



AUTORIZACIÓN PARA LA CONTRATACIÓN EL DIRECTOR DEL SENA REGIONAL HUILA

CONSIDERANDO

Que la Subdirección del Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila - SENA - Regional Huila, solicita autorización para contratar en la vigencia 2022, una (1) persona natural con el siguiente objeto: “Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la formulación y desarrollo del plan de cultura institucional, ciudadana, digital y ambiental dirigidas a los aprendices del Centro de formación en el marco del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz”.

Que el trámite se adelanta de conformidad con lo establecido en el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, el literal h) del numeral 4 del artículo 2° de la Ley 1150 de 2007, el artículo 2.2.1.2.1.4.9. del Decreto 1082 de 2015, el artículo 3° del Decreto 1737 de 1998, modificado por el artículo 1° del Decreto 2209 de 1998, y el Decreto 1068 de 2015 artículo 2.8.4.4.5; en concordancia con la Resolución No. 751 de 2014, la Resolución No. 0054 de 2018 y la Circular SENA No. 3-2014-000115 de 2014.

Que teniendo en cuenta la justificación expuesta en los estudios previos, las especiales características y necesidades técnicas de las contrataciones a realizar, la asignación presupuestal de la Dirección de Planeación resulta procedente otorgar la autorización solicitada.

En consecuencia, esta Dirección Regional

AUTORIZA

A la Subdirección del Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila - SENA - Regional Huila a contratar en la vigencia 2022 los servicios una (1) persona natural con el siguiente objeto: “Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la formulación y desarrollo del plan de cultura institucional, ciudadana, digital y ambiental dirigidas a los aprendices del Centro de formación en el marco del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz”.

Neiva, 22 DE ENERO 2022

AUTORIZACIÓN No. 217

**CÁNDIDO HERRERA GONZÁLEZ
DIRECTOR REGIONAL**

Proyectó: Emilcen Gutierrez Núñez – Coordinadora de Formación Profesional de Centro.

Revisó: Luis Humberto González Ortiz – subdirector C.A.D.P.H.

Firmado
digitalmente por
LUIS HUMBERTO
GONZALEZ ORTIZ

Revisó: Faiber Pérez – Orientador Agencia Pública de Empleo - Dirección Regional Huila.

Anexo: Estudio Previo.



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

FORMATO ESTUDIO PREVIO

PARA DETERMINAR LA CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD PARA CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

OBJETO:	Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la formulación y desarrollo del plan de cultura institucional, ciudadana, digital y ambiental dirigidas a los aprendices del Centro de formación en el marco del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Profesional en, psicología, psicopedagogía, trabajo social.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	Experiencia laboral de mínimo 12 meses relacionada con la implementación de actividades asociadas a los temas abordados en el Plan Nacional de Bienestar al Aprendiz, de los cuales mínimo 6 meses en experiencia docente o en actividades de apoyo a la formación o trabajo con comunidades.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para el contrato la suma de TREINTA Y CUATRO MILLONES DOSCIENTOS SESENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y OCHO PESOS M/CTE (\$ 34.265.438). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente al mes de enero de 2022 por valor de QUINIENTOS VEINTE MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y UN PESOS M/CTE (\$ 520.751). b) Diez (10) pagos iguales por los meses de febrero a noviembre de 2022, por valor de TRES MILLONES CIENTO VEINTICUATRO MIL QUINIENTOS OCHO PESOS M/CTE (\$ 3.124.508). c) Un último pago correspondiente al mes de diciembre de 2022 por valor DOS MILLONES CUATROCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS SIETE PESOS M/CTE (\$2.499.607).
PLAZO:	Hasta el 30 de diciembre de 2022.
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Garzón - Huila - Colombia
SUPERVISOR:	Profesional G02 Líder de Bienestar al Aprendiz o quien designe el ordenador del pago
ORDENADOR DEL PAGO:	Subdirector del Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila.

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, el Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila - SENA - Regional Huila, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:



El Decreto 249 de 2004 por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, en su artículo 25 enuncia: “los centros de formación son las dependencias responsables de la prestación de los servicios de formación profesional integral, los servicios tecnológicos, la promoción y el desarrollo del empresarismo, la normalización y evaluación de competencias laborales, en interacción con entes públicos, privados y en articulación con las cadenas productivas y los sectores económicos”.

Teniendo en cuenta los numerales 1, 17, 28, 29 y 32 entre otros, del Artículo 27 de la norma antes mencionada, se determinó que entre las funciones en las subdirecciones de los Centros de Formación Profesional se encuentran las de:

1. Planear, programar, ejecutar, controlar y evaluar los procesos de Formación Profesional Integral para atender las demandas de los sectores productivos y sociales, directamente o mediante alianzas o convenios con otros agentes públicos o privados

17. Desarrollar procesos de evaluación de la formación profesional y aplicar indicadores para medir el desempeño de la gestión del Centro y el cumplimiento de sus planes de acuerdo con las orientaciones de la Dirección General y la Dirección Regional o Distrital, según el caso. (...).

28. Administrar y ejecutar los procesos de contratación, provisión, manejo, mantenimiento, seguimiento y control del talento humano, de los recursos físicos, tecnológicos, pedagógicos, humanos, financieros y de información del Centro.

29. Responder por la ejecución presupuestal de los recursos del Centro de Formación. (...)

32. Decidir sobre aspectos académicos, de planeación, administrativos y financieros en articulación con la Dirección General y la Dirección Regional o del Distrito Capital, según el caso.

La Resolución No 1-01399 de 2021, por la cual se adopta el Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga la Resolución 2203 de 2019, define el plan de bienestar al aprendiz como una estrategia institucional para contribuir en la permanencia y certificación de los aprendices de la entidad en su proceso formativo, con enfoque territorial y en coherencia con la política de atención con enfoque pluralista y diferencial., establece en su artículo N° dos (2) Financiación “El Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, por intermedio de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, destinará anualmente como mínimo el dos por ciento (2%) de su presupuesto para atender las acciones anuales del Plan de Acción acorde con el Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices que incluye recursos para contratar los equipos de bienestar. Cada Subdirector de Centro de Formación Profesional y los Directores Regionales gestionarán recursos adicionales por medio de alianzas, convenios y relaciones interinstitucionales con el sector público y de cooperación con el sector privado a nivel local, regional, nacional e internacional, para atender los requerimientos de la implementación y ejecución anual del Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices del SENA” así dentro de las acciones anuales establecidas en este plan se encuentra el objetivo estratégico N° uno (1) relacionado con implementar estrategias de acompañamiento para el desarrollo integral del aprendiz en su proceso formativo, con este objetivo se busca brindar acompañamiento a los aprendices en temas relacionados a la cultura, a las prácticas de prevención de la enfermedad y promoción de la salud, al desarrollo de habilidades blandas, al deporte, la actividad física, el aprovechamiento del tiempo libre y el arte, que se materializa en los siguientes objetivos operativos : 1) Reconocer la cultura como creadora de identidad, generadora de inclusión y catalizadora de diversidad. 2) Generar en las aprendices prácticas asociadas a la prevención de la



enfermedad y promoción de la salud a través de la gestión con entidades competentes. 3) Desarrollar habilidades blandas para la vida y el trabajo. 4) Reconocer el deporte, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre como elementos fundamentales en el mejoramiento de la formación profesional integral. 5) Reconocer el arte como vehículo de conocimiento, expresión, comunicación y transformación personal y social.

En ese orden como insumo para la elaboración del Plan de Acción Bienestar al aprendiz del Centro se cuenta con el documento guía Plan de Acción Bienestar al Aprendiz GFPI-G-026 V7 en la que se relacionan los objetivos estratégicos y operativos, que se constituyen en las líneas generales que articulan las acciones previstas a realizarse con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las funciones atribuidas, igualmente es necesario ejecutar los planes, proyectos y actividades programadas, como lo son el Plan Estratégico 2019-2022, el Plan de Acción 2022, los proyectos establecidos en el Manual Integral de Planeación y Gestión-MIPG- así como lograr las metas de alto impacto institucional.

Dentro de la formulación del plan de acción de bienestar al aprendiz de acuerdo a las acciones previstas en el plan nacional integral de bienestar al aprendiz se hace necesario estrategias relacionadas por medio de la implementación de actividades asociadas al Objetivo estratégico uno (1) del PNIBA que tendrá como marco metodológico, el Modelo de Animación Sociocultural ASC; que usando herramientas del arte y la cultura, se encargará de fomentar valores de la Comunidad SENA para la convivencia armónica, respeto por los principios, reglamentos, dinámicas e infraestructuras y sobre todo, para la identidad personal de los aprendices que les genere sentido de pertenencia, empoderamiento, conciencia acerca de su proyecto personal y fidelización para la permanencia institucional, haciendo especial énfasis en la promoción del arte y la cultura, como una estrategia para el desarrollo de espacios de encuentro intercultural, de la cultura institucional, ciudadana, digital, ambiental, que incentive el cumplimiento de normas, establecimiento de pactos que permitan en los aprendices autorregulación individual y social, así como la generación de actitudes positivas hacia el uso responsable de internet y las tecnologías, la promoción de la salud, prevención de la enfermedad, promoviendo en los aprendices la importancia de adoptar hábitos de vida saludables que ayuden a preservar su salud física y mental, el desarrollo de habilidades blandas, construcción de ciudadanía, promoviendo el fortalecimiento de sus habilidades socioemocionales, la sana convivencia, el relacionamiento positivo con el entorno y la construcción de espacios para el liderazgo, la representación y la participación; la actividad física fomentando el deporte, la recreación y aprovechamiento del tiempo libre con el fin de incentivar el espíritu de superación, la disciplina y la sana competencia en los aprendices y enriquecer su bienestar y el arte como vehículo de conocimiento y expresión, como medios para el logro de proyectos y metas, aportando al proceso de formación integral y permanencia de los aprendices.

El objetivo de la contratación es contar con un profesional que desarrolle actividades que permitan dar cumplimiento a las siguientes acciones previstas: 1) Incluir en el plan de cultura, estrategias para el desarrollo de la cultura institucional y ciudadana que incentive el cumplimiento de normas, manual de convivencia y el establecimiento de pactos que promuevan la autorregulación individual y social, 2) Propiciar el desarrollo de una cultura digital fomentando el uso responsable de internet y las nuevas tecnologías para prevenir y enfrentar riesgos como grooming, el sexting, el ciberacoso, la ciberdependencia, entre otros, 3) Adelantar la elección de voceros y representantes de aprendices, 4) Generar espacios de participación de voceros y representantes de aprendices en los centros de formación y regionales.

En tal sentido, la contratación se requiere por un plazo de diez (11) meses, período que satisface la necesidad del Centro, ya que se debe dar cumplimiento a los lineamientos del Plan Nacional Integral de Bienestar al aprendiz, Plan de Acción de Bienestar al Aprendiz del Centro de Formación en especial en sus objetivos



operativos: Desarrollar las habilidades blandas para la vida y el trabajo, así mismo los del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 ‘Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad’ (Ley 1955 de 2019), en el componente pacto por la gestión pública efectiva, que promueve y mejorar la eficiencia y productividad en la gestión y las capacidades de las entidades públicas y traza el curso de acción para remover los obstáculos y transformar las condiciones que hagan posible acelerar el crecimiento económico y la equidad de oportunidades del país, y que se fundamenta en la ecuación del bienestar. El Plan Estratégico Institucional por su parte, orienta todo el accionar de la Entidad hacia el logro de resultados transformacionales que impacten el emprendimiento, la productividad, la equidad y la generación de empleo decente para la nación, aportando de manera significativa al bienestar y la equidad del país.

Ahora bien, la carga laboral del área donde surge la necesidad consiste en la ejecución de las actividades establecidas en el Plan de Acción de Bienestar al Aprendiz del Centro de Formación, distribuidas en los objetivos operativos, acciones previstas y actividades así:

Objetivo estratégico: Implementar proyectos de acompañamiento para el desarrollo integral del aprendiz en su proceso formativo.			
Objetivo Operativo: Reconocer la Cultura como creadora de identidad, generadora de inclusión y catalizadora de diversidad.			
Acción Prevista	Actividades a desarrollar	Cantidad de actividades	Aprendices a impactar
Incluir en el plan de cultura, estrategias para el desarrollo de la cultura institucional y ciudadana que incentive el cumplimiento de normas, manual de convivencia y el establecimiento de pactos que promuevan la autorregulación individual y social.	Campaña Celebración semana de la madre tierra a partir de las expresiones artísticas y culturales	3	500
	Campaña cultura ciudadana a partir de las expresiones artísticas y culturales	3	500
	Campaña institucional Sensibilización del reglamento del aprendiz a partir de las expresiones artísticas y culturales.	4	800
	Campañas de promoción para el cumplimiento del reglamento del aprendiz.	4	500
	Conmemoración del Día nacional de la afrocolombianidad	1	200
	Conmemoración Poblaciones indígenas	1	200
	Semana del enfoque diferencial.	3	500
	Talleres de Sensibilización en el marco del enfoque pluralista y diferencial.	4	800
	Campañas de Sensibilización en el marco del enfoque pluralista y diferencial.	4	500
	Día internacional de las personas con discapacidad	4	500
	Campañas de sensibilización sobre condición discapacidad.	4	500
	Acompañamiento por el área de psicología a los aprendices entorno a faltas académicas y disciplinarias contempladas en el reglamento del aprendiz según necesidad.	según necesidad	según necesidad
	Jornadas de socialización del reglamento del aprendiz	4	800
Propiciar el desarrollo de una cultura digital fomentando el uso responsable de internet y las nuevas tecnologías para prevenir y enfrentar riesgos como grooming, el sexting, el ciberacoso, la ciberdependencia, entre otros.	Talleres lúdico - pedagógicos que permitan el buen uso del internet y las nuevas tecnologías.	48	900
	Campañas de prevención del grooming, el sexting, el ciberacoso, la ciberdependencia, entre otros.	4	500
	Campaña Día mundial de las telecomunicaciones y la sociedad de la información.	3	500
Objetivo estratégico:	Reconocer al aprendiz en su proceso de formación profesional integral mediante la implementación de un programa de estímulos que se materializa en los objetivos operativos descritos.		
Objetivo Operativo	Generar escenarios de reconocimiento para aprendices en ejes de liderazgo, proyección social, formación y de talentos.		
Adelantar la elección de voceros y representantes de aprendices	Elección de voceros establecido en el reglamento al aprendiz acuerdo 007 de 2012 o las normas que lo deroguen y representantes de aprendices.	4	48
	Divulgación de la Convocatoria del proceso de elección de representantes.	1	800
	Campaña para Fomentar la participación de los aprendices para elección de representantes.	1	500



	Proceso de inscripción de candidatos a representantes de aprendices.	1	500
	Asesoría en la presentación de propuestas de representantes aprendices a los candidatos inscritos en el proceso	1	10
	Debates entre candidatos y aprendices en las diferentes jornadas de formación.	3	600
	Elección Representantes establecido en el acuerdo 002 de 2014 teniendo en cuenta la circular del nivel nacional para el desarrollo del proceso de elección de representantes.	3	800
	Posesión del representante	1	50
	Elección de voceros establecido en el reglamento al aprendizaje acuerdo 007 de 2012 o las normas que lo deroguen y representantes de aprendices.	4	48
	Reunión de Voceros, subdirector de Centro de Formación y Equipo de Bienestar al Aprendiz.	6	25
Generar espacios de participación de voceros y representantes de aprendices en los centros de formación y regionales.	Talleres lúdico - pedagógicos en torno a las temáticas de Liderazgo, Motivación, Trabajo en Equipo teniendo en cuenta los roles de los aprendices. (Representantes, voceros, monitores, beneficiarios de apoyos socioeconómicos.)	4	48
	Sensibilización sobre la importancia de la participación de las actividades del Plan de Bienestar centro de formación.	4	800
	Acompañamiento y Participación en encuentros de liderazgo regional, zonal, nacional	1	1
	Acompañamiento y Participación en reuniones regional.	1	1
	Acompañamiento y Participación en reuniones zonales.	1	1
	Acompañamiento y Participación en Cumbre nacional de representantes de aprendices.	1	1
	Elaboración y ejecución de propuesta de Responsabilidad Comunitaria - Conformar equipo de voluntariado.	1	200
	Apoyar y acompañar las propuestas de los Representantes de Aprendices	3	100
	Reunión de Voceros, subdirector de Centro de Formación y Equipo de Bienestar al Aprendiz.	6	25

De igual manera apoyar en la ejecución de la política de atención con enfoque pluralista y diferencial y la estrategia de animación sociocultural, para lo cual se cuenta con un solo funcionario de planta, que funge como líder del área de Bienestar al Aprendiz y debe supervisar no solamente la ejecución de Plan de Acción de Bienestar al Aprendiz del Centro de Formación; sino también los diferentes procesos que comprometen al área para el cumplimiento de metas de la Coordinación de Formación Profesional Integral, Coordinaciones Académicas y Área Administrativa y Financiera.

Bajo este esquema el presente documento tiene como finalidad sustentar la contratación de un (01) Profesional en, psicología, psicopedagogía, trabajo social con las calidades y competencias necesarias para brindar un soporte adecuado y oportuno a los intereses del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, en este caso la ejecución del Plan de Acción de Bienestar al Aprendiz del Centro de Formación en sus objetivos operativos: Reconocer la Cultura como creadora de identidad, generadora de inclusión y catalizadora de diversidad y Generar escenarios de reconocimiento para aprendices en ejes de liderazgo, proyección social, formación y de talentos.

Según la Resolución 00649 del 23 de septiembre de 2020, el Grupo de Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas en el Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila del SENA Regional Huila cuenta con diez (10) cargos de planta: ocho (8) profesionales y dos (2) técnicos, de los cuales uno (1) solo tiene funciones al área de Bienestar al Aprendiz, quien lidera no solamente la ejecución del Plan de Acción de Bienestar al Aprendiz del Centro de Formación; sino también de los diferentes procesos que comprometen al área para el cumplimiento de metas del centro, por lo cual hace necesario contar con una (1) persona natural que cuenten con la experiencia, idoneidad y capacidades específicas para brindar apoyo



de carácter temporal durante la vigencia 2022, que le permita al aprendiz Reconocer la Cultura como creadora de identidad, generadora de inclusión y catalizadora de diversidad; 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 para suplir actividades donde la planta de personal es insuficiente, por lo tanto, resulta necesaria la contratación puesto que es indispensable contar con un profesional para apoyar la formulación y desarrollo del plan de cultura institucional, ciudadana, digital y ambiental dirigidas a los aprendices del Centro de formación.

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

2. Obligaciones Específicas:

1. Incluir e implementar en el plan de cultura acciones que promuevan espacios de encuentro intercultural y folclore con enfoque diferencial e inclusivo.
2. Incluir e implementar en el plan de cultura, estrategias para el desarrollo de la cultura institucional, ciudadana y ambiental.
3. Incluir e implementar en el plan de cultura estrategias para fomentar la cultura digital, incentivando en los aprendices el uso responsable de internet y las nuevas tecnologías, que contribuya a la prevención de riesgos como grooming, el sexting, el ciberacoso, la ciberdependencia, entre otros.
4. Articular con los profesionales del equipo del plan de bienestar del centro adelantar estrategias o campañas orientadas a fomentar en los aprendices, actitudes positivas frente a su ser, su proyecto de vida, su formación y la convivencia ciudadana.
5. Organizar, hacer seguimiento y entregar resultados de la implementación de lineamientos para las elecciones de representantes y voceros de aprendices en el marco de la normatividad vigente.
6. Organizar los encuentros de representantes de aprendices y voceros según lineamientos vigentes implementando acciones que fortalezcan el liderazgo de los aprendices.
7. Participar en la formulación del plan de bienestar al aprendiz del Centro de formación según normatividad vigente.



8. Articular con el equipo que adelanta acciones del plan de bienestar, así como con los grupos internos del Centro de formación, para apoyar el desarrollo de mecanismos para la retención de aprendices, la implementación de la política de atención a personas con discapacidad, la política de atención con enfoque pluralista y diferencial, la inducción de aprendices, la divulgación y evaluación del plan de bienestar al aprendiz.
9. Realizar informes, reportes u otros documentos asociados a las actividades relacionadas con su objeto contractual y obligaciones.
10. Realizar acompañamiento y orientación a los aprendices del Centro a nivel individual y grupal y activar las rutas de atención interinstitucional cuando se requiera.
11. Participar en los Comités de Evaluación y Seguimiento que se realiza a cada una de las formaciones a nivel grupal e individual.
12. Ejecutar el objeto contractual de manera personal y de acuerdo con las disposiciones establecidas en la normatividad interna del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y en articulación con la Coordinación de Formación Profesional del Centro.
13. Apoyar los diferentes eventos que se programen por el área de Bienestar al Aprendiz y en la Coordinación de Formación.
14. Participar de las reuniones que se programen desde Bienestar al Aprendiz, para la planeación de actividades, seguimiento y avance al Plan de Acción de Bienestar al Aprendiz y las citadas por las diferentes dependencias del Centro de Formación.
15. Realizar la creación, registro de actividades mensuales del Plan Nacional Integral del Aprendiz – plan de acción de bienestar al Aprendiz y cargue de la participación de los aprendices en la plataforma SOFIA PLUS.
16. Organizar el archivo que se genere del desarrollo de las actividades propias atendiendo los lineamientos definidos en el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol SIGA.
17. Recibir, cuidar y conservar en buen estado los ambientes de formación, equipos y maquinaria que EL SENA ponga a su disposición para el cumplimiento del contrato, para lo cual se le hará el respectivo control de inventario que será firmado por el contratista.
18. Apoyar y participar en la implementación y cumplimiento de los lineamientos y disposiciones del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol SIGA.
19. Apoyar con la estructuración y definición de especificaciones técnicas de las diferentes necesidades de la Entidad; con la evaluación de propuestas en los procesos de contratación de bienes, servicios u obras, y realizar cuando le sea requerido el apoyo a la supervisión de los contratos, de conformidad con la Ley 1474 de 2011.
20. Presentar a la supervisión los reportes de ejecución de actividades en forma mensual y los demás informes y respuestas de comunicaciones que le sean solicitados inherentes a su objeto contractual.
21. Cumplir con los protocolos generales de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19, de conformidad con lo señalado en las Resoluciones No. 223 del 25 de febrero de 2021, No. 392 del 25 de marzo de 2021, No. 777 del 02 de junio de 2021 y demás normas que rijan sobre la materia. El SENA se reservará el derecho de solicitar las evidencias de cumplimiento en el momento en que lo considere conveniente.
22. Las demás que le sean asignadas por la autoridad competente de acuerdo con el nivel, la naturaleza y área del desempeño del cargo.
23. En el marco de las actividades del objeto contractual, apoyar con la estructuración y definición de especificaciones técnicas de las diferentes necesidades de la Entidad; con la evaluación de propuestas en los procesos contratación de bienes, servicios u obras, y realizar cuando le sea requerido, el apoyo a la supervisión de los contratos, de conformidad con la Ley 1474 de 2011.



3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato a suscribir es de prestación de servicios profesionales 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 en el municipio de Garzón, Departamento del Huila, Colombia.

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 Profesional G02 Líder de Bienestar al Aprendiz o quien designe el ordenador del pago.

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 el subdirector (a) Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila 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.

14.1 Idoneidad y experiencia.



De acuerdo a los soportes de idoneidad y experiencia que serán allegados por el futuro contratista, 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, el Subdirector de Centro 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. 1311311 – 2020	ENNA ROCIO PERLAZA CAMACHO	Prestación de los servicios profesionales de carácter temporal para el fortalecimiento de habilidades socioemocionales, el	DIEZ (10) MESES Y	El valor total del presente contrato asciende a la suma de TREINTA Y CUATRO MILLONES SEISCIENTOS OCHO MIL COP incluido IVA (\$34.608.000,00) MCTE, esta suma será	Contratación Directa

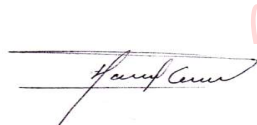


		desarrollo de la cultura institucional y ciudadana y el ejercicio del liderazgo, en el marco de ejecución del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz y el proceso misional Gestión de la Formación Profesional Integral, en el Centro de la Industria, Empresa y los Servicios del SENA Regional Huila.	VEINTE (20) DIAS	pagada al contratista en valores mensuales de TRES MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL COP (\$3.244.000,00) MCTE o su equivalente en fracción.	
CO1.PCCNT R. 2192180 de 2021	MARIA LEIDY CANO SUAZA	Prestar los servicios profesionales de carácter temporal, para apoyar los objetivos estratégicos en el marco del Plan de Bienestar integral al Aprendiz 2021, en el Centro de Formación Agroindustrial "La Angostura" del SENA Regional Huila.	DIEZ (10) MESES Y VEINTI OCHO (28) DIAS	Valor total del contrato por la suma de TREINTA Y DOS MILLONES CIENTO SETENTA Y CINCO MIL PESOS M/CTE (\$32.175.000). Honorarios mensuales por el valor de DOS MILLONES NOVECIENTOS VEINTICINCO MIL PESOS MCTE (\$ 2.925.000).	Contratación Directa

15. Recomendación al Ordenador del Gasto:

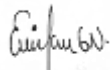
Que revisada y validada la documentación presentada por el futuro contratista en el SIGEP y verificado el cumplimiento de los requisitos de capacidad, idoneidad y/o experiencia requerida para la prestación del servicio y el cubrimiento de la necesidad reportada, se recomienda la contratación al ordenador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

Se expide en la ciudad de Garzón, lo diecinueve (19) días del mes de enero del 2022

 Firmado digitalmente por
LUIS HUMBERTO GONZALEZ ORTIZ
Luis Humberto González Ortiz
Subdirector de Centro



Proyectó: María Angélica Rodríguez Sánchez - Profesional G2 - Bienestar al Aprendiz



Revisó: Emilcen Gutiérrez Núñez – Coordinadora de Formación



Revisó Jurídicamente: Emerson Manchola Medina – Abogado Contratista / Proceso Gestión Contractual

Revisó: Erika Yasmin Puentes Lemus – Profesional G 01 C.F.A. 

SENA				MATRIZ DE RIESGOS PARA LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTIÓN																		
No.	Clase	Fuente	Etapas	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?
1	General	Interno	Planeación	operacional	Inobservancia de los requisitos que debe tener el contratante para la ejecución del servicio.	Selección de propuestas que no cumplen con los requisitos para la prestación del servicio, afectar la Gestión Institucional y atrasar el proceso de contratación del servicio.	2	4	7	Alto	SENA	Quien realiza los estudios previos debe tener claro los requisitos que se deben cumplir, para realizar la contratación, definir las necesidades y el objeto para contratar.	1	1	2	Bajo	No	Coordinadores que requieren el servicio	Planeación	Suscripción del contrato	A través de correo electrónico y comunicaciones internas con Líderes de programa o Coordinadores.	En la planeación del proceso
2	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 uno de los expedientes contractuales que requieran registro presupuestal	1	1	2	Bajo	No	SENA	Suscripción 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 de realizar el registro presupuestal	Posterior a la firma del contrato
3	Específico	Externo	Ejecución	Regulatorio	Perjuicios que se puedan ocasionar al contratista por la ocurrencia de hechos de fuerza mayor o caso fortuito en los términos 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 retornar 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
4	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	Supervisor/ Contratista	Permanente
5	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 diferentes al desarrollo de su objeto contractual	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 información usadas por el contratista	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 colaboradoras que manejan información a fin de canalizar la misma.	Permanente
6	Específico	Interno	Ejecución	Técnico	Riesgo por servicios adicionales. se materializa cuando se requieren servicios complementarios o adicionales de manera sobrevenida 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, prorroga o modificaciones contractuales	1	1	2	Bajo	SI	Coordinadores que requieren el servicio- Supervisor del contrato	Ejecución	Liquidación	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	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	Ejecución	Liquidación	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
8	Específico	Externo	Ejecución	Operacional	Incumplimiento del contrato (Ejecución parcial o incorrecta del objeto contractual o las obligaciones contenidas en el contrato)	Afecta la satisfacción de la necesidad que se pretende cubrir con el contrato. Puede generar sanciones y prórrogas	3	3	6	Alto	Contratista/SENA	Realizar seguimiento continuo a la ejecución del contrato y de evidenciar un presunto incumplimiento y/o demoras se dará aplicación a los procedimientos, cláusulas excepcionales, caducidad, sanciones y multas conforme lo establece la norma, atendiendo a los derechos de la Entidad. (art. 84, 85, 86 L 1474/11)	2	3	5	Medio	No	SENA	Ejecución	Liquidación	Seguimiento a la ejecución del contrato	Permanente
9	General	Externo	Ejecución	Operacional	Errores cometidos por los contratistas en la elaboración de las actas y/o cuentas que ocasionan demoras en su radicación.	Demora en los pagos que puede afectar el desarrollo normal del contrato	2	2	4	Bajo	Contratista	Revisión de documentos radicados por el Contratista para solicitar los ajustes correspondientes.	1	1	2	Bajo	No	Contratista/ Supervisor	Ejecución	Liquidación	Registro en la lista de verificación que debe realizar el supervisor	Durante la ejecución
10	General	Externo	EJECUCION	Operacional	Falta de publicidad en los procesos de contratación y en el seguimiento de la supervisión o interventoría.	No cumplimiento del principio de publicidad	3	3	6	Alto	Entidad al 100%	Verificación de documentos publicados dentro del proceso contractual	1	2	3	Bajo	SI	Estructurador (Gestión contractual) y Supervisor	Ejecución	Liquidación	Diligenciamiento de la lista de chequeo del procedimiento respectivo.	Permanente
11	Específico	Interno/Externo	Ejecución	Operacional	Liquidación del contrato de manera inoportuna	Incumplimiento de la normatividad sobre liquidación de contratos	1	1	2	Bajo	Contratista/SENA	Seguimiento por parte del Supervisor del contrato	1	1	2	Bajo	No	Contratista/Supervisor	Liquidación	Liquidación	Seguimiento a la ejecución del contrato	Permanente
12	Específico	Externo	Ejecución	Operacional	Contagio Coronavirus- COVID-19	* Enfermedades del contratista que pueden generar suspensión y/o liquidación de la ejecución contractual. *Demandas e indemnizaciones por incapacitado o muerte del contratista	4	4	8	Alta	Contratista	El supervisor y contratista del deben dar estricto cumplimiento a las Resoluciones No. 392 del 25 de marzo de 2021, No. 777 del 02 de junio de 2021 y No. 1687 del 25 de octubre de 2021 expedidas por el Ministerio de Salud y Protección Social, Por medio de la cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas	1	2	3	Bajo	SI	Contratista/Supervisor	Suscripción del contrato	Liquidación	Auto reporte de las condiciones de salud/ Atención a los protocolos de bioseguridad. El supervisor está obligado al seguimiento y cumplimiento del protocolo de bioseguridad.	Permanente
* En todo caso, el área donde nace la necesidad del servicio, es responsable de analizar la contratación a realizar y ajustar la presente matriz de riesgos de acuerdo a su contexto.																						

* En todo caso, el área donde nace la necesidad del servicio, es responsable de analizar la contratación a realizar y ajustar la presente matriz de riesgos de acuerdo a su contexto.



CERTIFICACIÓN DE INEXISTENCIA DE PERSONAL SUFICIENTE

EL DIRECTOR REGIONAL DEL SENA HUILA

CONSIDERANDO

Que el Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del SENA Regional Huila, requiere contratar los servicios de Un (1) profesional 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 1° del Decreto 2209 de 1998, artículo 2.8.4.4.5. del Decreto 1068 de 2015 y la Resolución No. 054 de 2018;

CERTIFICA

Que revisada la planta de personal del Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila -SENA- Regional Huila, lo indicado en las anteriores consideraciones y la justificación realizada por la Coordinación de Formación en el estudio previo, en virtud del artículo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015, esta Dirección Regional acredita la inexistencia de personal suficiente para ejecutar las obligaciones y el objeto contractual consistente en: *“Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la formulación y desarrollo del plan de cultura institucional, ciudadana, digital y ambiental dirigidas a los aprendices del Centro de formación en el marco del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz.”*

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 Neiva, a los once (11) días de enero de 2022.

CANDIDO HERRERA GONZALEZ
Director Regional

Vo.Bo. Yolima Méndez Perdomo - Coordinadora Grupo Regional de Gestión de Talento Humano

Firmado
digitalmente
por Yolima
Méndez
Perdomo

Revisó: José Lisardo Trujillo Trujillo – Coordinador del Grupo Administrativo CADPH

Proyectó: Víctor Fredy Perdomo Moreno – Profesional Gestión Talento Humano CADPH

Anexo: Estudio Previo

**Certificado de Disponibilidad Presupuestal – Comprobante.**

Usuario Solicitante: MHJltruji
Unidad ó Subunidad Ejecutora Solicitante: 36-02-00-041-
Fecha y Hora Sistema: 6/01/2022 12:00:00 p. m.

JOSE LISARDO TRUJILLO TRUJILLO
CENTRO AGROEMPRESARIAL Y DESARROLLO

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:	822	Fecha Registro:	2022-01-06	Unidad / Subunidad	36-02-00-041-952510 CENTRO AGROEMPRESARIAL Y DESARROLLO PECUARIO DEL HUILA-HUILA					
Vigencia Presupuestal	Actual	Estado:	Generado	Tipo:	Gasto			Uso Caja Menor	Ninguno	
Valor Inicial:	229.658.077,00	Valor Total Operaciones:	0,00		Valor Actual.:	229.658.077,00	Saldo x Comprometer:	229.658.077,00	Vr. Bloqueado	0,00
SOLICITUD DE CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL				AUTORIZACION DE ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS						
Número:	822	Fecha Registro:	2022-01-06	Número:		Modalidad de contratación:		Tipo de contrato:		
ITEM PARA AFECTACION DE GASTO										
DEPENDENCIA	POSICION CATALOGO DE GASTO	FUENTE	RECURS ORECUR SO	SITUAC.	FECHA OPERACION	VALOR INICIAL	VALOR OPERACION	VALOR ACTUAL	SALDO X COMPROMETE R	VALOR BLOQUEADO
952542 CENTRO AGROEMPRESARIA L Y DESARROLLO PECUARIO DEL HUILA - BIENESTAR APRENDICES.	C-3603-1300-14-0-3603025-02 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS - SERVICIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL - MEJORAMIENTO DEL SERVICIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SENA NACIONAL	Nación	10	CSF						
Total:						229.658.077,00	0,00	229.658.077,00	229.658.077,00	0,00
Objeto:	SERVICIOS PERSONALES: PRESTAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN DE CARÁCTER TEMPORAL, PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE LOS APRENDICES EN EL MARCO DEL PLAN NACIONAL INTEGRAL DE BIENESTAR AL APRENDIZ EN EL C.A.D.P.H.									

JOSE LISARDO TRUJILLO TRUJILLO
Coordinador Administrativo

Autoguardado 100% PAA 2022 M2 Publicado en Secop II - Excel Buscar (Alt+Q) Emilcen Gutierrez Nunez										
Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Easy Document Creator Acrobat Compartir Comentarios										
B641 41_9525_100 Prestar los servicios profesionales de caracter temporal para apoyar la formulación y desarrollo del plan de cultura institucional, ciudadana, digital y ambiental dirigidas a los aprendices del Centro de formación en el marco del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
639	60111600	41_9525_098 Prestar los servicios como apoyo a la gestión de caracter temporal para el arte y la cultura por medio de la musica en sus diversas expresiones como vehículo de conocimiento, comunicación y transformación personal y social de los aprendices del Centro de formación en el marco del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz	Enero	Enero	336	Días	Contratación directa.	Presupuesto de entidad nacional	22.523.010 COP	22.523
640	60111600	41_9525_099 Prestar los servicios profesionales de caracter temporal para promover el deporte, la actividad fisica y el aprovechamiento del tiempo libre de los aprendices del centro de formación en el marco del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz.	Febrero	Febrero	330	Días	Contratación directa.	Presupuesto de entidad nacional	34.369.588 COP	34.369
641	60111600	41_9525_100 Prestar los servicios profesionales de caracter temporal para apoyar la formulación y desarrollo del plan de cultura institucional, ciudadana, digital y ambiental dirigidas a los aprendices del Centro de formación en el marco del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz	Enero	Enero	335	Días	Contratación directa.	Presupuesto de entidad nacional	34.890.339 COP	34.890
642	60111600	41_9525_101 Prestar los servicios profesionales de caracter temporal para proponer y desarrollar actividades orientadas al fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los aprendices del Centro de formación en el marco del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz	Enero	Enero	335	Días	Contratación directa.	Presupuesto de entidad nacional	34.890.339 COP	34.890
643	60111600	41_9525_102 Prestar los servicios profesionales de caracter temporal para apoyar el arte y la cultura en sus diversas expresiones como vehículo de conocimiento, comunicación y transformación personal y social de los aprendices del Centro de formación en el marco del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz	Enero	Enero	336	Días	Contratación directa.	Presupuesto de entidad nacional	34.994.490 COP	34.994
	65111510	41_9525_103 Prestar el servicio de suministro y aplicación de vacunas Toxoide Tetanica incluyendo seguimiento para cumplimiento de esquema de vacunación para aprendices	Febrero	Febrero	165	Días	Minima cuantía	Presupuesto de entidad nacional	4.574.103 COP	4.574
Adquisiciones										
Listo Modo Filtrar 110%										