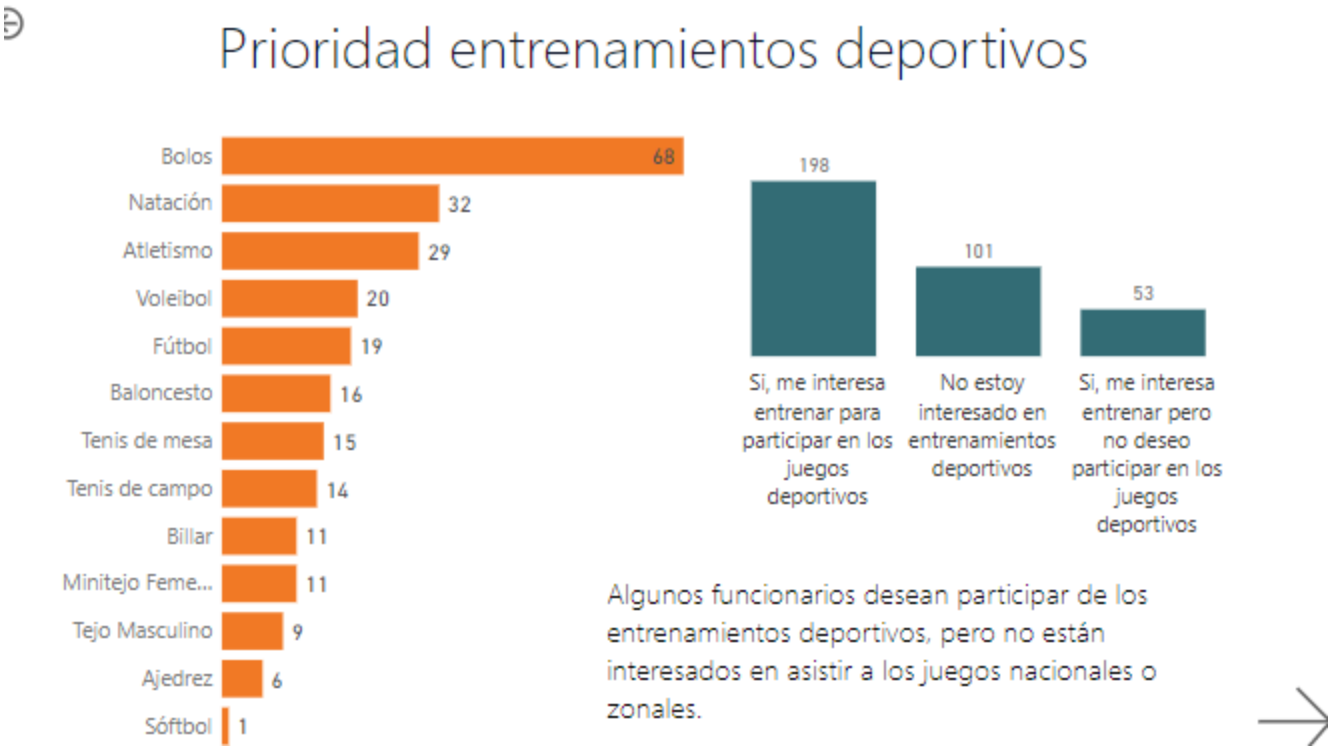
Número de funcionarios que participaron de la Encuesta

352

Opcionalmente también puede ver los resultados por Centro de Formación Profesional Integral:

Prioridad en programa deportivo





Que por lo anterior la coordinación del grupo de Talento Humano de la Regional Cundinamarca debe surtir las siguientes acciones o etapas para el desarrollo de las actividades deportivas que involucren a los funcionarios de la Regional y los Centros de Formación que la conforman.

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

Que, dentro de los programas de bienestar del SENA, se encuentra la realización de actividades deportivas que comprende campeonatos internos y externos, escuelas deportivas, entrenamientos,festivales infantiles, intercambios entre regionales, celebración de juegos deportivos zonales y nacionales en las disciplinas de mayor dedicación.

Conforme a los resultados a nivel nacional y regional, además de resaltar la dispersión geográfica de las sedes con las que cuenta la regional Cundinamarca, resulta necesaria la contratación de entrenadores deportivos con el objetivo de atender los funcionarios de la Dirección Regional y sus Seis (6) Centros de Formación.

Despacho / Centro de formación	No. funcionarios	No. Contratistas requeridos

Centro de la tecnología del Diseño y la Productividad Empresarial de Girardot	98	1
Centro de Desarrollo Agroempresarial de Chía	59	1
Centro de Desarrollo Agroindustrial y Empresarial de Villeta	75	1
Centro Agroecológico y Empresarial de Fusagasugá	94	1
Centro de biotecnología Agropecuaria de Mosquera	153	1
Centro Industrial y Desarrollo Empresarial de Soacha	103	1

Para el desarrollo de estos programas, se tiene previsto el proceso de contratación de entrenadores deportivos y culturales que permitan una práctica permanente durante la vigencia 2022 y así lograr mejores niveles de competencia y esparcimiento del funcionario y su núcleo familiar, a través de las escuelas deportivas y las alianzas con las cajas de compensación familiar; aprovechando al máximo los escenarios deportivos con que cuente la Entidad.

Dentro de la encuesta realizada a finales de febrero de 2021, se obtuvieron las siguientes inscripciones para desarrollar programas deportivos:

ACTIVIDADES	NÚMERO DE FUNCIONARIOS	Porcentaje
Entrenamiento funcional -Rumba aeróbica	32	15,6%
Bolos	27	13,2%
Ninguna	25	12,2%
Yoga	24	11,7%
Natación	21	10,2%
Fútbol	13	6,3%
Atletismo	11	5,4%
Ciclismo	8	3,9%
Baloncesto	7	3,4%
Tenis de mesa	7	3,4%
Voleibol	6	2,9%
Stretching	5	2,4%
Tenis de campo	5	2,4%
Minitejo	4	2,0%
Tejo	3	1,5%
Billar	2	1,0%
Ajedrez	1	0,5%
CAMINATAS ECOLOGICAS, SENDERISMO, PESCA.	1	0,5%
juegos de mesa	1	0,5%
No me queda tiempo para desarrollar actividades deportivas	1	0,5%
Taekwondo	1	0,5%

Total general	205	100,0%

En virtud de las necesidades expresadas por los funcionarios y los lineamientos impartidos por el Departamento de la Función Pública, Dirección General del SENA se desarrollaron los siguientes programas en la vigencia 2021:

ACTIVIDAD	No. DE FUNCIONARIOS
EVENTO CONFRATERNIDAD	579
ENCUENTRO CULTURA	300
EVENTO PARA INFORME DE GESTION FIN DE AÑO	579
ACTIVIDAD PREPENSIONADOS	52
DIA DE LA FAMILIA	579
OLIMPIADAS DEPORTIVAS	300
ESCUELAS DEPORTIVAS	54 X CICLO

que para el desarrollo y proyección del proceso de escuelas deportivas el área de Talento Humano, realizó un análisis histórico de la participación de los funcionarios y su núcleo familiar en los diferentes ciclos de las escuelas deportivas ofertadas en años anteriores y en el primer semestre del año 2021, teniendo como evidencia que los deportes que tienen mayor demanda y asistencia por parte de los funcionarios y su núcleo familiar correspondientes a los centros de formación de Chía, Mosquera, Soacha y Despacho Regional; dichos deportes son los siguientes:

- Tenis De Campo
- Squash
- Gimnasio
- Natación
- Taekwondo
- Futbol

Lo anterior teniendo en cuenta que la cantidad mensual de funcionarios que participan en cada modalidad deportiva depende de las inscripciones que se realicen según cronograma de la coordinación de Talento Humano de la Regional Cundinamarca del SENA.

Que dentro del marco deportivo la regional también realizó las olimpiadas deportivas para los funcionarios de la Regional Cundinamarca del SENA.

Donde se tuvieron en cuenta las siguientes disciplinas Deportivas:

Futbol
Natación
Tenis de mesa
Atletismo
Tejo
Mini Tejo
Billar

Ajedrez
Voleibol

En consecuencia, en virtud de la dispersión geográfica y del número de actividades que se desarrollarán en marco deportivo del plan de bienestar regional Cundinamarca, se requiere contratar siete (7) apoyos para la ejecución del siguiente objeto igual: "Prestar los servicios como entrenador deportivo, recreativo y acondicionamiento físico en la Regional Cundinamarca, en cumplimiento del Plan de Bienestar para la vigencia 2022*"*

En el presente caso es viable realizar el proceso de contratación puesto que, en consecuencia, paraatender las anteriores funciones el grupo Gestión de Talento Humano no cuenta con funcionarios de planta que puedan desarrollar las actividades en mención. Por todo lo anterior, se requiere conocimiento especializado en la enseñanza para el acondicionamiento físico, entrenamiento deportivo y dirección de equipos de para los servidores públicos del SENA y su grupo familiar, en cumplimiento del Plan de Bienestar para la vigencia 2022.

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 serviciosprofesionales 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 deberealizarse únicamente con relación al personal indispensable para suplir actividades donde la plantade personal es insuficiente, por lo tanto, resulta viable la contratación de siete (7) personas naturales con el fin de ejecutar las obligaciones específicas definidas en el presente estudio previo.

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

2. Obligaciones Específicas:

1. Apoyar el desarrollo de las actividades deportivas previstas en el plan de bienestar de funcionarios y aquellas solicitadas por la coordinación del Grupo de Talento Humano de la Regional Cundinamarca del SENA en la vigencia 2022.

2. Promover los estilos de vida saludables a los funcionarios del Centro de Formación asignado en la vigencia 2022.

3. Proponer el desarrollo de nuevas actividades deportivas, de recreación y buen aprovechamiento del tiempo libre de acuerdo con las necesidades del Centro de Formación Asignado en la vigencia 2022.

4. Organizar la representación deportiva del centro de formación en los distintos eventos que se realicen a nivel local y brindar entre brindar entrenamiento técnico en las diferentes disciplinas deportivas en que sea determinada su participación.

5. Apoyar las actividades del programa de salud ocupacional en la parte preventiva y que requieranpara ello el desarrollo de actividades físicas.

6. Proyectar y adelantar programas de preparación deportiva en el centro de formación dirigida a funcionarios y sus núcleos familiares.

7. Dirigir el entrenamiento físico de los funcionarios que hacen uso del gimnasio ubicado en Centrode formación asignado

8. Las demás que se hagan necesarias para el cabal cumplimiento del objeto contractual.

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato a suscribir es de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión teniendoen 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 laboralni prestaciones sociales, no tiene subordinación y se celebrará por el término estrictamenteindispensable.

4. Competencias Técnicas y Personales:

La persona natural deberá ejecutar el objeto del contrato a partir de los conocimientos y experienciarelacionada 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 yde la comunicación, capacidad de trabajo en equipo y liderazgo.

5. Domicilio Contractual:

El domicilio contractual, en el que el contratista ejecutará el objeto del contrato es el área de influencia de la Regional Cundinamarca en el Centro de formación al que sea asignado elcontratista.

- Centro de la Tecnología del Diseño y la Productividad Empresarial de Girardot
- Centro de Desarrollo Agroempresarial de Chía
- Centro de Desarrollo Agroindustrial y Empresarial de Villeta.
- Centro Agroecológico y Empresarial de Fusagasugá
- Centro de Biotecnología Agropecuaria de Mosquera
- Centro Industrial y Desarrollo Empresarial de Soacha
- Despacho Regional Cundinamarca

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) delnumeral 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 concordanciacon 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 aldomicilio 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 la realizará el Coordinador del Grupo de Talento Humano o quien hagasus veces o a quien delegue el Director Regional Cundinamarca en cada Centro de formación.

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 Regional Cundinamarca 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 quela 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 deEstudios 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.

De conformidad con el Clasificador de Bienes y Servicios de las Naciones Unida (Versión 14 del UNSPSC), la siguiente es la clasificación de los servicios personales temporales requeridos:

SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	PRODUCTO	NOMBRE

80000000	80110000	80111600	80111601	Asistente de oficina o administrativo temporal

Sector perteneciente al objeto contractual:

SECTOR ECONÓMICO
Sector terciario o de servicios profesionales

En el mercado colombiano existen múltiples tecnólogos y/o personas idóneas en diferentes materiasque 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, queademás 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 deservicios externo. Por otra parte, las condiciones personales 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 comparaciónde valores la administración debe tener en cuenta el factor prestacional, existente en la vinculaciónlaboral 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, 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 personales es necesario hacer una valoración individual dependiendo de múltiples factores particulares, cuya descripción resulta difícilestablecer 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 personales 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.

14.1 Idoneidad y experiencia.

Debido a que en el momento de la expedición del presente documento aún no se cuenta con la identificación e información necesaria para relacionar la idoneidad y experiencia del

futuro contratista, la información necesaria en cuanto a la formación académica y experiencia requeridas para desarrollar el objeto contractual, serán plasmadas en el respectivo certificado de idoneidad queserá suscrito con posterioridad.

14.2 Estudio de la Oferta.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-614 del 2009, señaló que el ejercicio de funcionespermanentes en la Administración Pública debe hacerse con personal de planta y que todo vínculocontractual 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 Políticaque 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.

14.3 Estudio de la Demanda.

De conformidad con la información suministrada por el Departamento Administrativo de la FunciónPública 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 serviciosprofesionales, 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
CMC-25-1010-0167-2020 De 2020	JULIO CESAR RIVEROS GAVIRIA	Prestar los servicios personales de carácter temporal para orientar actividades deportivas previstas en el plan de bienestar de funcionarios, así como promover espacios de integración y estilos de vida saludables para los funcionarios del área de influencia del Centro de la tecnología del Diseño y la Productividad Empresarial de Girardot.	8 meses	Valor total del contrato: $ 11.290.304 Forma de pago: Pagos mensuales y sucesivos según plazo y fecha de inicio de ejecución.	Directa

CMC-25-1010-0169-2020 De 2020	JAVIER HELI TORRES ACOSTA	Prestar los servicios personales de carácter temporal para orientar actividades deportivas previstas en el plan de bienestar de funcionarios, así como promover espacios de integración y estilos de vida saludables para los funcionarios del área del Centro Agroecológico y Empresarialde Fusagasugá	8 meses	Valor total del contrato: $ 11.290.304 Forma de pago: Pagos mensuales y sucesivos según plazo y fecha de inicio de ejecución.	Directa
CO1.PCCNTR. 2238801 De 2021	CAMILO ANDRES SALINAS DIAZ	Prestación de servicios personales para el desarrollo de actividades deportivas previstas en el plan de bienestar de funcionarios del Centro Agroecológico y Empresarial de Fusagasugá.	8 meses	Valor total del contrato: $ 11.624.496 Forma de pago: Pagos mensuales y sucesivos según plazo y fecha de inicio de ejecución.	Directa

15. Recomendación al Ordenador del Gasto:

Se revisará y validará la documentación presentada en el SIGEP II con el fin de verificar 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 recomendará la contratación al ordenadordel gasto, sin que sea necesario haber obtenido previamente varias ofertas, así mismo se verificaráel cumplimiento de los topes, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en la ciudad de Bogotá,

JIMMY GONZALO MALDONADO NOVOADIRECTOR REGIONAL CUNDINAMARCA

Vo.Bo.: Diana Sánchez – Profesional Contratista GMA