



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:	Prestar los servicios personales para el seguimiento y la ejecución de las actividades asociadas a los programas de Bienestar Social, Capacitación y Vivienda, dirigidos a los funcionarios, trabajadores oficiales y a sus grupos familiares.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Profesional en derecho, administración de empresas, finanzas y relaciones internacionales, contaduría y afines.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	De cero (0) a doce (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 Secretaría General del SENA en la Circular 3-2025-000251 del 13 de noviembre de 2025”
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para los dos (2) contratos la suma de SESENTA Y NUEVE MILLONES DOSCIENTOS VEINTE MIL OCHOCIENTOS PESOS M/CTE (\$69.220.800). Para cada uno de los contratos se fija la suma de TREINTA Y CUATRO MILLONES SEISCIENTOS DIEZ MIL CUATROCIENTOS PESOS M/CTE (\$34.610.400). Teniendo en cuenta lo anterior esta suma será pagada por el SENA a cada contratista de la siguiente manera: A) Un primer pago correspondiente al mes de enero de 2026 por valor de UN MILLÓN DOSCIENTOS CATORCE MIL CUATROCIENTOS PESOS M/CTE (\$1.214.400) y B) Once pagos iguales correspondientes a los meses de febrero a diciembre del 2026 por el valor de TRES MILLONES TRENTA Y SEIS MIL PESOS M/CTE (\$3.036.000) cada uno. Con cargo al CDP No. 17626 del 2026.



PLAZO:	El plazo será de 11 meses y 12 días contados a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución, sin exceder el 31 de diciembre de 2026.
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Barranquilla, Atlántico.
SUPERVISOR:	Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano.
ORDENADOR DEL GASTO:	Jacqueline Rojas Solano - Directora Regional.

De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015, artículo 3º del Decreto 371 de 2021 y de la Ley 2013 de 2019 entorno a la integralidad de la entidad, la Dirección regional Atlántico del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) creado en 1957 como resultado de la iniciativa conjunta de los trabajadores organizados, los empresarios, la iglesia católica y la Organización Internacional del Trabajo, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo.

El SENA cumple la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral para la incorporación de las personas en actividades productivas que contribuyan al crecimiento social, económico y tecnológico del país.

De acuerdo con la Constitución Política de Colombia, lo dispuesto en los artículos 26 y 29 de la Ley 152 de 1994 y teniendo en cuenta que la entidad atiende las orientaciones dadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Plan de Acción 2026 establece las acciones institucionales del SENA para la vigencia 2026, las cuales se encuentran articuladas con la propuesta y bases del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022 - 2026, "Colombia Potencia Mundial de la Vida", Planes institucionales definidos en el Decreto 612 de 2018 y los documentos CONPES en los que tiene compromisos la entidad, dando cuenta de las principales orientaciones para lograr la articulación entre la estrategia y operación del SENA como Entidad líder de formación para el trabajo.

Ahora bien, especialmente durante la vigencia 2026 se enfocan las acciones y lineamientos para cumplir las iniciativas del gobierno nacional. Los esfuerzos de la entidad estarán orientados a garantizar que todas sus acciones y recursos estén alineados al plan estratégico institucional 2024 –



2026 y enfocados a atender el propósito fundamental: formación para el trabajo.

Que mediante Resolución 01-02407 de noviembre de 2023 y la Resolución 1-02862 de septiembre 2025 respectivamente, expedidas por el Director General del SENA, se delega en los directores regionales entre otras funciones la ordenación de gasto y la competencia para realizar todo tipo de contratos, y las actuaciones contractuales que de ellos se deriven, independiente de su naturaleza y cuantía; así como, la elaboración, aprobación, actualización y publicación del PAA de su respectiva regional.

Que mediante la Resolución No. 1-0760 del 14 de julio de 2020 se crearon los Grupos Regionales de Gestión del Talento Humano del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, y en su artículo cuarto (4º) se delegó en los Directores Regionales la conformación de dichos grupos de trabajo, estableciendo que: “La conformación del Grupo Regional de Gestión del Talento Humano será determinada por el respectivo Director Regional mediante Resolución motivada, en la cual indicará los cargos que lo integran, el nombre e identificación de los empleados públicos que los ocupan y la designación del Coordinador.”

Que, en cumplimiento de lo anterior, mediante la Resolución No. 08-00641 del 13 de agosto de 2020 se conformó el Grupo Regional de Gestión del Talento Humano del SENA Regional Atlántico, con el fin de atender los procesos propios del Despacho de la Dirección Regional y de los Centros de Formación adscritos a la Regional.

La Coordinación del Grupo Regional de Gestión del Talento Humano del SENA Regional Atlántico tiene a su cargo la gestión de siete (7) procesos misionales y de apoyo que requieren atención permanente, a saber:

1. Relaciones laborales
2. Administración de salarios
3. Seguridad y Salud en el Trabajo
4. Vivienda
5. Pensiones
6. Formación y desarrollo del Talento Humano
7. Gestión documental

Dentro del proceso de Formación y desarrollo del Talento Humano del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la entidad debe procurar por 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.
2. Diagnosticar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar el Plan de Formación y Capacitación de la Regional.
3. Garantizar la adecuada utilización y optimización de los recursos presupuestales asignados.
4. Ejercer las funciones de la Secretaría Técnica del Comité de Bienestar Social y del Comité Regional de Incentivos.

Así mismo, la citada Resolución establece que, respecto al proceso de Vivienda, el Grupo Regional de Gestión del Talento Humano tiene asignadas funciones relacionadas con la gestión de convocatorias del Fondo Nacional de Vivienda del SENA, la aprobación y legalización de créditos, la convocatoria de comités, el análisis y trámite de solicitudes, la supervisión del pago oportuno de cuotas, el control presupuestal, el cumplimiento normativo y la presentación de informes ante las instancias competentes

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.

El primer eje, "*Equilibrio psicosocial*", hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral derivadas de la adopción de herramientas que permitan a los servidores públicos afrontar los cambios y circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional.



El segundo eje corresponde a la *“Salud mental”*, el cual comprende acciones dirigidas a contribuir al bienestar psicológico de los servidores públicos, incluyendo hábitos de vida saludables, manejo del estrés, actividad física y prevención del consumo de tabaco y alcohol.

El tercer eje se refiere a la *“Diversidad e inclusión”*, orientado a la implementación de acciones en materia de equidad, prevención y atención de violencias basadas en género y cualquier forma de discriminación.

El cuarto eje corresponde a la *“Transformación digital”*, el cual comprende la creación de cultura digital, automatización de tareas, flexibilización laboral y modernización de los procesos.

El quinto eje corresponde a la *“Identidad y Vocación por el servicio Público”*, el cual comprende acciones encaminadas a promover el sentido de pertenencia y vocación por el servicio público, interiorizando los valores del Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública.

De acuerdo con lo anterior, la entidad contempla programas de deporte, recreación, actividades culturales y artísticas, capacitación en artes y artesanías y bienestar espiritual.

Para la vigencia 2026, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA Regional Atlántico adelantará el desarrollo de actividades culturales, recreativas, educativas, deportivas y sociales, orientadas a promover el esparcimiento físico y mental de los servidores públicos y su grupo familiar, fortaleciendo la convivencia sana, el bienestar integral y el mejoramiento del clima laboral. Estas acciones se estructurarán para permitir responder de manera pertinente a las necesidades, intereses y dinámicas de la comunidad institucional.

Las actividades programadas buscarán incentivar la participación de los funcionarios, el aprovechamiento adecuado del tiempo libre y la promoción de estilos de vida saludables, mediante estrategias que fomenten la integración, el autocuidado, la salud física y mental, así como el fortalecimiento de las relaciones interpersonales dentro y fuera del entorno laboral. De igual forma, se propenderá por la inclusión del grupo familiar, reconociéndolo como un eje fundamental para el equilibrio personal y el desempeño laboral de los servidores públicos.

En este marco, se desarrollarán iniciativas que integren la práctica deportiva, la recreación dirigida, la formación artística y cultural, así como espacios de encuentro institucional, las cuales contribuirán a consolidar una cultura organizacional basada en el sentido de pertenencia, la ética del servicio público, la responsabilidad social y el trabajo colaborativo, fortaleciendo la identidad de los servidores con la Entidad.

Así mismo, para la vigencia 2026 se proyecta orientar, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado y su familia, permitiendo elevar los niveles de satisfacción, motivación, eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones. Estas acciones se



articulan con la misión y visión institucional del SENA, contribuyendo al mejoramiento continuo de la calidad del servicio que se presta a la ciudadanía.

Que, durante la vigencia 2025 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 2025.
- 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 2025:

- 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

Durante la vigencia 2025 se desarrollaron múltiples actividades ligadas al Plan de Bienestar y Capacitación, así como actividades específicas en la Regional Atlántico, las cuales evidencian la ejecución permanente, el acompañamiento logístico, administrativo y técnico requerido para su desarrollo.

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 2025 realizó las siguientes actividades:

Para el cumplimiento de la adjudicación de créditos hipotecarios se ejecutaron los trámites administrativos que implican las convocatorias 2025-1 y 2025-2, así como la gestión de las reservas presupuestales de las convocatorias 2024-1 y 2024-2 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 8 estudios de títulos, minutas de hipoteca en primer grado a favor del SENA, 10 cancelaciones de hipoteca, 4 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 2026 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 2025 que así lo requieran y dirigir las actividades al cumplimiento de los cometidos del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 que se imparta.

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 516 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 en la Regional Atlántico, de conformidad con la Resolución No. 08-00006 del 9 de enero de 2026, el Grupo Regional de Gestión del Talento Humano cuenta con una planta conformada por dieciséis (16) cargos, de los cuales seis (6) corresponden a profesionales asignados a procesos específicos, así, dos (2) dedicados a procesos de liquidación de sentencias, uno (1) al Plan Institucional de



Capacitación, uno (1) a evaluación del desempeño y certificaciones laborales, uno (1) a archivo de gestión y archivo central, y uno (1) al componente jurídico de talento humano; adicionalmente, el grupo dispone de dos (2) técnicos responsables de los procesos de novedades, vacaciones y SEMMI, una (1) secretaria encargada de cesantías e incapacidades, un (1) oficinista y un (1) auxiliar de nómina y seguridad social. No obstante, se presentan vacancias en cuatro (4) cargos profesionales, un (1) cargo de oficinista, un (1) cargo profesional y uno (1) en licencia de maternidad, lo cual evidencia una limitación en la capacidad operativa del grupo para atender la totalidad de los procesos a su cargo, haciendo necesaria la contratación temporal de dos personas naturales para apoyar la ejecución del objeto contractual y las obligaciones específicas definidas.

Por ello, para esta 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 contratación se encuentra incluida en el Plan Anual de Adquisiciones vigencia 2026, teniendo en cuenta que estos profesionales serán apoyo administrativo en los procesos de bienestar al 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 2026.

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 administrativa y operativamente la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades y programas de Bienestar Social, Capacitación y Vivienda, de conformidad con los lineamientos institucionales del SENA y la normatividad vigente.
2. Actualizar de manera permanente las bases de datos y los entregables en la Regional a cargo, con ocasión de los seguimientos que se realiza desde la Dirección General en materia de bienestar, capacitación y vivienda.
3. Apoyar la elaboración del informe de gestión mensual del Fondo de Vivienda de la regional, seguimiento al vencimiento de pólizas de vida e incendio de deudores hipotecarios.
4. Apoyar la revisión del descuento de nómina y pago de cuotas mensuales por parte de deudores hipotecarios del Fondo Nacional de Vivienda activos e inactivos y elaboración de requerimientos para el seguimiento y cobro de cartera en mora del FNV.
5. Brindar apoyo para el alistamiento de documentos para el desembolso de créditos de vivienda regional y organización expedientes de Fondo de Vivienda de la regional según lineamientos de archivo documental establecidos en la Tabla de Retención Documental vigente.
6. Brindar apoyo en la gestión de trámites administrativos, tales como solicitudes, inscripciones, convocatorias de vivienda, verificaciones de requisitos y consolidación de información de los funcionarios y trabajadores oficiales beneficiarios.
7. Apoyar los procesos de contratación que se requieran para el desarrollo de las actividades de Bienestar, Capacitación y Vivienda, conforme a las instrucciones del supervisor del contrato.
8. Realizar seguimiento y control a la ejecución de las actividades, verificando el cumplimiento de cronogramas, entregables, metas y uso adecuado de los recursos asignados.
9. Apoyar la logística y organización de eventos, jornadas, comités, capacitaciones, reuniones y actividades institucionales, incluyendo citaciones, actas, listados de asistencia y soportes de ejecución.
10. Atender y orientar a los funcionarios y trabajadores oficiales sobre los programas de Bienestar, Capacitación y Vivienda, suministrando información clara, oportuna y veraz.
11. Apoyar la elaboración de informes periódicos y finales, consolidando resultados, indicadores, evidencias y recomendaciones, según los requerimientos de la Regional y de la Dirección General.
12. Apoyo en procesos de bienestar laboral, incluyendo gestión de vivienda, capacitación y actividades de talento humano.
13. Asistencia administrativa en la ejecución de programas y proyectos orientados al bienestar del funcionario.
14. Coordinación y seguimiento de actividades según lineamientos institucionales.
15. Las demás que le sean asignadas a consideración del supervisor del contrato

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 en 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 del cargo de la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano de la Regional Atlántico

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, la Dirección Regional Atlántico, 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 la señora **CAROLINA PAOLA ADARRAGA PAREJO**, 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)				
D&D CONSULTORÍA LEGAL	11/05/2020	09/07/2021	13	28	X	
SENA	08/09/2025	31/12/2025	3	23	X	
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL, EXPERIENCIA			16	48	X	

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por la señora **JENNIFER LINEY PAZ OBREGON**, 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	01/02/2020	31/12/2020	11	0	X	
SENA	12/02/2021	26/12/2021	10	19	X	
SENA	17/01/2022	31/12/2022	11	14	X	
SENA	10/02/2023	31/12/2023	10	18	X	
SENA	20/01/2024	31/12/2024	11	11	X	
SENA	17/01/2025	31/12/2025	11	14	X	
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL, EXPERIENCIA			68	24	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 los futuros contratistas, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el ordenador del gasto establece que 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.4599724 DE 2023	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 2023.	10 meses y 21 días	\$29.733.567	Contratación Directa



CO1.PCCNTR.5776305 DE 2024	YENIFER LINEY PAZ OBREGON	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.	11 meses y 12 días	\$33.804.525	Contratación Directa
CO1.PCCNTR.7261711 DE 2025	YENIFER LINEY PAZ OBREGON	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.	11 meses y 14 días	\$33.902.793	Contratación Directa

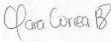

14. Decisión de contratación:

Tras revisar y validar la documentación presentada por el futuro 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 Barranquilla, a los diecinueve (19) días del mes de enero de 2026.

JACQUELINE ROJAS SOLANO
DIRECTORA REGIONAL ATLÁNTICO

Proyectó: Clara Ines Correa Banquéz – Apoyo jurídico despacho 
Revisó: Natali Pantano Pinzón. -Abogada Despacho.
Vo. Bo. Víctor Manuel Cera Sarmiento –Coordinador Grupo Regional Atlántico de Gestión del Talento Humano 

Anexo: Matriz de riesgo