



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.

OBJETO:	Prestación de servicios personales de carácter temporal como apoyo a la gestión del proceso de Talento Humano, para el desarrollo de las actividades deportivas y recreativas en la ejecución del plan de bienestar funcionarios, en el Sena Regional Arauca.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Profesional en áreas de actividad física, entrenamiento deportivo y/o afines.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	Sin experiencia relacionada.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para cada contrato la suma de OCHO MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS TREINTA Y CUATRO PESOS M/CTE. (\$8.936.334). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: un (1) primer pago correspondiente al mes de mayo por valor de OCHOCIENTOS CUARENTA Y TRES MIL NOVECIENTOS SETENTA Y OCHO PESOS M/CTE (\$843.978), cinco (5) pagos iguales correspondiente a los meses junio a octubre por valor de UN MILLÓN CUATROCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y NUEVE PESOS M/CTE. (\$1.489.389) cada uno y un (1) último pago correspondiente al mes de noviembre por valor de SEISCIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS DOS PESOS M/CTE (\$ 645.402) Recursos amparados mediante CDP N° 2223 del 2023, expedido por la Dirección Regional Arauca.
PLAZO:	Seis (6) meses, contados a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución.
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Departamento de Arauca, Municipio de Saravena.
SUPERVISOR:	La supervisión del contrato estará a cargo de: Responsable de Gestión de Talento Humano de la Regional.
ORDENADOR DEL PAGO:	Subdirector del Centro de Gestión y Desarrollo Agroindustrial de Arauca, con funciones de Director 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 397 de 2022, la Regional Arauca 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.

El SENA como entidad encargada de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país” (Ley 119 de 1994) y fundamentada en el Plan de Acción 2023, el cual establece las acciones institucionales del SENA para la presente vigencia, las cuales se encuentran articuladas con la propuesta y bases del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022 - 2026, “Colombia Potencia Mundial de la Vida, Planes institucionales definidos en el Decreto 612 de 2018, y los documentos CONPES en los que tiene compromisos la entidad. Dando cuenta de las principales orientaciones para lograr la articulación entre la estrategia y operación del SENA como Entidad líder de formación para el trabajo.

Según la Resolución 81-00175 del 03 de octubre del 2022 expedida por el Sena Regional Arauca, el proceso de Gestión de talento humano, cuenta con un (01) cargo de planta: como técnico Grado 02, por lo tanto, debido a la inexistencia de personal suficiente para atender los compromisos adquiridos en pro del bienestar social de los funcionarios, por lo anterior, se hace necesario contratar tres (03) persona(s) natural(es), que cuenten con la experiencia, idoneidad y capacidades específicas para brindar apoyo de carácter temporal durante la vigencia 2023, para fomentar la integración en actividades deportivas de los empleados públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Regional Arauca, en ese sentido el plazo para cubrir la necesidad planteada se surte en la vigencia enunciada.

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

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



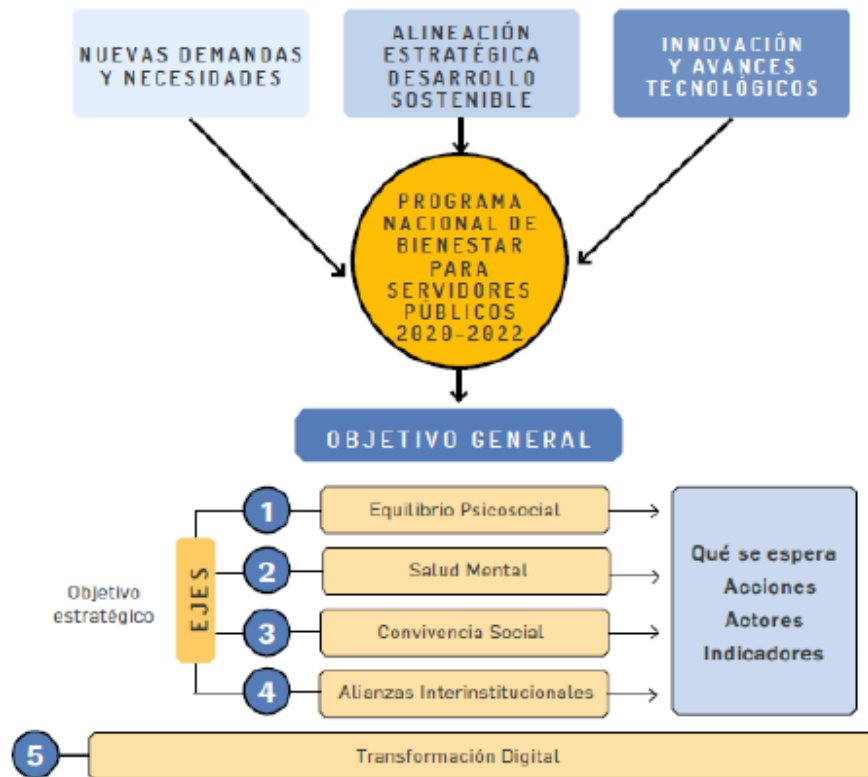
Así las cosas, el sistema de estímulos está integrado por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión de talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se debe garantizar el manejo integral de los procesos organizacionales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

Con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, el Departamento Administrativo de la Función Pública a través del Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022”, 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.

Basados en la circular 3-2023-000040 “Lineamientos del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023”, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, busca construir un sistema de estímulos que genere condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, lo cual se verá reflejado en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal; de acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública, este plan debe incluir el desarrollo de programas o actividades deportivas, recreacionales, artísticos y culturales, capacitaciones en artes y/o artesanías, bienestar espiritual y promoción de la lectura.

En este documento se encuentran incorporados los puntos concertados con las Organizaciones Sindicales de empleados públicos de la entidad en la negociación sindical, los cuales fueron acogidos institucionalmente mediante la Resolución No. 01-00032 de 2022 “Por la cual se acoge el Acuerdo Colectivo suscrito entre el SENA y las organizaciones sindicales SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA, COSSENA y SIIDSENA, con vigencia desde el 1º de enero de 2022”.

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 11.3. del Plan de Bienestar 2023 se mencionan actividades de deporte, recreación, cultural y artísticos, capacitación en artes y/o artesanías, bienestar espiritual.

En el subnumeral 11.3.1 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 actividades deportivas 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 de la actividad deportiva
- Premiación deportiva
- Evaluación de la actividad deportiva

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 hasta los 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 encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2023 se practiquen. Los entrenamientos que se oferten deben ser los que se identificaron en este diagnóstico.



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 Inter-empresas

Fomentar la participación de los equipos deportivos de cada Regional o Centro de Formación Profesional en las competencias organizadas a nivel regional o nacional.

Para cumplir dicho cometido se atenderán los siguientes parámetros:

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

IV. Entrenamiento físico

Podrán programarse actividades continuas de entrenamiento físico tales como: aeróbicos, spinning, Pilates, que se encuentren en los resultados de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2023 de la Regional, que 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 Juegos Nacionales del SENA.

- Deportes Juegos Nacionales: Atletismo masculino y femenino, Natación masculino y femenino, softbol masculino, bolos masculino y femenino, 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.

Sede por definir

Requisitos: esta actividad debe acatar las directrices establecidas en el reglamento general deportivo a nivel nacional, que sea remitido por la Dirección General.



Entre otras actividades, que se encuentren en los resultados de la encuesta de diagnóstico del Plan Bienestar Social e Incentivos 2023.

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 y deportivo 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 participe 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.

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 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 en diferentes actividades recreativas y deportivas, que se requieran luego de la identificación en el diagnóstico de necesidades de bienestar de la Regional, para garantizar la salud física de los servidores públicos y su grupo familiar.



En el marco del plan de bienestar 2022 y dando cumplimiento al Eje 1: Equilibrio psicosocial – Programa de deporte, recreación, cultural y artísticos, capacitación en artes y/o artesanías, bienestar espiritual, gracias a los apoyos deportivos en la sede del municipio de Arauca de la Regional Arauca se logró atender un total de treinta y ocho (38) funcionarios, en la sede del municipio de Saravena, se logró atender un total de ocho (08) funcionarios y en la sede del municipio de Tame diez (10) funcionarios, incluyendo en todas las sedes el grupo familiar.

Así se logró atender a todos los funcionarios interesados durante la vigencia, fortaleciendo sus niveles de competencia, aportando adicionalmente con actividades continuas de entrenamiento físico propendiendo por su salud física y mental.

Las actividades que se desglosan de los programas deportivos y recreativos en el marco del plan de bienestar son amplias e incluyen desde el entrenamiento deportivo y físico, el acompañamiento en diferentes torneos o juegos y el liderazgo en actividades recreativas no solo de los funcionarios si no de su núcleo familiar, aquí podremos encontrar clases de aérobicos, pilates, spinning, entre otros que fortalecen como lo hemos venido manifestando la salud física y mental, brindando espacios de participación de todos los interesados, pues contar con un entrenador en cada una de las sedes nos permite ampliar cobertura, generar mayor satisfacción de las actividades desarrolladas y ofrecer una mejor atención por contar con grupos más reducidos para un control, seguimiento y mejoramiento continuo del estado físico, competitivo y emocional del funcionario.

Cabe resaltar que la Regional Arauca no cuenta con profesionales, 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.

Un solo apoyo deportivo y recreativo no sería suficiente, toda vez que limita al funcionario al momento de establecer los horarios, lo que afectaría notoriamente la cobertura en estos programas del plan de bienestar, así mismo se requiere de una atención presencial y no a distancia, que brinde mayores herramientas para el fortalecimiento de las habilidades deportivas y competitivas, por otro lado las distancias entre los municipios de Arauca, Saravena y Tame son significativas lo que afectaría notoriamente el desplazamiento semanal y la intensidad horaria que requieren los funcionarios, finalmente la planta de personal de la Regional Arauca como se evidencia desde el año 2019 como consecuencia de la convocatoria 436 de 2017 creció de manera importante.

Despacho / Centro de formación	No. funcionarios	Ubicación - Sede	No. Contratistas requeridos
Centro de Gestión y Desarrollo Agroindustrial de Arauca	19	Arauca	1



SENA Sede Saravena	11	Saravena	1
SENA Sede Tame	8	Tame	1

De acuerdo con lo anterior y una vez realizado lo determinado en el Decreto 379 del 17 de marzo de 2022; en su artículo 3 *“Las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación deben realizar una revisión previa y rigurosa de las razones que justifiquen la contratación de personal para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión”*, y la Circular SENA No. 120 del 7 de julio de 2020, firmada por el Director General en la cual se menciona que la contratación de prestación de servicios debe realizarse únicamente con relación al personal indispensable para suplir actividades donde la planta de personal es insuficiente.

En cuanto a la necesidad de contratación de objetos iguales que aquí se justifica, de conformidad con lo establecido en el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993; el literal h) del numeral 4 del artículo 2º de la Ley 1150 de 2007, el artículo 2.2.1.2.1.4.9. del Decreto 1082 de 2015; el artículo 3º del Decreto 1737 de 1998, modificado por el artículo 1º del Decreto 2209 de 1998; y el Decreto 1068 de 2015, Artículo 2.8.4.4.5 ***“Condiciones para contratar la prestación de servicios”***; el cual establece en su párrafo 3º, lo siguiente: *“(…)Tampoco se podrán celebrar estos contratos cuando existan relaciones contractuales vigentes con objeto igual al del contrato que se pretende suscribir, salvo autorización expresa del jefe del respectivo órgano, ente o entidad contratante. Esta autorización estará precedida de la sustentación sobre las especiales características y necesidades técnicas de las contrataciones a realizar”*.

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.

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 durante todo el proceso formativo, así como apoyos misionales y administrativos necesarios durante toda la vigencia. 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 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**”*.

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.”

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 teniendo en cuenta que la Circular No. 3-2022-000192 del 9 de noviembre de 2022, señala: *“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”* y ante la necesidad de garantizar la adecuada prestación de sus servicios, se hace necesario adelantar la presente contratación servicios profesional debido a la necesidad de conocimientos especializados”.

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 durante seis meses de la vigencia 2023 el desarrollo de valoración física - técnica individual a funcionarios SENA y beneficiarios para las disciplinas deportivas (Teniendo presente que entrarán 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, 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 quienes se beneficiaran y deseen integrar el equipo en la disciplinas deportivas de: natación, tenis de mesa, ajedrez, tejo, minitejo y atletismo, para representar a la Regional Arauca 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, cumplir con el proceso de entrenamientos de natación, tenis de mesa, ajedrez, tejo, minitejo, atletismo con los funcionarios del SENA Regional Arauca, realizando 2 sesiones de entrenamiento por semana. Dando preparación y desarrollo deportivo en las disciplinas de antes mencionadas 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, planificar el entrenamiento, todos los componentes para el buen desempeño de la disciplina: Técnico-Táctico-Física, apoyar en la preparación a los funcionarios que participarán en los juegos nacionales con un entrenamiento específico para cada modalidad en la que participará la regional y deberá tener disponibilidad de



tiempo en caso de requerirse el acompañamiento técnico para competencia, presentar mensualmente informes de actividades realizadas adjuntando los listados de asistencia original de los participantes en las disciplinas deportivas natación, tenis de mesa, ajedrez, tejo, minitejo y atletismo 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, concertar los horarios de los entrenamientos con los funcionarios y/o beneficiarios inscritos y dar cumplimiento a los mismos, apoyar en el acompañamiento de actividades deportivas, recreativas y culturales programadas dentro del plan de bienestar social, promover 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.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado y así mismo siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada a la Regional Arauca y la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de tres (03) contratos de prestación de servicios personales con personas naturales, que estén 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.

Por lo anterior, la mejor opción legal con que se cuenta para suplir en este momento la necesidad temporal, es mediante la suscripción de un contrato de prestación de servicios 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 posteriormente en este documento.

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

2.1 Obligaciones Específicas:



1. Apoyar actividades encaminadas a la enseñanza, preparación, acondicionamiento y entrenamiento orientado y dirigido, a desarrollarse en un escenario deportivo para la práctica deportiva en las modalidades de natación, tenis de mesa, ajedrez, tejo, minitejo y atletismo.
2. Desarrollar una valoración física y técnica individual a funcionarios SENA y beneficiarios para las diferentes disciplinas deportivas que se desarrollen en la vigencia 2023 en la Regional Arauca.
3. Apoyar las fases de valoración, desarrollo, planificación y competencias deportivas para la vigencia 2023 de las disciplinas: natación, tenis de mesa, ajedrez, tejo, minitejo y atletismo en criterios Técnico-Táctico-Físico.
4. Realizar entrenamientos específicos para competencia de los equipos de la Regional Arauca y acompañar técnicamente la competencia, en los juegos nacionales para funcionarios.
5. Concertar los horarios de los entrenamientos con los funcionarios y/o beneficiarios inscritos y dar cumplimiento a los mismos.
6. Apoyar en el acompañamiento de actividades deportivas, recreativas y culturales programadas dentro del plan de bienestar social de la Regional Arauca.
7. Realizar seguimiento a 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.

2.1 Obligaciones Generales:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. El contratista informará al SENA la ARL a la cual desea afiliarse, para lo cual cada Centro de Formación, Dirección Regional y Dirección General (según corresponda) establecerán los procedimientos para afiliación a la ARL seleccionada por el contratista e informará por escrito la fecha a partir de la cual quedó afiliado al sistema de riesgos laborales. (Art. 4 Decreto 723 de 2013).
3. El pago de los aportes al sistema de riesgos laborales se realizará de acuerdo a la clase de actividad establecida en el objeto y obligaciones de la contratista en los términos establecidos en el Decreto 1607 de 2002. (Ley 1562 de 2012 y Decreto 1530 de 1996).
4. Los Elementos de Protección Personal que requiera el contratista para la ejecución del objeto del mismo correrán por su cuenta y antes de iniciar la ejecución el Supervisor le informará por escrito la clase y cantidad de elementos que se requieren y verificará sus condiciones de acuerdo con el tipo de riesgo a que esté expuesto. (Decreto 723 de 2013, art. 16, numeral 2).
5. Exámenes médicos preocupacionales. El contratista deberá hacer entrega del examen médico preocupacional al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General y/o sus homólogos en los Centros de Formación y Direcciones Regionales de acuerdo con el profesiograma y el objeto a desarrollar y dentro de los plazos establecidos legalmente. (Decreto 723 de 2013 art. 18)
6. El contratista se compromete a cumplir a cabalidad con las normas, reglamentos y la política de seguridad y salud en el trabajo establecida por la entidad al igual que suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud e informar oportunamente al SENA acerca de los peligros y riesgos latentes en la ejecución contractual. (Decreto 1443 de 2014 arts. 5 y 10).
7. Informar a los contratantes la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.



8. Participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por los contratantes, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo, Brigadas de Emergencia o la Administradora de Riesgos Laborales. En caso de participar voluntariamente en las actividades de la Brigada de Emergencia, se tendrá en cuenta dichas acciones como parte de las obligaciones cumplidas en la ejecución del objeto contractual.
9. Informar oportunamente a los contratantes toda novedad derivada del contrato.
10. Vigilar y salvaguardar los bienes que hagan parte del patrimonio del SENA o de otras entidades o de particulares puestos al servicio de la entidad, y que le hayan sido entregados para el desarrollo del objeto del contrato, por lo que son sujetos de control y vigilancia. En consecuencia, deberán dar cuenta sobre la entrega de los bienes al supervisor y/o interventor del contrato respectivo y a los órganos de control fiscal y disciplinario, de ser procedente.
11. El contratista deberá ejecutar su contrato conforme al Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol "SIGA" del SENA el cual se encuentra documentado en la plataforma CompromISO.

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

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

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

4. Competencias Técnicas y Personales:

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

5. Domicilio Contractual:

El domicilio contractual será el Departamento de Arauca, Municipio de Saravena.

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 del Técnico responsable de Gestión de 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 el Subdirector del Centro de Gestión y Desarrollo Agroindustrial de Arauca, con funciones de Director 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 _____
mediante resolución No. 81-0071 del 27 de abril de 2023.

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 y experiencia allegados por el señor **DIEGO ANDRES GAMBOA ALVERNIA**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.119.182.204 expedida en Fortul, en consecuencia, se certifica lo siguiente:

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

EXPERIENCIA					EXPERIENCIA RELACIONADA	
ENTIDAD	Fecha de Ingreso	Fecha de Retiro	Meses	Días	SI	NO
	(DD/MM/AAAA)	(DD/MM/AAAA)				
Departamental de primer nivel Moreno y Clavijo	1/07/2022	30/11/2022	5		X	
Departamental de primer nivel Moreno y Clavijo	3/01/2022	30/06/2022	6		X	
Hospital del Sarare	11/08/2021	21/10/2021	2	9	X	
Departamental de primer nivel Moreno y Clavijo	15/04/2021	14/08/2021	4		X	
Hospital del Sarare	11/06/2021	10/08/2021	3		X	
Inder Arauca	20/05/2020	30/12/2020	7	10	X	
El Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca Fondecun	1/02/2018	15/12/2018	10	5	X	
Departamental de primer nivel Moreno y Clavijo	14/02/2018	30/04/2018	2	16	X	



EXPERIENCIA					EXPERIENCIA RELACIONADA	
Instituto del Deporte y Recreacion Coldeportes Arauca	4/04/2017	28/12/2017	9	24	X	
Instituto del Deporte y Recreacion Coldeportes Arauca	1/02/2017	15/03/2017	1	15	X	
Coldeportes Arauca	7/07/2016	15/12/2016	6	8	X	
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA			55	87	X	

14.4 Estudio de la Oferta.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-614 del 2009, señaló que el ejercicio de funciones permanentes en la Administración Pública debe hacerse con personal de planta y que todo vínculo contractual para el desempeño de funciones permanentes y propias del objeto de la entidad contratante debe ser retirado de la dinámica laboral administrativa, debido a que desdibuja el concepto de contrato estatal, vulnera derechos laborales y el artículo 125 de la Constitución Política que exige el mérito para el ingreso y permanencia al empleo público.

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

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

Sin embargo, una vez analizada la hoja de vida del futuro contratista, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el Subdirector de Centro con funciones de Director Regional establece que la persona a contratar efectivamente cumple con los requisitos señalados anteriormente.

14.5 Estudio de la Demanda.

De conformidad con la información presentada por la Contraloría 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	Modalidad de selección
CO1.PCCNTR. 1299082/2020	CINDY JOHANNA HERNANDEZ SERNA	Prestar los servicios personales de carácter temporal de un (1) apoyo para la realización de labores de acondicionamiento físico, entrenamiento deportivo y actividades relacionadas con el bienestar social programadas en el plan de bienestar de los funcionarios y su grupo familiar del Sena Regional Arauca	6 meses	8.467.728 COP	CONTRATACIÓN DIRECTA
CO1.PCCNTR. 2705003/2021	DAVID ISAAC SALCEDO IMBETH	Prestar los servicios personales de carácter temporal para entrenar y acompañar a los integrantes del grupo de deportes conformado por los funcionarios de la Regional Arauca sede Arauca, en los diferentes eventos deportivos durante la vigencia 2021.	143 días	6.926.262 COP	CONTRATACIÓN DIRECTA
CO1.PCCNTR. 3511089/2022	DIEGO ANDRES GAMBOA ALVERNIA	Contratar la prestación de servicios temporales para contribuir a los niveles de calidad de vida de los funcionarios, a través de la identificación y desarrollo de sus aptitudes deportivas individuales y grupales que promuevan estilos de vida saludable, de la Regional Arauca vigencia 2022..	180 días	8.936.334 COP	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 Arauca, a los doce (12) días del mes de mayo del 2023.

EDDIE YOVANNY MILLÁN

Subdirector del Centro de Gestión y Desarrollo Agroindustrial de Arauca
Con Funciones de Director Regional

Ruth Maritza Mejia Higuera
Proyectó: Ruth Maritza Mejia Higuera – Coordinadora (e) Grupo Apoyo Administrativo Mixto- Responsable Gestión Contractual