



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
FORMATO ESTUDIO PREVIO**

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

OBJETO:	<i>Prestar los servicios personales de carácter temporal para apoyar los procesos administrativos dentro de los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario y Fondo Nacional de Vivienda en el Grupo Talento Humano de la Regional Atlántico del SENA durante la vigencia 2023.</i>
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Profesional en derecho, administración de empresas, finanzas y relaciones internacionales, contaduría y afines
EXPERIENCIA RELACIONADA:	No se requiere experiencia relacionada. En atención a la circular 3-2022-000210 del 25 de noviembre de 2022 “Tabla de honorarios 2023 para contratos de prestación de servicios con personas naturales, diferentes a actividades de instructor”
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para los dos contratos la suma de CINCUENTA Y NUEVE MILLONES OCHOCIENTOS TREINTA Y SIETE MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y CUATRO PESOS M/CTE (\$59.837.644,00), correspondiéndole a cada contrato un valor de VEINTINUEVE MILLONES NOVECIENTOS DIECIOCHO MIL OCHOCIENTOS VEINTIDÓS PESOS M/CTE (\$29.918.822,00). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente al mes de febrero de 2023 por valor de DOS MILLONES CIENTO TREINTA MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y DOS PESOS M/CTE (\$2.130.442,00). b) Diez (10) pagos iguales por los meses de marzo a diciembre de 2023 por valor de DOS MILLONES SETECIENTOS SETENTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y OCHO PESOS M/CTE. (\$2.778.838,00) cada uno. Con cargo al CDP 9923 de 2023.
PLAZO:	El plazo se fija hasta el 31 de diciembre de 2023, contados a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución.
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Barranquilla, Atlántico.
SUPERVISOR:	Coordinación del Grupo de Apoyo Administrativo Mixto Regional Atlántico
ORDENADOR DEL PAGO:	Jacqueline Rojas Solano, Directora Regional.



De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015 y artículo 3º del Decreto 371 de 2021, la Dirección Regional Atlántico del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:

El SENA es un establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio del Trabajo, encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país, como lo establece la Ley 119 de 1994.

Por su parte el Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”, establece dos títulos, el primero el sistema nacional de capacitación el cual está compuesto por la inducción y reinudcción, 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 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.

Los Lineamientos del Plan de Bienestar Social e Incentivos del Servicio Nacional de Aprendizaje

¹ Función Pública. Programa Nacional de Bienestar: *Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022*<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Programa+Nacional+de+Bienestar+Social+2020-2022.pdf/a6b866aa-e8ae-67cc-3986-4aeb0f482182?t=1608570357127&download=true>



SENA, buscan 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.

La Resolución No. 1-0760 de 2020 “Por la cual se crean los “Grupos Regionales de Gestión del Talento Humano” en el SENA y se dictan otras disposiciones, establece que de respecto a la Formación y Desarrollo del Talento Humano, los Grupos Regionales de Gestión del Talento Humano tienen asignadas las siguientes funciones:

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

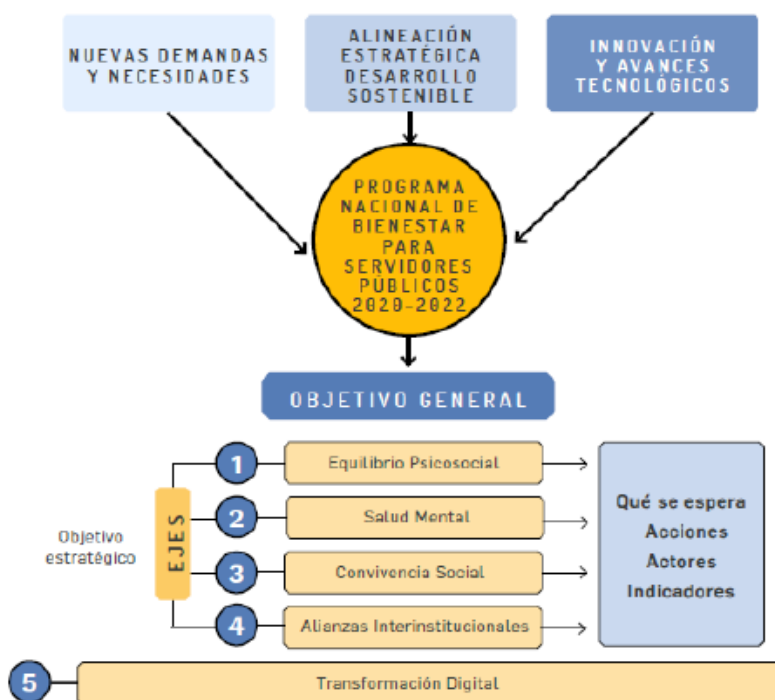
De igual forma detalla que respecto Vivienda tienen asignadas las siguientes funciones:

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



ejecución y estado de la cartera.

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:



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública 2020⁴

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 transformar a organizaciones inteligentes, que apliquen la tecnología, los datos y las nuevas necesidades que trascienden



barreras físicas y conectan al mundo. Comprende la creación de cultura digital para el bienestar, analítica de datos para el bienestar y la creación de ecosistemas digitales.

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

En el subnumeral 10.3.1 Deportes

a) Objetivo

- Crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo.
- Fomentar la integración de los empleados públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en actividades deportivas.
- Representar al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en eventos deportivos institucionales.
- Promover acciones que incentiven y optimicen el uso de los escenarios deportivos con que 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. Los entrenamientos que se oferten deben ser los que se identificaron en el diagnóstico de necesidades de bienestar de la Regional.

En ese sentido, las disciplinas programadas para la vigencia por parte de la Regional, son tales : fútbol, baloncesto, softbol, tejo y mnitejo, natación, atletismo, bolos, tenis de campo. De igual forma, se incluirá la disciplina técnica vocal.

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.

Por otra parte, se ofertarán las disciplinas tenis de mesa, las actividades de club de lectura, escuela



de vallenato y danza, de acuerdo con los requerimiento que se vayan presentando durante la vigencia 2023.

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 2023.

En ese sentido, la Regional Atlántico estima la realización de campeonatos internos en las disciplinas de mayor interés: futbol, voleibol, baloncesto y tenis de campo. De igual forma se abrirán inscripciones para evaluar la posibilidad de realizar campeonatos de atletismo, natación y bolos de acuerdo con la acogida entre los beneficiarios.

III. Torneos representativos interinstitucionales y/o interempresas

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

Se programarán juegos interdependencias en las disciplinas emblemáticas de la Regional Atlántico, que impliquen el fomento de la salud, la sana convivencia y el desarrollo personal de las respectivas habilidades. Se proyecta que estos torneos serán realizados en las disciplinas fútbol, softbol, baloncesto y natación.

- 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 2023 de la Regional, propendan por la salud física y mental de los servidores públicos y su grupo familiar.

Deportes: Fútbol, baloncesto, voleibol, tejo masculino, mini tejo femenino, tenis de mesa, bolos masculino y femenino, tenis de campo, atletismo, natación, softbol.

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

En este sentido, se procura el desarrollo de valores organizacionales en función de una cultura del servicio público, donde se acreciente la ética administrativa y la responsabilidad social, mediante



acciones participativas para generar sentido de pertenencia e identidad con la Entidad, y así los servidores sean conscientes de la importancia del auto cuidado de la salud, la construcción de un mejor nivel recreativo, artístico, cultural, del empleado y de su grupo familiar, fortaleciendo el buen clima laboral y el mejoramiento continuo en el desempeño de la labor de los servidores.

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

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

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

El procedimiento de Bienestar Social a Funcionarios tiene como objetivo establecer las actividades para la administración y desarrollo de los Planes y Programas de Bienestar Social e Incentivos, que se orientan a la promoción de la integración de los servidores públicos de la Entidad y su familia a través de actividades culturales, recreativas, deportivas y educativas que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y desarrollo integral.

El despacho de la Regional deberá 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, billar, tenis de mesa, ajedrez, tejo, minitejo, atletismo, entrenamientos que se ofertan debido a la identificación en el diagnóstico de necesidades de bienestar de la Regional. Podrán programarse también actividades continuas de entrenamiento físico tales como: rumba terapia, aeróbicos, spinning, que se encuentren en los resultados de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos realizada durante el 2022 en la Regional, para garantizar la salud física y mental de los servidores públicos y su grupo familiar.

Durante la vigencia 2022 se realizaron entre otras las siguientes actividades ligadas al plan de bienestar y capacitación:



- Coordinación administrativa y trámite de las actividades Deportivas, Recreativas y Culturales para llevar a cabo el plan de Bienestar en la vigencia 2022.
- Apoyo y acompañamiento a la Regional en su participación en el encuentro Nacional, Cultural, Juegos Deportivos Zonales y Nacionales.

Actividades específicas contempladas en el plan de bienestar 2022:

- Día de la madre
 - Día del padre
 - Día de la familia
 - Semana de la confraternidad
 - Jornadas de trabajo para el mejoramiento del clima laboral
 - Talleres de danza, música y canto mensuales
 - Vacaciones recreativas para niños
 - Club de lectura
 - Día del abuelo
 - Encuentro de pensionados
 - Actividades logísticas para encuentro culturales nacionales
 - Actividades logísticas para encuentros deportivos zonales
 - Aguinaldo infantil
 - Actividad de integración de fin de año
 - Vacaciones recreativas infantiles
 - Talleres de danza y música
 - Demás actividades on las cuales se buscó fortalecer el desarrollo integral no solo de los funcionarios sino de sus beneficiario y que se consolidaron durante la vigencia 2022: escuelas culturales como el club de lectura, escuela de vallenato y danza.
- Capacitación
 - 6 cursos de 40 horas personal administrativo de planta
 - 1 diplomado de 100 horas personal administrativo de planta
 - Gestión jornadas de capacitación para Trabajadores Oficiales lideradas

Por otro lado, mediante Resolución 1-1721 se establece la normativa del fondo de vivienda, disposición que define los parámetros legales y sus funciones para asignar créditos en las diferentes modalidades como son compra de vivienda, mejoras locativas, liberación de gravamen y préstamos sobre ahorros.

De conformidad con el acuerdo N°0002 de 2022 de fecha 29 de marzo de 2022, respecto a los préstamos de vivienda la entidad tiene asignadas las siguientes funciones:

1. Administrar el Fondo de Vivienda del SENA.
2. Llevar el libro de Actas del respectivo Comité de Vivienda, así como la compilación de los informes que sean presentados a ese Comité.
3. Mantener en custodia la documentación que soporta las solicitudes aprobadas de créditos para vivienda.



4. Supervisar y controlar las acciones necesarias para una adecuada y eficaz recuperación de la cartera del Fondo de Vivienda del SENA, de acuerdo con los lineamientos que emita la Dirección Jurídica del SENA y hacer el cobro persuasivo de las obligaciones en mora.
5. Velar por la debida ejecución del presupuesto asignado al Fondo de Vivienda a nivel Nacional o Regional.
6. Presentar al Consejo Directivo Regional y al Director Regional respectivo, informes de ejecución y estado de la cartera, en cada sesión o cuando se lo soliciten.
7. Convocar al Comité Regional de Vivienda cuando se requiera, según sea el caso.
8. Convocar al Comité Convencional de los trabajadores oficiales cuando se requiera.
9. Velar por el estricto cumplimiento de las normas que regulan el Fondo.
10. Convocar en las fechas y plazos señalados por el Comité Nacional de Vivienda, la recepción de solicitudes de crédito y establecer las fechas para el envío de la información consolidada por modalidad a la Dirección General.
11. Efectuar el estudio, análisis y consolidación de las solicitudes de préstamos por cada modalidad, verificando el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normatividad del Fondo Nacional de Vivienda, y presentar al Comité de Vivienda respectivo la información consolidada de las solicitudes recibidas.
12. Presentar al respectivo Comité Convencional, las solicitudes de crédito de los Trabajadores Oficiales para que efectúen las recomendaciones y al Comité Nacional o Regional de Vivienda para su aprobación.
13. Efectuar el seguimiento al descuento de cuotas por concepto de crédito de vivienda, pólizas y préstamos sobre ahorros.
14. Reliquidación de créditos de vivienda al momento de la desvinculación del deudor de conformidad con la normatividad vigente a la aprobación del crédito y lo pactado en la escritura pública.
15. Gestionar y verificar el cumplimiento de los requisitos de los préstamos sobre ahorros. Efectuar la liquidación para la devolución de ahorros.
16. Preparar y enviar oportunamente los informes que se le requieran.
17. Las demás que le sean asignadas y que corresponda a la naturaleza del Fondo Nacional de Vivienda del SENA.

De igual forma, en el precitado Acuerdo se establece que el Fondo Nacional de Vivienda del SENA concede créditos de vivienda bajo las siguientes modalidades:

1. Compra de vivienda construida o de lote para construir
2. Construcción de vivienda, en lote de propiedad del servidor público, o de su cónyuge o compañero(a) permanente siempre y cuando éste constituya la garantía hipotecaria a favor del SENA.
3. Liberación total o parcial del gravamen hipotecario que haya sido constituido únicamente con ocasión de la adquisición o construcción de la vivienda, cuando ésta sea del servidor público, o de su cónyuge o compañero(a) permanente siempre y cuando éste constituya la garantía hipotecaria a favor del SENA.



4. Mejoras locativas en la vivienda de propiedad del servidor público, o de su cónyuge o compañero(a) permanente siempre y cuando éste constituya la garantía hipotecaria a favor del SENA.

En torno a esta normativa, la Regional Atlántico la vigencia 2022 realizó las siguientes actividades: para el cumplimiento de la adjudicación de créditos hipotecarios se ejecutaron los tramites administrativos que implican las convocatorias 2022-1 y 2022-2, así como la gestión de las reservas presupuestales de las convocatorias 2021-1 y 2021-2 de conformidad con las fechas estipuladas en los respectivos cronogramas de las circulares emitidas por el Fondo Nacional de Vivienda.

Específicamente, se atendieron más de 40 estudios de títulos, se realizaron más de 25 minutas de hipoteca en primer grado a favor del SENA, se realizaron cancelaciones de hipoteca, devoluciones de ahorro, seguimientos, informes y capacitaciones a los funcionarios sobre las respectivas convocatorias. De igual forma, fueron atendidos derecho de petición presentados por los funcionarios relacionados con temas de vivienda.

Para la vigencia 2023 es necesario continuar con el cumplimiento de dichas actividades enmarcadas en el Acuerdo 0002 de 2022 y continuar con el seguimiento y la atención de las ejecutadas en 2022 que así lo requieran.

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

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

Teniendo en cuenta los compromisos institucionales asignados y citados anteriormente y una vez analizada la capacidad operativa a nivel regional, establecida mediante la Resolución No. 04949 de 2021, el Equipo Interno de Trabajo “Grupo Regional de Gestión del Talento Humano” de la Regional Atlántico cuenta con (8) cargos de planta ocupados por: 3 profesionales, 2 técnicos, 1 oficinista y 2 auxiliares pertenecientes a la planta del despacho y los diferentes centros de formación, para atender las actividades del grupo de trabajo se colige que la capacidad de la planta de personal vinculada a este grupo, para atender las necesidades, proyecciones, metas y acciones estratégicas para la vigencia 2023; no es suficiente, para cubrir los ciclos de servicio, y atender la demanda de los productos a prestar por parte de la Entidad. Por ello; se hace totalmente indispensable la contratación de dos (2) profesionales con objetos iguales; con el fin de potencializar el equipo regional para garantizar el bienestar de los funcionarios.



Por otro lado, mediante directiva presidencial 08 de fecha 17 de septiembre de 2022 se establecieron directrices de austeridad del gasto hacia un gasto público eficiente.

Posteriormente, el 29 de diciembre de 2022 el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de la Administración Pública emitieron la circular conjunta No. 100-005-2022 – “LINEAMIENTOS DEL PLAN DE FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD-VIGENCIA 2023”, mediante la cual se señaló, entre otros aspectos, lo siguiente:

*“(...) 3. La contratación directa a través del contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión **deberán tener un término de duración de cuatro (4) meses**, plazo este durante el cual los órganos, organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial deberán elaborar los estudios técnicos requeridos y establecer la planta temporal de personal necesaria y suficiente que supla las necesidades misionales y administrativas que se requieran. (...)”.*

Que, teniendo en cuenta estos lineamientos y dadas las inquietudes generadas por las regionales a nivel nacional respecto a la duración de los contratos de prestación de servicios personales durante la vigencia 2023, se adelantó el día 11 de enero de 2023 comité de Dirección en el SENA quienes definieron las siguientes directrices respecto al particular compartidas mediante comunicación No. 8-2023-000024 de fecha 12 de enero de 2023, de la siguiente manera:

“En el año 2023 los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión se suscribirán por el término estrictamente indispensable, según las necesidades de contratación y su correspondiente justificación de cada Centro de Formación, Regional y Área u Oficina de la Dirección General. Los contratos de instructor podrán tener vigencia máxima hasta el último día del calendario académico del año 2023, y los diferentes a Instructor máximo hasta el 31 de diciembre del año 2023.”

Por lo anterior, tal como lo señala la misma Circular: “cada Dirección, Oficina, Regional o Centro debe realizar una revisión previa y rigurosa de las razones que justifiquen la contratación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión para suscribir solamente los que sean estrictamente indispensables según sus necesidades y por el tiempo necesario durante la vigencia 2023, procurando la eliminación gradual y progresiva de estos contratos, “ejecutando planes para proponer y realizar las reestructuraciones necesarias, sin afectar la prestación del servicio y el cumplimiento de los fines misionales” de la Entidad.”

Ahora bien, el lineamiento impartido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP en la Circular Conjunta No. 100-005 del 29 de diciembre de 2022, en cuanto a que “3. La contratación directa a través del contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión **deberán tener un término de duración de cuatro (4) meses**”, está basado en el supuesto que las entidades públicas podrán realizar en ese tiempo los estudios técnicos y los trámites para la formalización de las plantas de personal que requieran, de forma que las actividades que realizan los contratistas sean asumidas al cabo de ese tiempo por los nuevos cargos de las plantas de personal, que de preferencia serán temporales.

En el caso del SENA, esta entidad sustentó ante el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública mediante la comunicación No. 01-2-2022-000886 del 30 de diciembre de 2022 las razones técnicas, físicas, presupuestales y financieras por las cuales no es posible que el SENA



realice en las condiciones señaladas en la Circular 100-005 de 2022 los estudios técnicos y de cargas de trabajo para tramitar la ampliación de la planta de personal que formalice en ese plazo los más de 32.000 contratos de prestación de servicios personales que suscribe el SENA cada año para poder cumplir las metas institucionales y prestar sus servicios en todo el territorio nacional.

Las necesidades de personal del SENA no se enmarcan en las 4 causales establecidas actualmente por el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 para crear empleos de carácter temporal, y estamos adelantando los trámites para pasar los 800 cargos de la planta temporal a la planta permanente.

A la fecha el SENA no tiene presupuesto en el 2023 para realizar estudios técnicos y de cargas de trabajo, ni para asumir costos de nómina superiores a los 1.152 cargos que están en trámite de creación.

Los ciclos formativos y la continua prestación de nuestros servicios misionales hacen improcedente la suscripción de nuestros contratos de prestación de servicios por 4 meses; el SENA está en la obligación legal de garantizar la continuidad de sus procesos de formación y de educación superior, durante todo el tiempo del programa, lo cual implica la necesidad de contar con los instructores y personal administrativo necesarios durante todo el proceso formativo. Esto implica que solo cuando se creen cargos y se provean, es posible suprimir contratos. Lo mismo sucede con los demás servicios que presta la entidad, en los cuales la continuidad es fundamental.

El SENA ya viene tramitando ante las entidades competentes del Gobierno Nacional la ampliación de la planta de personal permanente con 1.152 cargos, desde septiembre de 2021, sin que hasta la fecha (más de un año después), se haya expedido el correspondiente decreto por dudas en el costeo de los cargos, que subsisten a la fecha.

La suscripción de los contratos de prestación de servicios personales en el SENA por cuatro (4) meses conllevaría una grave afectación a la prestación de los servicios institucionales, tal como lo advirtió la Procuradora Delegada para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social en su Circular No. 001 del 6 de enero de 2023, en la cual expresó *“7- Por lo anterior, esta Procuraduría Delegada hace una observación sobre el plazo de cuatro (4) meses que está estipulado en el punto 3 de la Circular Conjunta N° 100 – 005 de 2022, para la duración de los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión; pues se considera que, dados los múltiples trámites y las diversas instancias que se deben agotar para lograr ajustar las plantas de personal de las entidades del Estado, es insuficiente y se corre el riesgo de dejar a muchas entidades públicas sin el personal necesario e idóneo para atender la demanda de los servicios que prestan a la ciudadanía; circunstancia que puede generar una parálisis del Estado en todos sus niveles”.*

La Directiva Presidencial No. 8 de 2022, por la cual se emiten “Directrices de Austeridad hacia un Gasto Público Eficiente” señala en su numeral 1.1. que *“Las entidades públicas solo podrán celebrar contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión cuando estos sean estrictamente necesarios por el volumen de trabajo que tenga a su cargo su personal de planta, o por la necesidad de conocimientos especializados”.*



A su vez, Colombia Compra Eficiente y el Departamento Administrativo de la Función Pública expresaron en la Circular Conjunta No. 01 del 5 de enero de 2023 que *“De conformidad con lo establecido en la Directiva Presidencial No. 08 del 17 de septiembre de 2022, las Entidades Estatales de la Rama Ejecutiva del orden nacional solo pueden justificar la celebración de contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión por: i) la carga de trabajo de su personal de planta o ii) la necesidad de conocimientos técnicos especializados, no profesionales, para la realización de actividades operativas, logísticas o asistenciales”*.

Adicional, el Ministerio de Trabajo indicó en su Circular Externa del 6 de enero de 2023, que “De conformidad con lo anterior, se entiende que podrán celebrarse contratos por el término de cuatro (4) meses siguiendo las reglas establecidas en las circulares conjuntas No 100-0005-2022 y 001-2023 aquellos contratos que la entidad identifique que puedan hacer curso al proceso de transición a cargo temporal de planta. // Las excepciones establecidas para suscribir contratos de prestación de servicios por un término superior a cuatro (4) meses, se resumen así: 1. Experticia o conocimiento especializado. // Estabilidad ocupacional reforzada por estado de gestación, licencia de paternidad o maternidad, limitaciones de salud, entre otros. // Contratos de prestación de servicios celebrados con personas jurídicas y aquellos que impliquen actividades no vinculadas a funciones permanentes financiados con recursos de proyectos de inversión.”, así mismo indicó: “(...) en el evento de requerirse la aplicación de una de las excepciones previamente señaladas, será necesario indicar en los estudios previos, los motivos por los cuales resulta necesarios y conveniente satisfacer la necesidad a través de un contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión, en lugar de la creación de un empleo de la planta temporal.”

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que el SENA se encuentra en este momento en imposibilidad física, técnica, presupuestal y financiera de ampliar su planta de personal en el 2023 en un número de cargos superior a los 1.152 que se encuentran en trámite en las entidades del Gobierno Nacional, y ante la necesidad de garantizar la adecuada prestación de sus servicios, dicha contratación se dará hasta el 31 de diciembre de 2023 dada la naturaleza del servicio a prestar, esto es ligado a los servicios a prestar y que a través de ello permite efectivamente la operatividad, el cumplimiento de programas, proyectos y metas trazadas dentro de la entidad; adicional a lo anterior concurren en esta contratación ambas causales para la suscripción del presente contrato de prestación de servicios profesionales, esto es, actividades en las que prima el intelecto requiriendo para su realización personal con experticia así como la insuficiencia de personal de planta.

En el presente caso, y como se describió en esta justificación es viable adelantar el proceso de contratación durante el termino definido en el “plazo del contrato” y bajo la circunstancia justificada en este estudio previo, puesto que esta dependencia requiere para su debida administración y funcionamiento del apoyo para atender, entre otras las siguientes actividades: Apoyar los trámites administrativos relacionados con las solicitudes de Auxilios Educativos, Auxilios Funerarios, Subsidios de Anteojos y Préstamos de Calamidad. Realizar apoyo en los trámites en la convocatoria de Estímulos, correspondientes al primer y segundo semestre en la vigencia 2023. Apoyar la organización, trámite, coordinación de las actividades Deportivas, Recreativas y Culturales para llevar a cabo el plan de Bienestar en la vigencia 2023. Realizar apoyo en los trámites de la convocatoria de Estímulos, correspondientes al primer y segundo semestre en la vigencia 2023. Apoyar la coordinación administrativa y trámite de las actividades. Apoyar al Administrador del Fondo Nacional de Vivienda del SENA, en los procesos de préstamos en sus diferentes modalidades como compra, mejoras locativas, construcción y liberación de hipoteca, así como en



los estudios de títulos, la constitución y cancelación de hipotecas, actividades deportivas, Recreativas y Culturales para llevar a cabo el plan de Bienestar en la vigencia 2023.

Por lo anterior, se hace indispensable contar con el apoyo de dos (2) profesionales en el área Profesional en Derecho, administración de empresas, finanzas y relaciones internacionales, contaduría y afines, a fin de coadyuvar en el desarrollo de los procesos administrativos dentro de los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario y Fondo Nacional de Vivienda en el Grupo Talento Humano de la Regional Atlántico del SENA durante la vigencia 2023.

Conforme a lo manifestado, la Regional Atlántico, optó por solicitar a Secretaría General, la autorización para celebrar dos (2) contratos con objetos iguales y así cumplir con la necesidad de alcanzar las metas proyectadas para la vigencia 2023; ya que un gran volumen de actividades que realiza el Grupo de Gestión del Talento Humano de la Regional Atlántico recaen sobre este objeto contractual en lo referente al apoyo de actividades de Bienestar social, estímulos al funcionario y las relacionadas con el Fondo Nacional de Vivienda.

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 Secretaria General, la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios personales con una persona natural, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones que se indican en este documento, lo anterior conforme al artículo 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, que establece: “Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados. // En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable”.

Teniendo en cuenta el objeto contractual y las obligaciones que se describen a continuación, esta dependencia manifiesta que el futuro contratista no ejercerá función pública, ni prestará servicios públicos y tampoco administrará bienes y recursos públicos, en tal sentido no es sujeto obligado a declarar bienes y rentas en el marco de la Ley 2013 de 2019.

Nota: Sin embargo, si el futuro contratista ejercerá actividades relacionadas con la función pública, servicios públicos y administración de bienes y recursos públicos, estará sujeto a declarar bienes y rentas en el marco de la Ley 2013 de 2019.

2. Obligaciones Específicas:

1. Apoyar los trámites administrativos relacionados con las solicitudes de Auxilios Educativos, Auxilios Funerarios, Subsidios de Anteojos y Préstamos de Calamidad.
2. Realizar apoyo en los trámites en la convocatoria de Estímulos, correspondientes al primer y segundo semestre en la vigencia 2023.



3. Apoyar la organización, trámite, coordinación de las actividades Deportivas, Recreativas y Culturales para llevar a cabo el plan de Bienestar en la vigencia 2023.
4. Coordinar las audiciones del grupo de danza y música, actividades para pre-pensionados, campeonatos deportivos internos, semana de la confraternidad, vacaciones recreativas, aguinaldo infantil, entrega de incentivos y jornada de integración de fin de año.
5. Apoyar los trámites respectivos del programa de Fondo Nacional de Vivienda, en el seguimiento y control de cartera, en los procesos de préstamos en las diferentes modalidades, estudios de títulos, créditos hipotecarios, en los trámites relacionados con hipotecas, reporte de novedades de funcionarios, pensionados y seguimiento en las pólizas de vida e incendio, atención a solicitudes y dar trámite de conformidad a los procedimientos institucionales de préstamos sobre ahorros y devoluciones de ahorros, seguimiento de pólizas, realización de cobros persuasivos de las obligaciones a que haya lugar y todas aquellas actividades administrativas que se deriven dentro del proceso.
6. Realizar apoyo en los trámites en la Convocatoria de vivienda vigencia 2023 del Fondo Nacional de Vivienda del SENA.
7. Apoyar al Administrador del Fondo Nacional de Vivienda del SENA, en los procesos de préstamos en sus diferentes modalidades como compra, mejoras locativas, construcción y liberación de hipoteca, así como en los estudios de títulos, la constitución y cancelación de hipotecas.
8. Realizar cobros persuasivos de las obligaciones vencidas o incumplidas y reportar al área de jurídica los créditos hipotecarios cuando se requiera.
9. Apoyar en el proceso de expedición y aplicación de las cesantías de los funcionarios a los créditos hipotecarios.
10. Las demás que sean solicitadas por el supervisor del contrato para el cumplimiento del objeto contractual.

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato a suscribir es de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión teniendo en cuenta los artículos 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, 2 – literal h) del numeral 4 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015.

De conformidad con las normas mencionadas, este contrato en ningún caso genera relación laboral ni prestaciones sociales, no tiene subordinación y se celebrará por el término estrictamente indispensable.

4. Competencias Técnicas y Personales:

La persona natural deberá ejecutar el objeto del contrato a partir de los conocimientos y experiencia relacionada descritos en el presente estudio previo, además de contar con buenas relaciones interpersonales con clientes internos y/o externos, uso eficaz de las tecnologías de la información y de la comunicación, capacidad de trabajo en equipo y liderazgo.

5. Domicilio Contractual:

El domicilio contractual será la ciudad de Barranquilla.



6. Fundamentos jurídicos que soportan la modalidad de selección:

El objeto que se requiere contratar corresponde a la prestación de servicios personales, que de conformidad con lo establecido por el artículo 32 - numeral 3 de la Ley 80 de 1993 y el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, se celebrará bajo la modalidad de Contratación Directa.

7. Justificación valor del contrato:

El valor de los honorarios se determina de acuerdo con los criterios de selección objetiva establecidos conforme a la necesidad, al objeto, las obligaciones descritas en este documento, la formación académica y la experiencia exigida para la idónea ejecución del contrato, en concordancia con el Plan de Acción de la Entidad, el presupuesto asignado a la dependencia, el Plan Anual de Adquisiciones y la tabla de honorarios vigente.

Para poder adelantar por parte del SENA los trámites administrativos de pago, el contratista debe acreditar previamente el cumplimiento de los requisitos de pago, tales como la certificación expedida por el supervisor del contrato en la que acredite el cumplimiento a entera satisfacción del objeto y obligaciones del contrato en el respectivo periodo y la cancelación de los aportes a la seguridad social como salud, pensión y riesgos laborales y demás documentos necesarios para el pago.

En caso de requerirse el desplazamiento del contratista a otras ciudades o municipios diferentes al domicilio contractual para el cumplimiento del objeto contractual, el SENA pagará los gastos que cause el desplazamiento de conformidad con lo establecido en el acto administrativo vigente.

8. Análisis de riesgos y forma de mitigarlos:

Una vez analizada la matriz de riesgos anexa a este estudio previo respecto del cumplimiento del contrato a celebrar, y en aras de salvaguardar el interés patrimonial, la Entidad solicitará al futuro contratista constituir una garantía de cumplimiento del contrato.

9. Garantías que debe asumir el contratista:

El contratista deberá constituir a su costa y a favor del SENA, una garantía de cumplimiento sobre el 10% del valor total del contrato, en los términos señalados en la Sección 3 Subsección 1 del Decreto 1082 de 2015, la cual se mantendrá vigente durante el plazo de ejecución del contrato y cuatro (4) meses más y se ajustará a los límites, existencia y extensión de los siguientes amparos: Cumplimiento del contrato. Este amparo cubre a la entidad estatal de los perjuicios derivados de a) incumplimiento total o parcial del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista; b) El incumplimiento tardío o defectuoso del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista c) Los daños imputables al contratista por entregas parciales de la obra, cuando el contrato no prevé entregas parciales; y d) El pago del valor de las multas y de la cláusula penal pecuniaria.

10. Supervisión:

La supervisión del contrato estará a cargo de: la Coordinación Grupo de apoyo de gestión del



Talento Humano.

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

11. Proceso de contratación cobijado por un acuerdo comercial: SI _____ NO X

12. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones: SI X NO _____

13. Criterios para seleccionar la oferta más favorable:

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

14. Análisis del Sector:

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

14.1 Idoneidad y experiencia.

De acuerdo con los soportes de idoneidad 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 para la respectiva suscripción del contrato (ver anexo 1).

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

14.2 Estudio de la Oferta.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-614 del 2009, señaló que el ejercicio de funciones permanentes en la Administración Pública debe hacerse con personal de planta y que todo vínculo contractual para el desempeño de funciones permanentes y propias del objeto de la entidad contratante debe ser retirado de la dinámica laboral administrativa, debido a que desdibuja el



concepto de contrato estatal, vulnera derechos laborales y el artículo 125 de la Constitución Política que exige el mérito para el ingreso y permanencia al empleo público.

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

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

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

14.3 Estudio de la Demanda.

De conformidad con la información presentada por la Contraloría General de la República el 18 de noviembre de 2018 en el encuentro nacional para la formalización para el empleo público, a 31 de agosto de 2022, las entidades públicas contaban con 885.740 contratos prestadores de servicios personales.

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

No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor contrato y forma de pago	Modalidad de selección
CO1.PCCNTR.3273064-2022	Amer Augusto Bayuelo Garcia	Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar los procesos administrativos dentro de los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario y Fondo Nacional de Vivienda en la Coordinación de Talento Humano de la Regional Atlántico del SENA del SENA durante la vigencia 2022.	11 meses y 14 días	\$31.956.637	Contratación Directa



CO1.PCCNTR.2174183-2021	Yenifer Liney Paz Obregón	Contratar la prestación de servicios personales de carácter temporal para apoyar los procesos administrativos dentro de los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario y Fondo Nacional de Vivienda en el Grupo de Apoyo Administrativo Mixto de la Regional Atlántico del SENA durante la vigencia 2021	10 meses y 14 días	\$31.500.000	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 (a) del gasto, sin que sea necesario haber obtenido previamente varias ofertas, así mismo se verificó el cumplimiento de los toques, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en la ciudad de Barranquilla, a los ocho (08) días del mes de febrero de 2023.

JACQUELINE ROJAS SOLANO
Directora Regional Atlántico

Vo.Bo. *Stephany Valle Córdoba*. – Coordinadora Grupo Regional de Gestión Talento Humano *Stephany Valle*

Elaboró: *María José Bohórquez* – Apoyo Jurídico Contratación. *MJ.*

Natali pantano – Abogada Despacho Regional