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:	"PRESTAR LOS SERVICIOS PERSONALES COMO INSTRUCTOR/PROFESOR DE ENTRENAMIENTO DEPORTIVO, RECREATIVO Y ACONDICIONAMIENTO FISICO PARA APOYAR LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL CENTRO DE LA TECNOLOGÍA DEL DISEÑO Y LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL DE GIRARDOT DE LA REGIONAL CUNDINAMARCA PARA LA VIGENCIA 2023.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Opción 1: Aprobación de cinco (5) años de educación superior en áreas relacionadas al acondicionamiento físico y deportes. Opción 2: Título de tecnólogo en áreas relacionadas con el acondicionamiento físico y deportes Opción 3: Título de Técnico en áreas relacionadas con el acondicionamiento físico y deportes.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	Opción 1: De 0 a 6 Meses de Experiencia Relacionada en el desarrollo del objeto contractual Opción 2: Mínimo Seis (6) Meses de experiencia relacionada con el desarrollo del objeto contractual. Opción 3: Mínimo (18) Meses experiencia relacionada con el desarrollo del objeto contractual.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para el contrato la suma de ONCE MILLONES NOVECIENTOS QUINCE MIL CIENTO DOCE PESOS M/CTE ($11.915.112). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente al mes de marzo de 2023 por valor de OCHOCIENTOS CUARENTA Y TRES MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SIETE PESOS M/CTE. ($843.987) b) siete (7) pagos iguales por los meses de abril a octubre de 2023, por valor de UN MILLON CUATROCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y NUEVE PESOS M/CTE ($1.489.389) cada uno. c). Un ultimo pago en el mes de noviembre por valor de SEISCIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS DOS PESOS M/CTE ($645.402)
PLAZO:	Ocho (8) meses
LUGAR DE EJECUCIÓN:	El domicilio contractual, en el que el contratista ejecutará el objeto del contrato es el área de influencia de la Regional Cundinamarca en el centro de la tecnología del diseño y la productividad empresarial de girardot.
SUPERVISOR:	Coordinador del Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces o a quien delegue el Director Regional Cundinamarca en cada Centro de formación.
ORDENADOR DEL PAGO:	Director Regional Cundinamarca

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

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

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

Atendiendo lo establecido en la resolución 1 -0192 de 2020, por la cual se establecen lineamientos para el sistema de estímulos y programas de bienestar Social para los empleados públicos del SENA., la entidad deberá planear y ejecutar Programas de Bienestar Social, las cuales se organizan a partir de las iniciativas de los empleados públicos, como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezca el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio que presta el SENA.

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

Por lo anterior y 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.

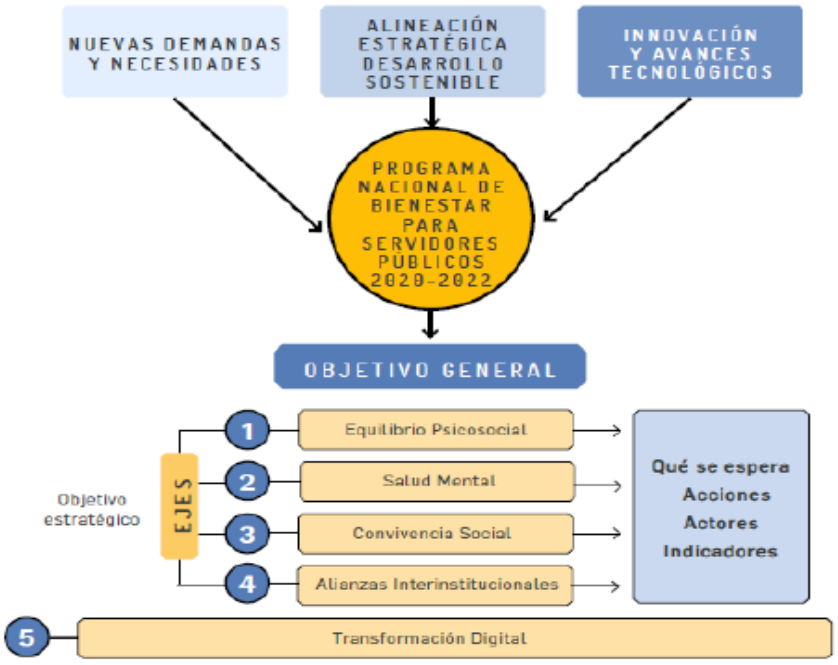
Así las cosas, el sistema de estímulos está integrado por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión de talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se debe garantizar el manejo integral de los procesos organizacionales 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 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 el Plan de Bienestar se define el diseño de los programas de bienestar social y de incentivos en el SENA y cómo llevarlos a cabo en las Regionales, los cuales podrán ser ajustarlos de acuerdo con las necesidades y particularidades de cada región del país.

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



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública 2020[4]

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

Eje 1: Equilibrio psicosocial: busca la adaptación a las nuevas situaciones de trabajo que afectan el equilibrio entre la vida personal, laboral familiar. Este eje tiene tres componentes: factores psicosociales, equilibrio entre la vida laboral y familiar, calidad de vida laboral.
Eje 2: Salud Mental: Comprende la higiene mental, como la prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia.
Eje 3: Convivencia social: hace referencia a las acciones que se deben realizar para el fomento de la inclusión, diversidad y representatividad, como la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.
Eje 4: Alianzas interinstitucionales: abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas en materia de bienestar.
Eje transversal: transformación digital. Las entidades públicas se deben trasformar a organizaciones inteligentes, que apliquen la tecnología, los datos y las nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Comprende la creación de cultura digital para el bienestar, analítica de datos para el bienestar y la creación de ecosistemas digitales.
De acuerdo con lo anterior y basados en el Eje 1: Equilibrio psicosocial que abarca el programa de deporte, recreación, cultural y artísticos, capacitación en artes y/o artesanías, bienestar espiritual. En el numeral 10.3. del Plan de Bienestar 2021 se mencionan actividades de deporte, recreación, cultural y artísticos,capacitación en artes y/o artesanías, bienestar espiritual.
En el subnumeral 10.3.1 Deportes
a) Objetivo
• Crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo.
• Fomentar la integración de los empleados públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en actividades deportivas.
• Representar al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en eventos deportivos institucionales.
• Promover acciones que incentiven y optimicen el uso de los escenarios deportivos con que cuente la Entidad por parte de los funcionarios y su grupo familiar.
b) Etapas
• Programación
• Inscripción
• Conformación de equipos deportivos
• Reglamentación
• Ejecución del evento deportivo
• Premiación deportiva
• Evaluación del evento deportivo
c) Actividades

I. Escuelas y Entrenamiento Deportivo.

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

ser los que se identificaron en el diagnóstico de necesidades de bienestar de la Regional.

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

II. Realización de Campeonatos Internos
Las Direcciones Regionales y los Centros de Formación deberán garantizar la organización y participación de los servidores públicos del SENA, en campeonatos internos alrededor de disciplinas deportivas tales como: Natación, ajedrez, baloncesto, fútbol, gimnasia, voleibol, billar, tenis de campo, tenis de mesa, ajedrez, tejo, bolos, atletismo, ciclismo, softbol entre otras disciplinas que se encuentren en la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023.

III. Torneos representativos interinstitucionales y/o interempresas

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

Se programarán juegos interdependencias en las disciplinas emblemáticas de la Regional, que impliquen el fomento de la salud, la sana convivencia y el desarrollo personal de las respectivas habilidades.
• Los participantes contarán con dotación necesaria y con entrenadores contratados, para lo cual la Dirección Regional deberá apropiar los recursos necesarios.

IV. Entrenamiento físico
Podrán programarse actividades continuas de entrenamiento físico tales como: aeróbicos, spinning, Pilates, que se encuentren en los resultados de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 de la Regional, propendan por la salud física y mental de los servidores públicos y su grupo familiar.

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

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

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

institucional.

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

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

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

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.

Que la circular 01-3-2021-000014 del SENA, “Lineamientos del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021”, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, busca construir un sistema de

estímulos que efectivamente responda a las necesidades e intereses de los servidores, esta gestión tiene como corazón al talento humano y su desarrollo. Por lo anterior, en Plan de Bienestar se define el diseño de los programas de bienestar social y de incentivos en el SENA y cómo llevarlos a cabo en las Regionales, los cuales podrán ser ajustarlos de acuerdo con las necesidades y particularidades de cada región del país.

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

1. Crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productivay que mantengan un buen estado de salud y ánimo.

2. Fomentar la integración de los empleados públicos del Servicio Nacional de AprendizajeSENA en actividades deportivas.

3. Representar al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en eventos deportivosinstitucionales.

4. Promover acciones que incentiven y optimicen el uso de los escenarios deportivos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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 seran conscientes de la importancia del auto cuidado de la salud, la construcción de un mejor nivel recreativo, artístico, cultural, del empleado y de su grupo familiar, fortaleciendo el buen clima laboral y el mejoramiento continuo en el desempeño de la labor de los servidores.

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

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

Según la Resolución 01054 del 2021 el Grupo de Talento Humano de la Regional Cundinamarca cuenta con cuatro (4) cargos de planta: un (1) profesional, dos (2) técnicos y un (1) auxiliar, por lo tanto, debido a la inexistencia de personal suficiente para atender los compromisos para el 2023, se hace necesario contratar una (1) persona natural que cuente con la experiencia, idoneidad y

capacidades específicas para brindar apoyo de carácter temporal y durante la vigencia 2023 para realizar el apoyo al desarrollo de las actividades deportivas previstas en el plan de bienestar de funcionarios y aquellas solicitadas por la coordinación del Grupo de Talento Humano de la Regional Cundinamarca del SENA en el Centro de Formación que sea asignado.

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

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

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

Cabe resaltar que la Regional Cundinamarca no cuenta con tecnólogos o licenciados en Ciencias de la Educación con estudios principales en educación física para ejecutar las actividades que hacen parte del Eje 1: Equilibrio psicosocial - Programa de deporte, recreación, cultural y artísticos, capacitación en artes y/o artesanías, bienestar espiritual, que contempla actividades en: Escuelas y entrenamientos deportivos, realización de campeonatos internos, torneos representativos interinstitucionales y/o inter empresas, entrenamiento físico y los Juegos Deportivos del SENA.

Siendo necesaria la contratación con el objetivo de atender los funcionarios de la Dirección Regional y los Centros de formación, conforme la siguiente distribución:

DESPACHO / CENTRO DE FORMACIÓN	NO. FUNCIONARIOS	NO. CONTRATISTAS REQUERIDOS
Centro de la tecnología del Diseño y la Productividad Empresarial de Girardot	84	1

De acuerdo con lo anterior, las actividades de bienestar a desarrollar durante la vigencia 2023 por parte de estos entrenadores versarán sobre:

1. Desarrollar una Valoración Física -Técnica Individual a funcionarios SENA y Beneficiarios para las disciplinas deportivas (Teniendo presente que entraran bajo diversos niveles para el aprendizaje y entrenamiento); las actividades de valoración se darán al inicio, en medio y a la finalización del contrato para las personas inscritas en lista inicial entregada.
2. Promover la enseñanza y dedicación que requiere en dicha disciplina deportiva entre los Funcionarios y Beneficiarios si es el caso, como práctica de una disciplina que busca el bienestar y el fortalecimiento de quiénes se beneficiaran y deseen integrar el equipo en la disciplinas deportivas de: natación, billar, tenis de mesa, ajedrez, tejo, minitejo, atletismo, para representar a la Regional Cundinamarca del SENA en la vigencia 2023; planeando,

desarrollando y transmitiendo los conocimientos bajo programas competitivos y herramientas pedagógicas que estimulen a los participantes esta práctica.

3. Cumplir con el proceso de entrenamientos de natación, billar, tenis de mesa, ajedrez, tejo, minitejo, atletismo con los funcionarios del SENA Regional Cundinamarca, realizando 2 sesiones de entrenamiento por semana. Dando preparación y desarrollo deportivo en las disciplinas de natación, billar, tenis de mesa, ajedrez, tejo, minitejo, atletismo a los deportistas vinculados. La preparación se llevará a cabo de la siguiente manera: Fase 1. Valoraciones y recomendaciones, diferenciación y conocimiento de los deportistas vinculados. Fase 2. Desarrollo y planificación del entrenamiento. Fase 3. Fogueos y torneos invitaciones que se programarán según calendarios deportivos y/o internos SENA.
4. Planificar el entrenamiento, todos los componentes para el buen desempeño de la disciplina: Técnico-Táctico-Física
5. Realizar en caso de ser habilitados los juegos zonales y nacionales para funcionarios, un entrenamiento específico para competencia al equipo seleccionado a participar y deberá tener disponibilidad de tiempo en caso de requerirse el acompañamiento técnico para competencia.
6. Presentar Mensualmente informes de actividades realizadas adjuntando los listados de asistencia original de los participantes en las disciplinas deportivas natación, billar, tenis de mesa, ajedrez, tejo, minitejo, atletismo de mesa bajo las clases y/o entrenamientos programados con evidencias (fotos, lista de asistencia) así: a) Enviar Informe -Relación de Asistencia Semanal (Lunes contiguo o si es día Festivo el día Martes). b) Enviar soporte fotográfico (Quincenalmente). c) Enviar formalmente Informe de seguimiento Mensual para la supervisión del contrato en tiempo oportuno de las actividades desarrolladas y si es el caso de irregularidades que se puedan presentar con los participantes.
7. Concertar los horarios de los entrenamientos con los funcionarios y/o beneficiarios inscritos y dar cumplimiento a los mismos.
8. Apoyar en el acompañamiento de actividades deportivas, recreativas y culturales programadas dentro del plan de bienestar social.
9. Garantizar la inscripción y participación de los funcionarios y su grupo familiar en las actividades deportivas, recreativas y culturales programadas dentro del plan de bienestar social.
10. Apoyar en las actividades que adelante el grupo de SST con respecto a pausas activas y demas acciones preventivas.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, la Dirección Regional Cundinamarca del SENA, requiere contratar una (1) persona natural como entrenador deportivo para los empleados públicos y su grupo familiar del SENA Regional Cundinamarca, para la sede de Girardot, de conformidad con la Resolución 1-0192 del 18 de febrero de 2020, donde se establecen los criterios para desarrollar los programas de Protección y servicios sociales (deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos, culturales, de apoyo para educación formal), y la calidad de vida laboral dirigidas a los funcionarios y sus familias.

En cuanto a la duración del contrato se a dispuesto lo siguiente mediante comunicación interna No. 8-2023-000024 del 12 de enero de 2023 - **DURACIÓN CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES 2023 EN EL SENA:**

“(…)- 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, está entidad sustento 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.

- 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.

- 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 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.

- 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 servicio 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".

- 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".

- 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.""

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 el desarrollo de las actividades deportivas previstas en el plan de bienestar de funcionarios y aquellas solicitadas por la coordinación del Grupo de Talento Humano de la Regional Cundinamarca del SENA en la vigencia 2023.
2. Promover los estilos de vida saludables a los funcionarios del Centro de Formación asignado en la vigencia 2023.
3. Proponer el desarrollo de nuevas actividades deportivas, de recreación y buen aprovechamiento del tiempo libre de acuerdo con las necesidades del Centro de Formación Asignado en la vigencia 2023.
4. Organizar la representación deportiva del centro de formación en los distintos eventos que se realicen a nivel local y brindar entre brindar entrenamiento técnico en las diferentes disciplinas deportivas en que sea determinada su participación.
5. Apoyar las actividades del programa de salud ocupacional en la parte preventiva y que requieranpara ello el desarrollo de actividades físicas.
6. Proyectar y adelantar programas de preparación deportiva en el centro de formación dirigida a funcionarios y sus núcleos familiares.
7. Dirigir el entrenamiento físico de los funcionarios que hacen uso del gimnasio ubicado en Centro de formación asignado.
8. Las demás que se hagan necesarias para el cabal cumplimiento del objeto contractual.

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato a suscribir es de prestación de servicios profesionales 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, en el que el contratista ejecutará el objeto del contrato es el área de influencia de la Regional Cundinamarca en el Centro de formación al que sea asignado el contratista.

• Centro de la tecnología del Diseño y la Productividad Empresarial de Girardot

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

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

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

12. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones: SI__X___ NO_____

13. Criterios para seleccionar la oferta más favorable:

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

Debido a que en el momento de la expedición del presente documento aún no se cuenta con la identificación e información necesaria para relacionar la idoneidad y experiencia del futuro contratista en cuanto a la formación académica y experiencia requeridas para desarrollar el objeto contractual, estas serán plasmadas en el respectivo certificado de idoneidad que será suscrito con posterioridad por el contratista.

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, técnico y/o tecnologos 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.

De acuerdo con el concepto emitido por la Dirección Jurídica No. 8-2015-027166 de 2015, el SENA está facultado constitucional y legalmente para vincular mediante contrato de prestación de servicios a pensionados, para el desarrollo de proyectos institucionales en cumplimiento de las funciones que le son propias, ajustado a lo expuesto en la Ley 80 de 1993, pues comparte plenamente la argumentación jurídica expresada en los pronunciamientos jurisprudenciales en la cual se podrá adelantar procesos de contratación con personas naturales que hayan adquirido su derecho a pensión y cuando confluyan los siguientes tres elementos: 1. Un nivel de alta especialización. 2. Unos conocimientos en tecnologías específicas y 3. Una restricción de la oferta laboral en la región de las calidades requeridas por la entidad.

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

14.3 Estudio de la Demanda.

De conformidad con la información presentada por la Contraloria General de la Republica el 18 de noviembre de 2018 en el encuentro nacional para la formalización para el empleo publico, 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
2020	JAVIER HELI TORRES ACOSTA	Prestar los servicios personales de carácter temporal para orientar actividades deportivas previstas en el plan de bienestar de funcionarios, así como promover espacios de integración y estilos de vida saludables para los funcionarios del área del Centro Agroecológico y Empresarialde Fusagasugá	8 meses	Valor total del contrato: $ 11.290.304	Directa
2021	CAMILO ANDRES SALINAS DIAZ	Prestación de servicios personales para el desarrollo de actividades deportivas previstas en el plan de bienestar de funcionarios del Centro Agroecológico y Empresarial de Fusagasugá.	8 meses	Valor total del contrato: $11.624.496	Directa
2022	HERNAN DARIO ROMERO PAEZ	prestar los servicios de como entrenador deportivo y recreativo, y acondicionamiento físico en la regional cundinamarca, en cumplimiento del plan de bienestar para la vigencia 2022.	8 meses	Valor total del contrato $11,915,112	Directa

15. Recomendación al Ordenador del Gasto:

Que, se revisara y validara 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 recomendara la contratación al ordenador (a) del gasto, sin que sea necesario haber obtenido previamente varias ofertas, así mismo se verificara el cumplimiento de los topes, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente .

Se expide en la ciudad de Bogotá, a los trece (13) días del mes de marzo de 2023.

Firmado digitalmente por JIMMY GONZALO MALDONADO NOVOA
Fecha: 2023.03.14 11:42:35 -05'00'

JIMMY GONZALO MALDONADO NOVOA
Director Regional Cundinamarca

Revisó: Wilson Triana Bolaños // Coordinador Grupo De Apoyo Administrativo Mixto

Proyecto: Ana Maria Peñaloza Prada / Profesional Contratista Grupo GMA