



PROCESO		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
NOMBRE DEL FORMATO		
FORMATO ESTUDIOS PREVIOS		
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN		
Pública	<input checked="" type="checkbox"/>	Pública Clasificada <input type="checkbox"/>
		Pública Reservada <input type="checkbox"/>

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

OBJETO:	<i>Prestar servicios profesionales de carácter temporal, de apoyo a la gestión administrativa, en el control, ejecución y seguimiento de los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario, Fondo Nacional de Vivienda y los procesos y procedimientos inherentes a la coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano de la Regional Guaviare</i>
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	<i>Profesional Administración de empresas, Economía o afines</i>
EXPERIENCIA RELACIONADA:	<i>Mínimo Trece (13) meses de experiencia relacionada en procesos administrativos y de talento humano.</i>
VALOR Y FORMA DE PAGO:	<i>Se fija como valor total para el contrato la suma de CUARENTA Y SEITE MILLONES CUATROCIENTOS TREINTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS TREINTA Y SIETE PESOS M/CTE. (\$47.434.637). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente al mes de enero de 2025 por valor de DOS MILLONES SESENTA Y DOS MIL TRESCIENTOS SETENTA Y SEIS PESOS M/CTE. (\$ 2.062.376), b) Once (11) pagos iguales por los meses de febrero a diciembre de 2025, por valor de CUATRO MILLONES CIENTO VEINTICUATRO MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y UN PESOS M/CTE. (\$4.124.751) cada uno.</i>
PLAZO:	<i>Once meses quince días (11.5) hasta el 31/12/2025</i>
LUGAR DE EJECUCIÓN:	<i>Centro de Desarrollo Agroindustrial, Turístico y Tecnológico del Guaviare.</i>
SUPERVISOR:	<i>Coordinadora del Grupo de Talento Humano.</i>
ORDENADOR DEL GASTO:	<i>Gustavo Adolfo Acosta Rodriguez, Subdirector Centro de Desarrollo Agroindustrial, Turístico y Tecnológico del Guaviare, con funciones de Director Regional.</i>



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, artículo 3º del Decreto 371 de 2021 y de la Ley 2013 de 2019 entorno a la integralidad de la entidad, la Regional Guaviare 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.

Mediante la expedición del Decreto 249 de 2004 “Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA”, se estableció que para el desarrollo de sus funciones el SENA, tendría una Dirección Jurídica. El artículo 16 de la precitada norma asigna las funciones a desarrollar por esta Dirección, las cuales deberán cumplirse a satisfacción por esta dependencia, dentro de las cuales se encuentran: “1. Gestionar la solución de los asuntos de carácter jurídico que se presenten en la entidad.” 12. Asumir la representación judicial y extrajudicial de la entidad dentro de los procesos judiciales y administrativos en que sea parte. Conforme la descentralización administrativa y la estructura organizacional del SENA, la función citada ha sido delegada en los Directores Regionales y/o Subdirectores de Centro con funciones de Director Regional, a fin de atender los asuntos de índole jurídico – administrativa, que se surtan en la respectiva jurisdicción territorial de manera oportuna y eficaz.

El Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", que se expide por medio de la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, tiene como objetivo sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestro relacionamiento con el ambiente y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza. Este proceso debe desembocar en la paz total, entendida como la búsqueda de una oportunidad para que todos podamos vivir una vida digna, basada en la justicia; es decir, en una cultura de la paz que reconoce el valor excelso de la vida en todas sus formas y que garantiza el cuidado de la casa común.

En dicho plan, se establecen cinco (5) grandes transformaciones y sus principales metas, que muestra la hoja de ruta del gobierno del cambio para que nuestro país se convierta en un líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza, las cuales, se describen a continuación:

- Ordenamiento del territorio alrededor del agua



- Seguridad humana y justicia social
- Derecho humano a la alimentación
- Transformación productiva, internacionalización y acción climática
- Convergencia regional

En atención al marco regulatorio vigente y al contexto nacional e internacional actual, la entidad elaboró su modelo de alineación estratégica con el fin de orientar la ruta institucional para cumplir los retos y compromisos de largo aliento, con miras a garantizar la creación de valor público satisfaciendo las necesidades y atendiendo las necesidades de los ciudadanos destinatarios de sus servicios.

Ilustración 2 Alineación normativa PEI 2023 – 2026



El Plan estratégico institucional atiende el marco regulatorio de la planeación en el país, que señala como todas las entidades deben formular su plan estratégico de acuerdo con el plan nacional de desarrollo. La Ley 152 de 1994 señala como cada uno de los organismos públicos, con base en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo y de las funciones que le señale la ley, deberá elaborar un plan indicativo cuatrienal (plan estratégico) con planes de acción anuales que se constituirá en la base para la posterior evaluación de resultados. Así mismo, el Decreto 612 de 2018 señala las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Adicionalmente, el modelo de articulación de la planeación estratégica y operativa de la entidad contempla en su alineación estratégica las agendas internacionales que impactan el quehacer institucional, principalmente los objetivos de desarrollo sostenible, los principios del trabajo decente de la OIT, los compromisos institucionales en los planes que conforman el Plan Marco de Implementación, específicamente los relacionados a la reforma rural integral, los cuales aportan al logro de la paz total y la justicia social.



Ilustración 3 Alineación estratégica institucional



Colombia a través del documento CONPES 3918 Estrategia para la Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Colombia (DNP, 2018) señala la ruta para la puesta en marcha de la Agenda 2030 y las metas a nivel país por cada objetivo de Desarrollo Sostenible.

En esta ruta mundialmente adoptada, la formación para el trabajo tiene un rol fundamental toda vez que “La educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente son pilares fundamentales para el empleo de los trabajadores; les facilitan condiciones para mejorar su empleabilidad y su calidad de vida y contribuyen con el desarrollo empresarial sostenible” (OIT). La finalidad de la formación para el trabajo es contribuir a la cualificación de las personas a lo largo de su vida para que estas cuenten con mejores opciones para tener mejores oportunidades de tener un empleo digno y decente. La erradicación de la pobreza extrema y el hambre están sujetas al crecimiento y desarrollo económico sostenible y equitativo de los países, ya que estos influyen en la generación de ingresos, permiten la inclusión social y productiva de las personas.

La relación principal entre la gestión institucional del SENA y los ODS permite identificar alineación con las siguientes metas ODS:

ODS 8	8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros
	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
	8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación
ODS 4	4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria
	4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento



	4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad
	4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible
ODS 10	10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición

El SENA por su misionalidad y presencia a nivel nacional tiene relación con todas las transformaciones; sin embargo, su alineación principal está con la transformación de Seguridad Humana y Justicia Social, seguidas por las transformaciones de Seguridad Alimentaria, Transformación Productiva y la Convergencia Regional, conectadas a los actores diferenciales del cambio.

Ilustración 4 Alineación con Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026



El Plan Estratégico 2023 – 2026 establece los elementos direccionados para la proyección institucional hasta el año 2026, con visión al 2030, sustentado en los principios, valores y compromisos institucionales, la misión, la visión, las perspectivas, los objetivos estratégicos, las iniciativas y los indicadores estratégicos. El mapa estratégico formulado permite visualizar la forma en la cual se estructura la estrategia a través de objetivos estratégicos que tiene como finalidad la creación de valor público; así mismo definen lo que se debe o tiene que hacer, los derechos que se garantizan con el quehacer de la entidad y las prioridades fijadas por la administración en línea con las apuestas del gobierno nacional.



El Plan Estratégico 2023–2026 SENA SEMBRANDO EL CAMBIO; POR LA INCLUSIÓN, LA SOSTENIBILIDAD Y LA SEGURIDAD HUMANA, tiene como puesta fundamental el campesinado del país; su accionar estará orientado a propiciar el reconocimiento de la población campesina en la vida social, cultural y económica del país con líneas de acción transversales para atender a esta población y generar capacidades para la articulación y consolidación de modelos asociativos campesinos. Para lograrlo ha formulado la estrategia CAMPESENA, cuya finalidad es contribuir a la soberanía alimentaria del país y a la calidad de la vida de la población campesina, mediante la transformación productiva y sostenible de la economía aportando al logro de la paz total y la justicia social.

El mapa estratégico institucional se elabora con base de la metodología de balance scorecard, el cual busca articular las 4 perspectivas institucionales con el fin de lograr la creación de valor público, por medio de los habilitadores de pertinencia e innovación:

Ilustración 3 Mapa Estratégico Institucional



La Regional Guaviare para efecto de garantizar la ejecución de las perspectivas de valor, misión, desarrollo institucional y de recursos con sus respectivos objetivos estratégicos del Plan Estratégico Institucional -PEI 2023 – 2026, sólo cuenta en la planta de personal descrita en el plan de acción vigencia 2025, con 20 funcionarios administrativos, de los cuales, un (1) Subdirector de Centro con funciones de Director regional, cinco (05) de ellos se encuentran asignados en el despacho de la Dirección Regional Guaviare y catorce (14) funcionarios asignados al Centro de Formación, los cuales son insuficientes para atender las actividades institucionales que demandan los procesos estratégicos, misionales y de soportes a la gestión del centro de formación, como también, al cumplimiento de las metas del plan de acción vigencia 2025 y el Plan Nacional de Bienestar al Aprendizaje vigencia 2025, de tal forma, que se garantice de manera oportuna los servicios de la ejecución de la formación profesional integral y demás procesos institucionales que satisfagan las necesidades y expectativas de los clientes, sector productivo y partes interesadas en la región.



En este sentido, la Regional Guaviare de acuerdo a lo planteado anteriormente y la insuficiencia de funcionarios administrativos en la planta de personal de la Regional y centro de formación, procede a detallar las razones de la contratación de la prestación de servicios profesionales y/o personales que se requieren para atender las actividades administrativas y de soportes que requieren los procesos estratégicos y misionales para dar cumplimiento de las 4 perspectivas del Plan Estratégico Institucional -PEI 2023 – 2026 y de las metas del Plan de Acción vigencia 2025.

De acuerdo con el análisis efectuados a la planta de personal de funcionarios administrativos del Centro de Desarrollo Agroindustrial, Turístico y Tecnológico del Guaviare y la Regional Guaviare, se estableció que cuenta con 20 funcionarios administrativos, de los cuales, un (1) Subdirector de Centro con funciones de Director regional, cinco (05) de ellos se encuentran asignados en el despacho de la Dirección Regional Guaviare y catorce (14) funcionarios asignados al Centro de Formación; los cuales son insuficientes para atender las actividades institucionales que demandan los procesos estratégicos, misionales y de soportes a la gestión del centro de formación al respecto, como también, al cumplimiento de las metas del plan de acción vigencia 2025 y el Plan Nacional de Bienestar al Aprendiz, vigencia 2025.

Los 20 funcionarios administrativos de la planta de personal del Centro de Formación y la Regional se encuentran distribuidos en el despacho de la Subdirección y las coordinaciones, así:

Funcionarios administrativos asignados en la planta de personal del Centro de Desarrollo Agroindustrial, Turístico y Tecnológico del Guaviare, SENA Regional Guaviare

OFICINA	FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS ASIGNADOS	OBSERVACIONES
Grupo Formación Profesional Integral, Empleo y Sistema Nacional de Formación para el Trabajo	8	Resolución No. 95-00117 del 09 de julio de 2024.
Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano Regional Guaviare	5	Resolución No. 95-00099 de 18 de junio de 2024.
Grupo de Apoyo Administrativo Mixto del SENA Regional Guaviare.	4	Resolución No. 95-00098 de 18 de junio de 2024.
Subdirector (E)	3	Resolución No. 1-03371 del 20 de diciembre de 2024, se encuentran asignados dos funcionarios administrativos de planta de personal a dicha coordinación.
	20	



Bajo ese contexto, surge la necesidad de la contratación de la prestación de servicios profesionales y/o personales en el Centro de Desarrollo Agroindustrial, Turístico y Tecnológico del Guaviare, SENA Regional Guaviare, que requieren el despacho de la subdirección de centro y las tres (03) coordinaciones creadas para atender de manera oportuna las metas del plan de acción 2025, las actividades administrativas que demandan los procesos estratégicos, misionales y de soportes del SIGA, el modelo de operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como también, del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendizaje vigencia 2025.

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 2025, y ante la necesidad de garantizar la adecuada prestación de sus servicios, es necesario y conveniente satisfacer la necesidad a través de un contrato de prestación de servicios profesionales que cuente con la experticia y conocimiento especializados, por las siguientes razones:

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

Por su parte el Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”, establece dos títulos, el primero el sistema nacional de capacitación el cual está compuesto por la inducción y 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 2023 -2026¹, dio las directrices para aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado.

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, que son: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público. En la fase Diagnóstica del plan nacional de Bienestar social e incentivos de la función pública se muestra una tendencia por parte de las servidoras y los servidores públicos encuestados por actividades de bienestar relacionadas con motivación, reconocimiento por buen desempeño laboral y equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Estableciendo de esta manera que para alcanzar estos aspectos se debe dar desarrollo a los cinco ejes, como se describe a continuación:

Eje 1: Equilibrio psicosocial: Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Eje 2: Salud Mental: Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

Eje 3: Diversidad e inclusión: Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Eje 4: Transformación digital: Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a

¹ Función Pública. Programa Nacional de Bienestar2023-2026 chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048



mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público: Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

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 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 ajustados de acuerdo con las necesidades y particularidades de cada región del país.

De acuerdo con lo anterior y basados en el Eje 1: Equilibrio psicosocial que abarca los programas de educación (auxilio educativo, Programa de Educación Formal, Descuentos económicos en el marco de Convenios suscritos con entre las Instituciones de Educación Superior y el SENA); Programas de deporte, recreación, cultural y artísticos, capacitación en artes y/o artesanías, bienestar espiritual (Escuelas y Entrenamiento Deportivo, Realización de Campeonatos Internos, Torneos representativos interinstitucionales y/o interempresas, Entrenamiento físico, Juegos deportivos del SENA; Otros apoyos y estímulos a Servidores Públicos (préstamos de calamidad doméstica, programa educativo para trabajadores oficiales, actividades con la caja de compensación, familiar, programa Servimos, Programa de preparación de los Prepensionados para el retiro del servicio o desvinculación asistida).

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 2024 en la Regional, para garantizar la salud física y mental de los servidores públicos y su grupo familiar.

Por otro lado, mediante Resolución 1-1595 se establece la normativa del fondo de vivienda,



disposición que define los parámetros legales y sus funciones para asignar créditos en las diferentes modalidades como son compra de vivienda, mejoras locativas, liberación de gravamen y préstamos sobre ahorros.

Cabe mencionar que los préstamos otorgados antes del 2/02/1998, tienen un régimen especial, el cual está sujeto a una puntuación asignada en el aplicativo, contando con un estudio, seguido del acta y en consecuencia se otorgan los créditos a quienes cumplan con todos los requisitos.

Mediante Resolución No. 95- 065 del 11 de agosto de 2020 se conformó el Grupo Regional de Gestión del Talento Humano de la Regional Guaviare, sujeto al cumplimiento de las funciones determinadas en la Resolución No. Resolución 1-0760 de 2020.

En consecuencia, el Grupo Regional de gestión del Talento Humano, respecto a los préstamos de vivienda tiene asignadas las siguientes funciones:

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

Y que, revisada la planta de personal de la Regional Guaviare, en virtud del artículo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015, el Despacho de la Regional Guaviare acredita la inexistencia de personal suficiente para ejecutar las obligaciones y el objeto contractual consistente en: “Prestación de servicios personales de carácter temporal para apoyar los procesos administrativos de Bienestar



Social, estímulos al funcionario y Fondo Nacional de Vivienda en el Grupo de Gestión de Talento Humano”.

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

Es así como el Grupo de Gestión del Humano de la Regional Guaviare, para cada vigencia tiene a cargo llevar a cabo las actuaciones pertinentes encaminadas a la consecución de los objetivos precitados y en consideración al alto volumen de beneficiarios y actividades de bienestar a desarrollar, así como el número de procesos que requieren seguimiento históricamente durante las últimas vigencias, requiere la contratación de un (1) apoyo administrativo para que realice el seguimiento a los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario y Fondo Nacional de Vivienda a los beneficiarios de la Regional Guaviare.

En la planta de personal de la Regional Guaviare y Centro de Formación, conforme a certificación emitida, no hay personal de planta suficiente que pueda desarrollar esa actividad, por lo tanto, para suplir esta necesidad temporalmente, se requiere contratar una persona natural para prestar los servicios profesionales de carácter temporal, *de apoyo a la gestión administrativa, en el control, ejecución y seguimiento de los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario, Fondo Nacional de Vivienda y los procesos y procedimientos inherentes a la coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano de la Regional Guaviare*, por el término de Once (11) meses y quince (15) días, sin exceder el 31 de diciembre de 2025.

De acuerdo con lo anterior, se da cumplimiento con lo establecido en el Decreto 444 del 29 de marzo de 2023 en su artículo 3 *“Las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación deberán realizar una revisión previa de las razones que justifiquen la contratación de personal para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión”*, así como dispuesto en la Circular SENA No. 3-2024-000278 del 28 de noviembre de 2024 de la Dirección General, en la cual se menciona cada Dirección de área, Oficina, Regional o Centro de Formación debe realizar una revisión previa y rigurosa de las razones que justifiquen la contratación de servicios y de apoyo a la gestión para suscribir los que sean estrictamente indispensables según sus necesidades y por el tiempo necesario durante la vigencia 2024, y 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**.*



Es importante mencionar que 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.”*

En el presente caso, y como se describió en esta justificación es viable adelantar el proceso de contratación durante el término definido en el plazo del contrato, y bajo la circunstancia justificada en este estudio previo, puesto que esta regional requiere de una (1) persona natural profesional, para el *apoyo a la gestión administrativa, en el control, ejecución y seguimiento de los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario, Fondo Nacional de Vivienda y los procesos y procedimientos inherentes a la coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano de la Regional Guaviare.*

Por lo anterior y atendiendo lo señalado, 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 en este documento

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



2. Obligaciones Específicas:

1. Apoyar los trámites administrativos relacionados con las solicitudes de Auxilios Educativos, Auxilios Funerarios, Subsidios de Antejos y Préstamos de Calamidad (demás a cargo, señalar).
2. Apoyar en el reporte y consolidación de novedades de personal que afecte la nómina como auxilios, estímulos entre otros.
3. Apoyar la gestión de novedades de personal relacionadas con la nómina, dirigidas al área de Talento Humano.
4. Apoyar los trámites de la convocatoria de Estímulos, correspondientes al primer y segundo semestre en la vigencia 2025.
5. Apoyar la coordinación administrativa y a la supervisión de contratos y trámite de las actividades Deportivas, Recreativas y Culturales para llevar a cabo el plan de Bienestar en la vigencia 2025.
6. Gestionar, apoyar y acompañar la Regional cuando participe en el encuentro Nacional Cultural, Juegos Deportivos Zonales y Nacionales.
7. Atender los requerimientos que se necesiten en las actividades para cumplir a cabalidad con el Plan de Bienestar Funcionarios de la vigencia 2025.
8. Apoyar en el seguimiento y control de la cartera de vivienda del Fondo Nacional de Vivienda del SENA Regional Guaviare.
9. Apoyar en el reporte de novedades de los créditos de vivienda de funcionarios, pensionados y seguimiento en las pólizas de vida e incendio.
10. Apoyar en el proceso de expedición y aplicación de las cesantías de los funcionarios a los créditos hipotecarios
11. Preparar la información necesaria que requiera la Dirección General, la Dirección Regional y la Coordinación Grupo de Talento Humano.
12. Apoyar, todos los trámites relacionados con vivienda, y Gestión de Talento Humano.
13. Apoyar la coordinación de la participación de los funcionarios y su grupo familiar, Participantes de las diferentes disciplinas deportivas en los eventos a que asistan en representación de la Regional y la Entidad en general.
14. Apoyar la elaboración de estudios previos y trámites preparatorios y precontractuales correspondientes para las respectivas contrataciones para ejecutar las actividades del Programa de Bienestar Social.
15. Apoyar las actividades de relaciones laborales, relacionadas con la actualización de grupos de trabajo, ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios en los respectivos aplicativos.
16. Apoyar en la dinamización de comités de la regional, en los cuales se requiere la intervención directa de la coordinación de Talento Humano.
17. Realizar informes de evaluación de dependencia, procesos de mejora, registro de matrices de Bienestar para la Dirección general.
18. Desarrollar las actividades adicionales que se requieran para la correcta ejecución del contrato, tales como ajustarse a las políticas de comunicación del SENA y aplicación de las TIC (Manejar los sitios Web oficiales, utilizar correctamente los correos electrónicos, revisarlos periódicamente y contestar requerimientos; conocer, apoyar y participar en las actividades del Sistema Integrado de Gestión de la entidad; velar por la correcta utilización de la imagen



institucional, reportar al área de comunicaciones de la Regional los eventos o actividades a realizar que requieran divulgación”.

19. Las demás obligaciones que por su índole y naturaleza le son propias para el cabal cumplimiento del objeto contractual.

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

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

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

4. Competencias Técnicas y Personales:

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

5. Domicilio Contractual:

El domicilio contractual será la ciudad de San José del Guaviare – Guaviare.

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 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 el decreto 1082 de 2015.

10. Supervisión: La supervisión del contrato estará a cargo del Coordinador del Grupo de Talento Humano, o quien designe el Subdirector del Centro de Desarrollo Agroindustrial, Turístico y Tecnológico del Guaviare con funciones de director regional.

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 gasto, Subdirector del Centro de Desarrollo Agroindustrial, Turístico y Tecnológico del Guaviare con funciones de director regional, designará uno nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se deberá realizar en la plataforma de SECOP II.

11. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones: SI NO

12. 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”*.

13. 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.

13.1 Idoneidad y experiencia.

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por el (la) señor (a) Dian Paola Florez Villamil, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

IDONEIDAD		
Profesional en Administración de Empresas MP 59348	FORMACIÓN ACADÉMICA	
	CUMPLE	NO CUMPLE
	X	

ENTIDAD	EXPERIENCIA			EXPERIENCIA RELACIONADA		
	Fecha de Ingreso (DD/MM/AAAA)	Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)	Meses	Días	SI	NO
Sena Regional Guaviare	16/01/2024	31/12/2024	11,67	350	X	
Sena Regional Guaviare	17/01/2023	31/12/2023	11,60	348	X	
Sena Regional Guaviare	17/01/2022	31/12/2022	11,60	348	X	
Sena Regional Guaviare	21/11/2021	31/12/2021	1,33	40	X	
Sena Regional Guaviare	17/01/2020	31/12/2020	11,63	349	x	
Sena Regional Guaviare	7/02/2019	30/12/2019	10,87	326	X	
			58,70	1761		
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL, EXPERIENCIA			58,70		X	

13.2 Estudio de la Oferta.

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



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

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

Sin embargo, una vez analizada la hoja de vida de la señora DIANA PAOLA FLOREZ VILLAMIL, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el Subdirector de Centro con funciones de Director Regional, establece que cumple con los requisitos señalados anteriormente.

13.3 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 público, a 31 de agosto de 2022, las entidades públicas contaban con 885.740 contratos prestadores de servicios personales.

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

No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor del contrato y Forma de Pago	Modalidad de selección
CO1.PCCNTR .5748695 De 2024	Diana Paola Florez Villamil	Prestar servicios profesionales de carácter temporal, de apoyo a la gestión administrativa, en el control, ejecución y seguimiento de los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario, Fondo Nacional de Vivienda y los procesos y procedimientos inherentes a la coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano de la Regional Guaviare	11 meses 15 días	\$46.053.050. Forma de Pago: a) Un primer pago correspondiente al mes de enero de 2024 por valor de \$2.202.307) b) Once (11) pagos iguales por los meses de febrero a diciembre de 2024, por valor de M/cte. \$4.004.613 cada uno.	Contratación Directa



CO1.PCCNTR .4412645 De 2023	Diana Paola Florez Villamil	Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar los procesos administrativos dentro de los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario y Fondo Nacional de Vivienda en el Grupo de Gestión Talento Humano.	11 meses 15 días	\$44.711.701. Forma de Pago: a) Un primer pago proporcional a la ejecución del servicio en el mes de enero de 2022, b) Once (11) pagos iguales por los meses de febrero a diciembre de 2022, por valor de \$3.387.974 cada uno	Contratación Directa
CO1.PCCNTR .3235101 De 2022	Diana Paola Florez Villamil	Prestar los servicios personales de carácter temporal para apoyar los procesos administrativos dentro de los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario y Fondo Nacional de Vivienda en el Grupo de Gestión Talento Humano de la Regional Guaviare del SENA durante la vigencia 2022.	11 meses 15 días	\$44.711.701. Forma de Pago: a) Un primer pago proporcional a la ejecución del servicio en el mes de enero de 2022, b) Once (11) pagos iguales por los meses de febrero a diciembre de 2022, por valor de \$3.387.974 cada uno	Contratación Directa

14. Decisión de contratación:

Tras revisar y validar la documentación presentada por la futura contratista en el SIGEP II, y verificar el cumplimiento de los requisitos de capacidad, idoneidad y/o experiencia necesarios para la prestación del servicio y la satisfacción de la necesidad reportada, se considera válida la contratación reseñada. Además, se destaca que no era necesario obtener previamente varias ofertas.

Asimismo, se verificó el cumplimiento de los topes, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en la ciudad de San José del Guaviare, a los quince (15) días de enero de 2025.

GUSTAVO ADOLFO ACOSTA RODRIGUEZ

Subdirector (E) del Centro de Desarrollo, Agroindustrial,
Turístico y Tecnológico del Guaviare, con funciones de Director Regional

Proyectó: Maria del Pilar Moreno Sandoval. Cargo: Coordinadora Grupo de Talento Humano

Revisó: Edwin Enrique Buchely Moreno. Cargo: Coordinador Grupo Apoyo Administrativo Mixto