



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
FORMATO ESTUDIO PREVIO  
PARA DETERMINAR LA CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD PARA CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE  
SERVICIOS PROFESIONALES Y/O DE APOYO A LA GESTIÓN ACTIVIDADES DIFERENTE A  
INSTRUCTOR**

<b>OBJETO:</b>	<i>Prestar los servicios personales de carácter temporal para apoyar los procesos administrativos dentro de los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario y Fondo Nacional de Vivienda en el Grupo Talento Humano.</i>
<b>EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN</b>	<i>Profesional en derecho, administración de empresas, finanzas y relaciones internacionales, contaduría y afines</i>
<b>EXPERIENCIA RELACIONADA:</b>	<i>0 A 12 meses de experiencia relacionada con el objeto del contrato a desarrollar. En todo caso, para efectos de verificación de idoneidad o experiencia requerida del contratista, se tendrá en cuenta lo estipulado por la secretaria general del SENA en la circular 3-2024-000305 del 23 de diciembre de 2024 “tabla de honorarios 2025”</i>
<b>VALOR Y FORMA DE PAGO:</b>	<i>Se fija como valor total para los dos (02) contratos la suma de SESENTA Y SIETE MILLONES OCHOCIENTOS CINCO MIL QUININETOS OCHENTA Y SEIS MIL PESOS M/CTE (67.805.586). Correspondiendo les a cada contrato la suma de TREINTA Y TRES MILLONES NOVECIENTOS DOS MIL SETECIENTOS NOVENTA Y TRES PESOS M/CTE. (\$33.902.793,00)  <i>Esta suma será pagada por el SENA a cada uno de los contratistas de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente al mes de enero del año 2025 por valor de UN MILLÓN CUATROCIENTOS SETENTA Y CUATRO MIL TREINTA Y CUATRO PESOS MC/TE (\$1.474.034) y b) Once (11) pagos iguales correspondientes a los meses de febrero a diciembre del año 2024 por valor de DOS MILLONES NOVECIENTOS CUARENTA Y OCHO MIL SESENTA Y NUEVE M/CTE. (\$2.948.069) cada uno. Con cargo al CDP 4825.</i></i>
<b>PLAZO:</b>	<i>El plazo se fija hasta el 31 de diciembre de 2025, contados a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución.</i>
<b>LUGAR DE EJECUCIÓN:</b>	<i>Barranquilla, Atlántico</i>
<b>SUPERVISOR:</b>	<i>Coordinación del Grupo de Apoyo de Gestión del Talento Humano.</i>
<b>ORDENADOR DEL GASTO:</b>	<i>Jacqueline Rojas Solano, Directora 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 y artículo 3º del Decreto 371 de 2021, la Dirección de área y/o oficina 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 Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) se constituye en una estrategia que tiene como objetivo generar condiciones de bienestar para los Servidores Públicos y sus familias vinculadas con la entidad. Este proceso se fundamenta en los lineamientos emitidos desde el Departamento Administrativo de la Función Pública y un diagnóstico inicial dirigido a todos los funcionarios vínculos con la entidad, en donde se permite establecer una caracterización de la población y las principales necesidades en materia laboral, personal familiar.

Las políticas de bienestar tienen como finalidad establecer un conjunto de directrices, orientaciones, criterios y lineamientos para promover espacios y oportunidades que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios. Estas políticas están diseñadas para impulsar la creatividad, fortalecer la identidad personal y profesional, fomentar la participación, cultivar un fuerte sentido de pertenencia y aumentar la motivación de cada uno de los funcionarios. Todo ello con el objetivo de crear un clima organizacional positivo y constructivo, en concordancia con lo establecido en la Resolución No. 1-00174 del 2024 "*Por la cual se establecen directrices para el Sistema de Estímulos y del Plan de Bienestar Social e Incentivos del SENA*" o cualquier normativa que la reemplace a futuro.



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

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

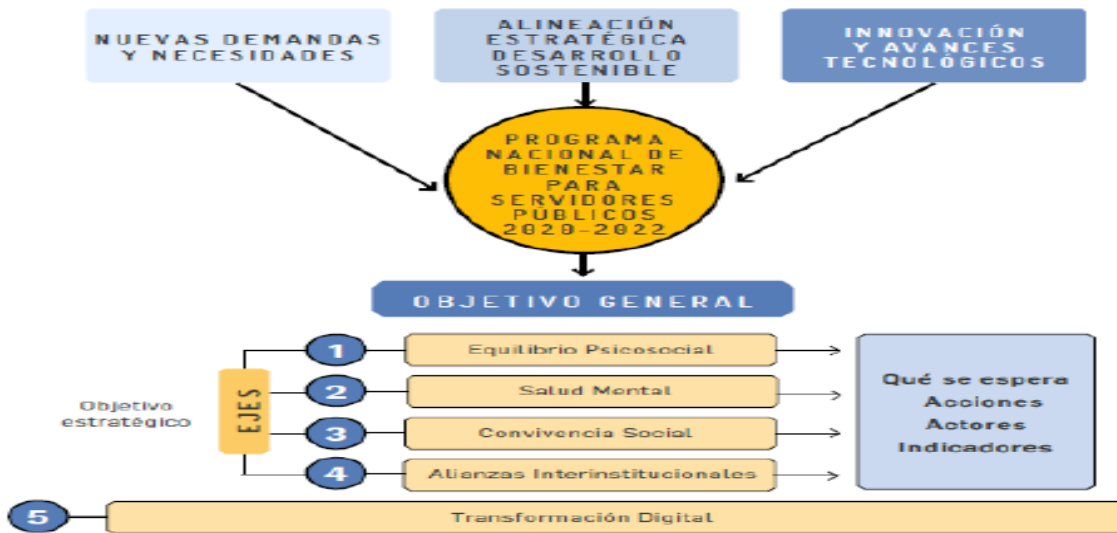
De igual forma detalla que respecto Vivienda tienen asignadas las siguientes funciones:

1. Gestionar en la Regional el desarrollo de las convocatorias del Fondo Nacional de Vivienda del SENA, en cada una de sus etapas, así como la aprobación y legalización de créditos hasta su desembolso, conforme a la normatividad vigente y los lineamientos que imparta la Dirección General.
2. Presentar al Comité Convencional Regional el consolidado de las solicitudes de crédito de los Trabajadores Oficiales de la Regional.
3. Convocar al Comité Regional de Vivienda para la aprobación de créditos de vivienda para los afiliados y 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 hipotecarios del Fondo Nacional de Vivienda, así como las solicitudes de créditos especiales en la Regional, conforme a la normatividad vigente.
6. Supervisar y controlar el pago oportuno de las cuotas de los créditos, y reportar oportunamente al Despacho de la Regional los casos de mora.
7. Velar por la debida ejecución del presupuesto comprometido por la Regional para la aprobación de créditos de vivienda y obligaciones del Fondo Nacional de Vivienda.
8. Velar por el estricto cumplimiento de las normas que regulan el Fondo Nacional de Vivienda del SENA y presentar al Consejo Directivo Regional y al Despacho Regional Informes de ejecución y estado de la cartera.

Los programas de bienestar social e incentivos deben incluir cinco (5) ejes que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y a las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que el Departamento Administrativo de la Función Pública definió la siguiente estructura conceptual y ejes del programa.



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública 2020<sup>4</sup>



Que, el primer eje *“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.

El segundo eje se refiere a la *“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.

El tercer eje se refiere a la *“Diversidad e Inclusión”*: Este eje hace referencia a las acciones que se 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.

El cuarto eje se refiere a la *“Transformación Digital”* el cual hace referencia a las transformaciones que deben realizar las entidades públicas a organizaciones inteligentes, comprende la creación de cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios.

Finalmente, en el eje *“Identidad y Vocación por el Servicio Público”* 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.

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*. Se evidencia que en el numeral 12.3. del Plan de Bienestar 2025 se mencionan actividades de deporte, recreación, cultural y artísticos, capacitación en artes y/o artesanías, bienestar espiritual, de la siguiente manera:

#### **12.3.1 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 cuenta 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 2025 se practiquen. Los entrenamientos que se oferten deben ser los que se identifique en este diagnóstico.

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



## II. Realización de Campeonatos Internos

Las Direcciones Regionales y los Centros de Formación deberán garantizar la organización y participación de los servidores públicos del SENA, en campeonatos internos alrededor de disciplinas deportivas tales como: Natación, ajedrez, baloncesto, fútbol, gimnasia, voleibol, billar, tenis de campo, tenis de mesa, ajedrez, tejo, bolos, atletismo, ciclismo, softbol entre otras disciplinas que se encuentren en la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025.

## 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 2025 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.
- Requisitos: esta actividad debe acatar las directrices establecidas en el reglamento general deportivo a nivel nacional, que sea remitido por la Dirección General.

### 12.3.2 Recreación

#### a) Objetivo



- Crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo
- Contribuir al mantenimiento físico y mental de los empleados públicos que participen en las actividades recreativas, programadas y realizadas por la Entidad.
- Lograr la participación del grupo familiar de los empleados públicos del SENA en las vacaciones recreativas, y demás actividades.
- Fomentar integraciones recreativas para la familia de los servidores públicos de la Entidad.

b) Etapas

- Programación
- Inscripción
- Ejecución
- Seguimiento
- Evaluación

c) Actividades

I. Vacaciones Recreativas

La Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación, deberán realizar el programa de vacaciones recreativas, que contemplen actividades lúdicas, culturales, formativas y que incentiven el adecuado manejo del ocio y del tiempo libre, las cuales de programación por semestre. Los beneficiarios deberán tener hasta catorce (14) años, de acuerdo con la Resolución 1-00174 del 30 de enero del 2024 o la que la modifique o sustituya.

II. Programa de aguinaldo infantil para los hijos y/o hijastros de los servidores públicos.

De conformidad con el concepto jurídico emitido por el Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa, de la Entidad el 24 de noviembre de 2017..." Además, este beneficio de que gozan los hijos de los empleados públicos del SENA se entiende incluido dentro de los derechos y beneficios a que alude el artículo 45 de la Ley 119 de 1994, el cual dispone:

*"Artículo 45. Derechos y beneficios. Continuarán vigentes todos los derechos de los empleados públicos derivados de las relaciones laborales actualmente existentes en el SENA, los que no podrán ser desconocidos ni afectados"*



*Los beneficios vigentes tales como el Fondo Nacional de Vivienda, el Servicio Médico Asistencial y el Auxilio Educativo, entre otros, podrán ser revisados por los órganos competentes del SENA sujetándose a las normas que los rigen.*

*Los derechos y beneficios de los trabajadores oficiales vinculados al SENA continuarán rigiéndose por las convenciones colectivas o laudos arbitrales y las disposiciones laborales vigentes”.*

Por lo tanto, este beneficio se otorgará a los hijos de los empleados públicos que en el momento de la entrega no superen los 12 años, o sea 12 años 364 días, el valor establecido para el 2025 será de \$ 350.846 pesos M/cte más el valor del IPC que indique el Gobierno Nacional para el final del año 2024, el cual deberá ser entregado entre el quince (15) de noviembre y el quince (15) de diciembre de 2025. Este beneficio no cubre a las madres gestantes.

Los funcionarios que se encuentren en comisión en las Regionales y que tengan hijos con derecho al aguinaldo infantil deberán ser tenidos en cuenta en el Centro o Dependencia donde se encuentre laborando para el otorgamiento de este beneficio. Por grupo familiar, padre y madre que trabajen en el SENA, se concederá el valor del aguinaldo a uno (1) sólo de ellos; preferentemente a la madre.

### III. Otras actividades recreativas

De acuerdo con los resultados de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2025 se deberá programar actividades tales como: caminatas ecológicas, salidas turísticas, ciclo paseos, pesca recreativa, Spa masaje, cuidado de piel, maquillaje exfoliación, ingresos parques, ingresos Cine, ingreso ferias, cabalgata, entre otros, que integren el grupo familiar.

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.

Que, durante la vigencia 2024 se realizaron entre otras las siguientes actividades ligadas al plan de bienestar y capacitación:

- Coordinación administrativa y trámite de las actividades Deportivas, Recreativas y Culturales para llevar a cabo el plan de Bienestar en la vigencia 2024.
- Apoyo y acompañamiento a la Regional en su participación en el encuentro Nacional, Cultural, Juegos Deportivos Zonales y Nacionales.

Actividades específicas desarrolladas en la regional Atlántico en el marco del plan de bienestar 2024:

- Día de la madre.
- Día del padre.
- Día de la familia.
- Semana de la confraternidad.
- Jornadas de trabajo para el mejoramiento del clima laboral.
- Talleres de danza, música y canto mensuales.
- Vacaciones recreativas para niños.
- Club de lectura.
- Día del abuelo.
- Encuentro de pre – pensionados.
- Actividades logísticas para encuentro culturales nacionales.
- Actividades logísticas para encuentros deportivos zonales.
- Aguinaldo infantil.
- Actividad de integración de fin de año.
- Vacaciones recreativas infantiles.
- Talleres de danza y música

Por otro lado, mediante Resolución 1-1721 se establece la normativa del fondo de vivienda, disposición que define los parámetros legales y sus funciones para asignar créditos en las diferentes modalidades



como son compra de vivienda, mejoras locativas, liberación de gravamen y préstamos sobre ahorros.

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

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

De igual forma, en el precitado Acuerdo se establece que el Fondo Nacional de Vivienda del SENA



concede créditos de vivienda bajo las siguientes modalidades:

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

En torno a esta normativa, la Regional Atlántico en la vigencia 2024 realizó las siguientes actividades:

Para el cumplimiento de la adjudicación de créditos hipotecarios se ejecutaron los trámites administrativos que implican las convocatorias 2024-1 y 2024-2, así como la gestión de las reservas presupuestales de las convocatorias 2023-1 y 2023-2 de conformidad con las fechas estipuladas en los respectivos cronogramas de las circulares emitidas por el Fondo Nacional de Vivienda.

En el marco de las convocatorias antes indicadas, se aprobaron créditos hipotecarios para los afiliados y beneficiarios del FNV, con realización de más de 7 estudios de títulos, minutas de hipoteca en primer grado a favor del SENA, 9 cancelaciones de hipoteca, 5 devoluciones de ahorros, seguimientos a cada uno de los créditos aprobados, 11 informes y capacitaciones a los funcionarios sobre las respectivas convocatorias. De igual forma, fueron atendidos los derechos de petición presentados por los funcionarios relacionados con temas de vivienda.

Para la vigencia 2025 es necesario continuar con el cumplimiento de dichas actividades enmarcadas en el Acuerdo 0002 de 2022, continuar con el seguimiento y la atención de las ejecutadas en 2024 que así lo requieran y dirigir las actividades al cumplimiento de los cometidos del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025.

El SENA considera a sus colaboradores como su principal activo. Por ello, se ha diseñado un programa de bienestar integral que busca mejorar su calidad de vida y fomentar una cultura organizacional positiva. Este programa, dirigido a los 508 empleados de planta de la Regional Atlántico, se basa en los lineamientos de la entidad y tiene como objetivo principal fortalecer el compromiso y la productividad de la entidad.



De acuerdo con la Resolución No. 08- 03840 del 2 de septiembre de 2024, el Grupo Interno de Trabajo del Grupo de Gestión del Talento Humano de la Regional Atlántico del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del cual hace parte el despacho regional y Centro de Comercio y Servicios, cuenta con 9 cargos de planta ocupados por: 7 profesionales, 1 técnicos, 1 secretaria oficinista, no se cuenta con personal suficiente que cuente con la idoneidad y experiencia que se requiere para la prestación de los servicios de que trata el objeto contractual, por lo cual debe procederse con la presente contratación.

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

Esta necesidad fue incluida en el Plan Anual de Adquisiciones vigencia 2025, teniendo en cuenta que estos profesionales serán apoyo administrativo en los procesos de bienestar la funcionario y vivienda en la regional atlántico, garantizando el cumplimiento de los cronogramas internos de trabajo, implementación de directrices nacionales para cada programa y convocatoria durante toda la vigencia 2025.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada a la Dirección Regional Atlántico, 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 Anteojos y Préstamos de Calamidad.
2. Realizar apoyo en los trámites en la convocatoria de Estímulos, correspondientes al primer y segundo semestre en la vigencia 2025.
3. Apoyar la organización, trámite, coordinación de las actividades Deportivas, Recreativas y



- Culturales para llevar a cabo el plan de Bienestar en la vigencia 2025.
4. Coordinar las audiciones del grupo de danza y música, actividades para pre-pensionados, campeonatos deportivos internos, semana de la confraternidad, vacaciones recreativas, aguinaldo infantil, entrega de incentivos y jornada de integración de fin de año.
  5. Apoyar los trámites respectivos del programa de Fondo Nacional de Vivienda, en el seguimiento y control de cartera, en los procesos de préstamos en las diferentes modalidades, estudios de títulos, créditos hipotecarios, en los trámites relacionados con hipotecas, reporte de novedades de funcionarios, pensionados y seguimiento en las pólizas de vida e incendio, atención a solicitudes y dar trámite de conformidad a los procedimientos institucionales de préstamos sobre ahorros y devoluciones de ahorros, seguimiento de pólizas, realización de cobros persuasivos de las obligaciones a que haya lugar y todas aquellas actividades administrativas que se deriven dentro del proceso.
  6. Realizar apoyo en los trámites en la Convocatoria de vivienda vigencia 2025 del Fondo Nacional de Vivienda del SENA.
  7. Apoyar al Administrador del Fondo Nacional de Vivienda del SENA, en los procesos de préstamos en sus diferentes modalidades como compra, mejoras locativas, construcción y liberación de hipoteca, así como en los estudios de títulos, la constitución y cancelación de hipotecas.
  8. Realizar cobros persuasivos de las obligaciones vencidas o incumplidas y reportar al área de jurídica los créditos hipotecarios cuando se requiera.
  9. Apoyar en el proceso de expedición y aplicación de las cesantías de los funcionarios a los créditos hipotecarios.
  10. Las demás que sean solicitadas por el supervisor del contrato para el cumplimiento del objeto contractual.

### **3. Identificación del Contrato a Celebrar:**

El contrato 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 Barranquilla, Atlántico

#### **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 de: la Coordinación Grupo de apoyo de gestión del Talento Humano.

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

### 11. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones: SI X 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) LINA MARCELA CORREA AFANADOR, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

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



EXPERIENCIA					EXPERIENCIA RELACIONADA	
ENTIDAD	Fecha de Ingreso	Fecha de Retiro	Meses	Días	SI	NO
	(DD/MM/AAAA)	(DD/MM/AAAA)				
SENA	2/09/2020	2/06/2021	9			X
INDEPENIENTE	1/07/2021	1/08/2022	13		X	
SENA	10/02/2023	31/12/2023	10	21	X	
SENA	20/01/2024	31/12/2024	11	11		
					CUMPLE	NO CUMPLE
<b>TOTAL, EXPERIENCIA</b>			43	32	X	

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por el (la) señor (a) YENIFER LINEY PAZ OBREGÓN, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

IDONEIDAD				EXPERIENCIA RELACIONADA		
La siguiente verificación, se realiza atendiendo lo establecido en los estudios previos.				FORMACIÓN ACADÉMICA		
				CUMPLE	NO CUMPLE	
				X		
EXPERIENCIA				EXPERIENCIA RELACIONADA		
ENTIDAD	Fecha de Ingreso	Fecha de Retiro	Meses	Días	SI	NO
	(DD/MM/AAAA)	(DD/MM/AAAA)				
SENA	20/01/2024	31/12/2024	11	11	X	
SENA	10/02/2023	31/12/2023	10	18	X	



SENA	17/01/2022	31/12/2022	11	14	X	
	12/02/2021	26/12/2021	10	19	X	
SENA	01/02/2020	31/12/2020	11			
SENA	01/04/2019	31/12/2019	9			
					CUMPLE	NO CUMPLE
<b>TOTAL, EXPERIENCIA</b>			62	62	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 las hojas de vida de las futuras contratistas, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, la Directora Regional, junto con la Coordinación que conoce la necesidad, establece que estas personas cumplen con los requisitos señalados anteriormente.

### 13.3 Estudio de la Demanda.

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

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



No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor contrato y forma de pago	Modalidad de selección
CO1.PCCNTR. 5775953 DEL 19/01/2024	Lina Marcela Correa Afanador	Prestar los servicios personales de carácter temporal para apoyar los procesos Administrativos dentro de los programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario y Fondo Nacional de Vivienda en el Grupo Talento Humano de la Regional Atlántico del SENA durante la vigencia 2024.	11 meses y 12 días	\$32.629.114	Contratación Directa
CO1.PCCNTR. 5776305 del año 2024	Yenifer Liney Paz Obregón	Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar los procesos administrativos dentro de los Programas de Bienestar Social, estímulos al funcionario y Fondo Nacional de Vivienda en la Coordinación de Talento Humano de la Regional Atlántico del SENA del SENA durante la vigencia 2024.	11 meses y 12 días	\$32.629.114	Contratación Directo

**14. Decisión de contratación:**

Que revisada y validada la documentación presentada por el futuro contratista en el SIGEP II 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 topes, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en la ciudad de Barranquilla, a los dieciséis (16) días del mes de enero 2025.

**JACQUELINE ROJAS SOLANO**  
**DIRECTOR REGIONAL**



Revisó: Natali Pantano Pinzón – Abogada Despacho Regional  
 Proyecto: Eliana Mejía Galván – Apoyo jurídico  
 Vo.Bo. Liz Fonseca Consuegra – Coordinadora de Gestión de Talento Humanos

Eliana Mejía

