



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>5_9204_032 PRESTAR SERVICIOS PERSONALES PARA APOYAR EL DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES DE LOS APRENDICES EN EL CTMA EN EL MARCO BIENESTAR AL APRENDIZ.</i>
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Profesional en Áreas de ciencias sociales y humanas en el núcleo básico del conocimiento en psicología, sociología, trabajo social, filosofía, teología o afines
EXPERIENCIA RELACIONADA:	<i>Trece (13) meses de experiencia relacionada con el objeto contractual.</i>
VALOR Y FORMA DE PAGO:	<i>Se fija como valor total para el contrato la suma de CUARENTA Y UN MILLONES DE PESOS MCTE (\$41.000.000). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente al mes de febrero de 2025 por valor de DOS MILLONES QUINIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS MCTE (\$2.596.667) b) nueve (9) pagos iguales por los meses de marzo a noviembre de 2025, por valor de CUATRO MILLONES CIEN MIL PESOS MCTE (\$4.100.000) cada uno. c). Un último pago correspondiente al mes de diciembre de 2025 por valor de UN MILLON QUINIENTOS TRES MIL TRESCIENTOS TREINTE Y TRES PESOS MCTE (\$1.503.333).</i>
PLAZO:	10 meses y 01 día, desde el 10 de febrero al 11 de diciembre de 2025
LUGAR DE EJECUCIÓN:	<i>Medellín y el área Metropolitana</i>
SUPERVISOR:	<i>Juan David Arroyave Pérez, coordinador de Bienestar al Aprendiz o quien haga sus veces.</i>
ORDENADOR DEL GASTO:	<i>GUSTAVO ADOLFO VASQUEZ MORALES</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, del Centro de Tecnología de la Manufactura Avanzada del SENA Regional Antioquia, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:

El Sena, al ser un establecimiento público del orden Nacional dada la naturaleza jurídica de la entidad en materia de contratación, se rige por el estatuto de contratación estatal (artículo 2 de la ley 80 de 1993); por lo cual son facultades del funcionario ordenador del gasto: la realización y dirección de los procedimientos de selección, adjudicación, la celebración del contrato, sus prórrogas, modificaciones y actos administrativos que se requieren expedir dentro de la ejecución del mismo, la aprobación de las garantías, la terminación del contrato, la imposición de multas, la aplicación de las cláusulas excepcionales al derecho común, las declaratorias de incumplimiento y caducidad, la liquidación y los demás actuaciones inherentes a la actividad contractual.

La Dirección Jurídica del SENA elaboró en noviembre del año 2020 el Manual para la Contratación Administrativa, con el propósito de entregar a todos los servidores públicos de la entidad, una herramienta ilustrativa y de fácil consulta, para orientar y apoyar los procesos contractuales que realiza la institución, de conformidad con las disposiciones de la Ley 80 de 1993 y sus Decretos reglamentarios.

Lo anterior, teniendo en cuenta que el proceso de contratación es el conjunto de actos y actividades estrictamente regulado por la ley 80, la ley 1150 y todos sus decretos reglamentarios, el cual es adelantado por la entidad con inclinación estricta a la normatividad vigente desde la planeación hasta el vencimiento de las garantías y/o vencimiento del plazo, y todo los demás actos que el proceso como tal conlleva, se hace necesario dar total aplicabilidad a la suscripción de contratos por medio de SECOP II.

En el marco de nuestro compromiso con la formación integral de los aprendices del Centro de Tecnología de la Manufactura Avanzada, y en consonancia con el Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz, surge la necesidad imperativa de la contratación de un profesional en las áreas de ciencias sociales y humanas.

Para apoyar el desarrollo de actividades orientadas al fortalecimiento de las habilidades socioemocionales de nuestros aprendices del centro, dentro de estas actividades se encuentra un plan de trabajo detallado que incluye cronograma y entregables, lo que garantizará una planificación adecuada y una supervisión eficaz de las actividades. Además, su capacidad para identificar, generar y evaluar estrategias de retención de aprendices contribuirá significativamente



a la retención y el éxito académico de éstos.

El Centro de Tecnología de la Manufactura Avanzada ofrece diversas modalidades de formación, y este profesional se encargará de adaptar y ejecutar las actividades en todas estas modalidades, brindando una experiencia de aprendizaje completa.

Asimismo, el desarrollo de actitudes y habilidades sociales, la promoción de valores ambientales y sostenibilidad, y el fortalecimiento de las relaciones familiares de los aprendices son componentes cruciales de la educación integral. La contratación de este profesional permitirá abordar estos aspectos de manera efectiva.

El apoyo en la implementación del reglamento del aprendiz, la gestión de acciones de bienestar dirigidas a beneficiarios de apoyos socioeconómicos y la facilitación de elecciones de representantes y voceros de aprendices también son tareas que requieren la experiencia y habilidades específicas de este profesional.

El Centro en la vigencia 2024, adelantó procesos de contratación bajo las modalidades de Selección Licitación Pública, Abreviada, Mínima Cuantía y Contratación Directa, elaborando estudios y documentos previos para las diferentes necesidades como compra de materiales tanto para las acciones de formación así como para el Centro CTMA, mantenimiento de maquinaria y equipos, arrendamientos, ejecutándose un promedio 375 contratos, lo que permitió que el Centro obtenga una ejecución cercana al 99 %, cumpliendo así con los lineamientos impartidos por la dirección general e incluidos en el plan de acción de la entidad para la vigencia 2024.

El Centro de Tecnología de la Manufactura Avanzada, ubicado en el Complejo Pedregal, actualmente cuenta con 5 cadenas de formación (automotriz, automatización, electricidad, tics y manufactura) y con más de 30 espacios de formación (laboratorios, unidades deportivas, salones, talleres, entre otras), adicional cuenta con los 13.280 aprendices en formación titulada y 42.085 aprendices en formación complementaria y 1397 aprendices en virtualidad, en las jornadas de la mañana, tarde y noche, incluido los sábados, es importante contar con un equipo administrativo o en el área de contratación para respaldar de manera efectiva los procesos contractuales relacionados con el personal administrativo e instructores contratistas y la contratación de bienes y servicios en este centro de formación . La dedicación específica al presente objeto contractual no solo optimizará los procedimientos contractuales, sino que también fortalecerá la capacidad del centro para cumplir con sus compromisos y metas educativas proyectados para la presente vigencia.

"Según la Resolución No.05-012800 del 31 de diciembre de 2024 el Grupo de Apoyo Administrativo Intercentros del Complejo Norte del SENA Regional Antioquia cuenta con cinco (05) cargos de planta: 4 profesionales/1 auxiliares, distribuidos en las diferentes áreas del centro, dentro del personal de planta, no se cuenta con un profesional con la experticia requerida, para desempeñar EL DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES DE LOS APRENDICES para el desarrollo de la misionalidad dentro de la entidad, por lo tanto, debido a esto, y ante la inexistencia de personal



suficiente para atender los compromisos administrativos para el 2025, Se hace necesario la contratación de servicios profesionales por diez (10) meses y un (01) día, 5_9204_032 PRESTAR SERVICIOS PERSONALES PARA APOYAR EL DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES DE LOS APRENDICES EN EL CTMA EN EL MARCO BIENESTAR AL APRENDIZ., sin exceder del 11 de diciembre de 2025, cuyo plazo es el estrictamente indispensable.

En consecuencia, la mejor opción legal con que se cuenta para suplir en este momento la necesidad temporal es mediante la suscripción de un contrato de prestación de servicios con una persona natural, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones que se indican posteriormente en este documento.

Con la suscripción de este contrato se da ejecución al Plan de Acción del SENA establecido para la vigencia 2025, así mismo, esta necesidad de contratación quedó también contemplada, evidenciada y sustentada en el Plan Anual de Adquisiciones 2025 del Centro de Tecnología de la Manufactura Avanzada; teniendo en cuenta la importancia de realizar todo el proceso para suscribir todos los contratos por prestación de servicios según las necesidades requeridas del Centro, para aportar a la ejecución de la formación profesional integral de los aprendices, las metas programadas, la buena ejecución presupuestal, el cumplimiento exigente de los procesos misionales, el desarrollo institucional que nos permita estar al día con las innovaciones administrativas y tecnológicas y el eficaz, eficiente y transparente manejo de los recursos, así como el análisis de la insuficiencia de personal de planta y la disponibilidad presupuestal. Por esto, mediante la experiencia y profesionalismo de cada una de las contrataciones se generará una propuesta articuladora que promueva y aporte a los objetivos y metas institucionales.

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 Tecnología de la Manufactura Avanzada, 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:



2. *Presentar para aprobación por parte del supervisor del contrato, un plan de trabajo que incluya cronograma y entregables.*
3. *Identificar, generar y evaluar, estrategias orientadas a la retención de los aprendices dentro del alcance del objeto contractual, articulando con el equipo que adelanta acciones del plan de bienestar y grupos internos del centro de formación, el desarrollo de mecanismos que mejoren la retención de aprendices.*
4. *Desarrollar las actividades del objeto contractual en las diferentes modalidades de formación, (presencial, virtual y/o a distancia) que aplique para el centro de formación.*
5. *Participar en la ejecución de actividades que permitan el desarrollo de actitudes y habilidades sociales como responsabilidad, cumplimiento, tolerancia, comunicación asertiva, liderazgo, resolución de conflictos, solidaridad entre otras, de acuerdo con las debilidades identificadas en los grupos de aprendices.*
6. *Generar espacios de trabajo articulados con los demás profesionales del grupo de bienestar a aprendices y la comunidad educativa que permitan el fortalecimiento de los valores ambientales, la conciencia del desarrollo sostenible de acuerdo con el desarrollo local.*
7. *Apoyar la planeación, y ejecutar actividades para el fortalecimiento de las relaciones familiares de los aprendices a través de la utilización del dialogo y herramientas de construcción, como medio para el desarrollo personal de los aprendices.*
8. *Desarrollar acciones para el autocuidado y el cuidado del otro, desde la práctica de acciones.*
9. *Apoyar la planeación, y ejecutar acciones que permitan fortalecer la apropiación del reglamento del aprendiz de los aprendices.*
10. *Implementar acciones de bienestar al aprendiz dirigidas a los beneficiarios de apoyos socioeconómicos, para promover su uso adecuado, así como su propósito de permanencia y certificación del aprendiz.*
11. *Apoyar la implementación de lineamientos para adelantar las elecciones de representantes y voceros de aprendices en el marco de la normatividad vigente.*
12. *Realizar registro de actividades realizadas en el aplicativo de Sofía Plus y en las demás plataformas dispuestas; realizar informes, reportes y otros documentos asociados a las actividades relacionadas con el objeto contractual, haciendo uso de las plataformas institucionales de acuerdo con el aplicativo compromiso.*



13. *Presentar mensualmente la planilla de cobro de los honorarios, acompañado del respectivo informe de actividades y pago de la seguridad social en Salud, Pensiones y ARL dentro de las fechas señaladas por el SENA, so pena en incurrir en causal de multa señalada en el contrato.*
14. *Hacer entrega del carné institucional una vez se dé por terminado el presente contrato*
15. *Las demás que se requieran dentro de su área y para el normal desarrollo de actividades del Centro*

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 Medellín y el área metropolitana.

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.

Se fija como valor total para el contrato la suma de CUARENTA Y UN MILLONES DE PESOS MCTE (\$41.000.000). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente al mes de febrero de 2025 por valor de DOS MILLONES QUINIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS MCTE (\$2.596.667) b) nueve (9) pagos iguales por los meses de marzo a noviembre de 2025, por valor de CUATRO MILLONES CIEN MIL PESOS MCTE (\$4.100.000) cada uno. c). Un último pago correspondiente al mes de diciembre de 2025 por valor de UN MILLON QUINIENTOS TRES MIL TRESCIENTOS TREINTE Y TRES PESOS MCTE (\$1.503.333).

Soportado en el certificado de disponibilidad presupuestal N° 10525 del 07 de febrero del 2025.

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.



**ANEXO MATRIZ DE RIESGOS
CONTRATACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN**

N°	CLASE	FUENTE	ETAPA	TIPO	DESCRIPCIÓN (QUE PUEDE PASAR, Y COMO PUEDE OCURRIR)	CONSECUENCIA DE LA OCURRENCIA DEL EVENTO	PROBABILIDAD	IMPACTO	VALORACIÓN DEL RIESGO	CATEGORIA	¿A QUIEN SE LE ASIGNA?		TRATAMIENTO/CONTROLES A SER IMPLEMENTADOS	IMPACTO DESPUES DEL TRATAMIENTO				¿AECTA LA EJECUCION DEL CONTRATO?	RESPONSABLE POR IMPLEMENTAR EL TRATAMIENTO	FECHA ESTIMADA EN QUE INICIA EL TRATAMIENTO	FECHA ESTIMADA EN QUE TERMINA EL TRATAMIENTO	MONITOREO Y REVISION	
											SENA	PROPOONENTE/ ADJUDICATARIO		PROBABILIDAD	IMPACTO	VALORACION DEL RIESGO	CATEGORIA					¿CÓMO SE REALIZA EL MONITOREO?	PERIODICIDAD ¿CUÁNDO?
1	ESPECÍFICO	INTERNO	PLANEACIÓN	OPERACIONAL	QUE EL OBJETO CONTRACTUAL NO HAYA SIDO INCLUIDO EN EL PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES.	INFORMACIÓN INCOMPLETA DENTRO DEL PROCESO TRASGREDE EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA	RARO	MEJOR	5	MEDIO	SUBDIRECTOR EN APOYO DEL EQUIPO DE CONTRATACIÓN		CERTIFICACIÓN O VERIFICACIÓN REALIZADA POR LA PERSONA ENCARGADA DEL PLAN DE ADQUISICIONES.	RARO	MEJOR	3	MEDIO	NO	ORDENADOR DEL GASTO	ETAPA DE PLANEACIÓN	ETAPA DE SELECCIÓN	SEGUIMIENTO DE LA PERSONA ENCARGADA DE IMPULSAR EL PROCESO Y SUPERVISOR DEL CONTRATO	VERIFICACIÓN DE LA SOLICITUD DE CONTRATACIÓN Y ESTUDIOS PREVIOS
2	GENERAL	INTERNO	CONTRATACIÓN	OPERACIONAL	INCUMPLIMIENTO DE LA PUBLICACIÓN DE LOS DOCUMENTOS CONTRACTUALES	INCUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE PUBLICIDAD	RARO	MODERADO	4	BAJO	PERSONAL DE CONTRATACIÓN		DAR APLICACIÓN A LAS CIRCULARES NO-3-2017-000130 Y NO- 3-2018-000091	RARO	MEJOR	3	BAJO	NO	ORDENADOR DEL GASTO	ETAPA DE PLANEACIÓN	ETAPA DE EJECUCIÓN	VERIFICACIÓN EXPEDIENTE CONTRACTUAL, LISTA DE CHEQUE Y/O LÍDER DEL PROCESO	SEMANAL
3	GENERAL	INTERNA	PLANEACIÓN	REGULATORIOS	EL PROCESO DE CONTRATACION QUE SE ADELANTA NO OBEDECE DIRECTAMENTE A UNA NECESIDAD DE LA ENTIDAD	RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA, FISCAL Y PENAL POR VIOLACION A LAS MEDIDAS DE AUSTERIDAD DEL GASTO PUBLICO (ARTÍCULO 3 DEL DECRETO 1737 DE 1998, MODIFICADO POR EL ARTÍCULO 1 DEL DECRETO 2209 DE 1998.)	RARO	MAJOR	5	RIESGO MEDIO	SUBDIRECTOR Y COORDINADOR PERSONAL Y ACADÉMICA		PROGRAMAR INICIALMENTE EL PERSONAL DE PLANTA, PARA DETERMINAR LAS NECESIDADES DE CONTRATACIÓN, TENIENDO EL AUMENTO DE GESTIÓN DEL CENTRO, METAS DE FORMACIÓN Y PRESUPUESTO ASIGNADO.	RARO	INSIGNIFICANTE	2	BAJO	SI	ORDENADOR DEL GASTO	ETAPA DE EJECUCIÓN	LIQUIDACIÓN	DE MANERA PERMANENTE EN CADA CONTRATACIÓN	EN TODO MOMENTO QUE SE VAYA ADELANTAR CONTRATACION DE SERVICIOS PERSONALES
			SELECCIÓN		SELECCIONAR UN ASPIRANTE QUE NO CUMPLAN CON LA TOTALIDAD DE LOS REQUISITOS HABILITANTES O SE ENCUENTREN INCURSOS EN ALGUNA INHABILIDAD O INCOMPATIBILIDAD	RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA, FISCAL Y PENAL	RARO	CATASTRÓFICO	6	RIESGO ALTO	COMITÉ DE SELECCIÓN		VERIFICAR LOS ANTECEDENTES DEL CANDIDATO (CONTRALORIA, PROCURADURIA Y POLICIA) ANTES DE CITAR A CONVERSATORIO.	RARO	INSIGNIFICANTE	2	BAJO	SI	ORDENADOR DEL GASTO	ETAPA DE EJECUCIÓN	LIQUIDACIÓN	ANTES DE CITAR AL ASPIRANTE A CONVERSATORIO	EN TODO MOMENTO QUE SE VAYA ADELANTAR CONTRATACION DE SERVICIOS PERSONALES
			EJECUCIÓN		INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATATISTA.	RESPONSABILIDAD CIVIL Y DISCIPLINARIA PARA LA ENTIDAD EN CAS CONTINGENCIAS QUE CUBRE EL SISTEMA GENERAL DEL SEGURIDAD SCIAL INTEGRAL	RARO	CATASTRÓFICO	6	RIESGO ALTO	SUPERVISOR DE CONTRATO		SOLICITAR AL CONTRATISTA PARA LA INICIACION DEL CONTRATO LA CONSTITUCION DE UNA GARANTIA QUE AMPARE A FUTURO UN POSIBLE INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO. APLICAR LAS SANCCIONES RESPECTIVAS, MULTAS Y CLAUSULAS PENALES PACTADAS EN EL CONTRATO	RARO	INSIGNIFICANTE	2	BAJO	SI	ORDENADOR DEL GASTO	ETAPA DE EJECUCIÓN	LIQUIDACIÓN	HACIENDO SEGUIMIENTO PERMANENTE A LA EJECUCION DEL CONTRATO	MENSUALMENTE
			EJECUCIÓN		DESIGNACIÓN DE SUPERVISOR SIN LAS CAPACIDADES REQUERIDAS PARA HACER EL SEGUIMIENTO TÉCNICO, ADMINISTRATIVO, FINANCIERO, CONTABLE, Y JURÍDICO EL OBJETO CONTRACTUAL Y LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA.	RESPONSABILIDAD PENAL, DISCIPLINARIA, FISCAL Y PATRIMONIAL PARA EL SUPERVISOR	IMPROBABLE	CATASTRÓFICO	7	RIESGO ALTO	SUBDIRECTOR EN APOYO DEL EQUIPO DE CONTRATACIÓN		VERIFICAR QUE LA IDONEIDAD DEL SUPERVISOR A DESIGNAR SI CUMPLA CON LAS CALIDADES NECESARIAS PARA UN CORRECTO SEGUIMIENTO.	RARO	INSIGNIFICANTE	2	BAJO	SI	ORDENADOR DEL GASTO	ETAPA DE EJECUCIÓN	LIQUIDACIÓN	OBTENIENDO EL LISTADO DE PERSONAL DE PLANTA CON SU RESPECTIVO PERFIL ACADÉMICO Y EXPERIENCIA LABORAL.	AL INICIO DE CADA VIGENCIA
4	ESPECÍFICO	EXTERNO	EJECUCIÓN	OPERACIONAL	EL CONTRATISTA NO APLICA DE MANERA ESTRICTA LOS PROCEDIMIENTOS SEÑALADOS PARA EL PROCESO QUE APOYA	POSIBLE PÉRDIDA ECONÓMICA PARA EL CONTRATISTA Y DESINFORMACIÓN PARA LA ENTIDAD.	RARO	MAJOR	5	RIESGO MEDIO	COORDINADOR PERSONAL Y ACADÉMICOS		BRINDAR INDUCCION AL CONTRATISTA SOBRE EL PROCESO QUE VAYA A APOYAR.	RARO	INSIGNIFICANTE	2	BAJO	SI	ORDENADOR DEL GASTO	EJECUCIÓN	LIQUIDACIÓN	INSTRUCCIÓN INSTITUCIONAL	UNA VEZ SE SUSCRIBA EL ACTA DE INICIÓN.
5	ESPECÍFICO	INTERNO/EXTERNO	EJECUCIÓN	OPERACIONAL	LIQUIDACIÓN DEL CONTRATO DE MANERA INOPORTUNA	INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD SOBRE LIQUIDACIÓN DE CONTRATOS	RARO	MAJOR	7	RIESGO ALTO	SUPERVISOR DE CONTRATO	CONTRATISTA	SEGUIMIENTO POR PARTE DEL SUPERVISOR DEL CONTRATO	RARO	MEJOR	2	BAJA	X	SENA	EJECUCIÓN	LIQUIDACIÓN	SEGUIMIENTO A LA EJECUCION DEL CONTRATO	PERMANENTE
6	ESPECÍFICO	EXTERNO	EJECUCIÓN	OPERACIONAL	ENFERMEDAD POR COVID-19, ENFERMEDAD GENERAL, LABORAL, ACCIDENTES DE TRABAJO QUE PUEDAN GENERAR INCAPACIDAD DISCAPACIDAD, MUERTE DEL CONTRATISTA ENTRE OTROS	POSIBLE PÉRDIDA ECONÓMICA PARA EL CONTRATISTA Y DESINFORMACIÓN PARA LA ENTIDAD.	POSIBLE	MAJOR	7	RIESGO ALTO	SUBDIRECTOR EN APOYO DEL EQUIPO DE CONTRATACIÓN Y SUPERVISORES DE CONTRATO	CONTRATISTA	REDUCCIÓN DE LA PROBABILIDAD DE OCURRENCIA DEL EVENTO CON ACTIVIDADES Y PROGRAMAS DE PREVENCIÓN A TRAVES DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - Y COMUNICACIÓN PERMANENTE CON EL SUPERVISOR	RARO	MEJOR	2	BAJA	X	CONTRATISTA/ SUPERVISOR	EJECUCIÓN	SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO	VERIFICACIÓN PERMANENTE POR EL SUPERVISOR	UNA VEZ SE REALICE LA CONTRATACIÓN, CON LA ENTREGA DE INFORMES POR PARTE DEL CONTRATISTA, HASTA SU FINALIZACIÓN.



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 Juan David Arroyave Pérez coordinador de Bienestar al Aprendiz o quien se designe.

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, el subdirector de Centro, 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.

Así pues, desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica y de Análisis de Riesgo, la entidad realiza el presente análisis del sector de acuerdo con la GUÍA DE ELABORACIÓN DE ESTUDIOS DE SECTOR – GEES (Código de documento: CCE-EICP-GI-18, versión 02 del 24 de junio de 2022), de Colombia Compra Eficiente.

1. ASPECTOS GENERALES DEL MERCADO

1.1 Contexto económico:

- **Servicios incluidos dentro del sector:**



En el contexto de la contratación de personal para el SENA, los servicios dentro del sector incluyen la prestación de servicios profesionales en áreas administrativas y operativas. Esto abarca tareas como la gestión de procesos administrativos, asesoría y consultoría especializada, así como la formación y capacitación en áreas técnicas y tecnológicas, según las necesidades del SENA para cada proceso.

De conformidad con el numeral 2 del Art. 2.2.1.2.1.5.1 del Decreto 1082 de 2015, la descripción del objeto contractual se enmarca dentro del (de los) siguiente(s) código(s) del Clasificador de Bienes y Servicios:

Segmentos	Familia	Clase	Producto	Nombre
80000000	80110000	80111600	80111620	Servicios temporales de recursos humanos
86000000	86110000			Sistemas educativos alternativos

- **Sector perteneciente al objeto contractual:**

Según la división clásica de la economía, los sectores económicos de Colombia se dividen en tres: el sector primario (agrícola), el sector secundario (industrial) y el sector terciario (prestación de servicios).



Sector primario: El sector primario incluye la producción básica. También denominado sector agrícola, engloba aquellas actividades económicas que se relacionan con la obtención de bienes



y productos que provienen directamente de la naturaleza. Es decir, se trata del producto “directo”, que no ha obtenido ninguna conversión. La agricultura es la principal actividad que se desarrolla dentro de este sector (sector agrícola), y se define como el conjunto de conocimientos y herramientas necesarias para la obtención de productos vegetales a través de su cultivo.

Sector secundario: El segundo de los sectores económicos de Colombia según la división clásica, es el sector secundario (industrial). La característica principal de este sector es que de él forman parte todos aquellos procedimientos industriales que tienen el objetivo de transformar las materias primas obtenidas del primer sector (agrícola).

El producto final de estas transformaciones es aquel que ya se puede consumir. Dentro de este sector encontramos actividades económicas como: la minería, la construcción, las actividades textiles, etc.

Sector terciario: El tercer sector económico es el de prestación de servicios, e incluye las actividades que tienen relación con este fin. Así, incluye las actividades que ofrecen/prestan algún tipo de servicio a la comunidad y a las empresas. Algunas de las actividades que encontramos en el sector terciario son: la medicina, la enseñanza, el comercio, el turismo, las telecomunicaciones, las finanzas, etc. Se trata de un sector importante para que la economía fluya. Así, resulta imprescindible su correcto funcionamiento para que los sectores económicos de Colombia ya mencionados resulten más productivos.

El presente objeto de contratación pertenece al Sector terciario. (Servicios Profesionales).

- **Agentes que componen el sector**

Personas naturales independientes con formación universitaria, tecnológica o técnica, que prestan sus servicios de manera autónoma en diversas áreas administrativas y, debido a su formación y experiencia, están capacitados para desempeñar tareas específicas dentro de la entidad.

- **Variables económicas que pueden afectar el abastecimiento o los precios en el sector:**

La inflación: *La inflación puede afectar el poder adquisitivo de la entidad al momento de fijar los honorarios para los prestadores de servicios profesionales. A medida que los costos generales de operación en la economía aumentan, el presupuesto disponible para contratar servicios profesionales puede verse impactado, lo que podría generar la necesidad de ajustar los honorarios establecidos para garantizar la viabilidad de los contratos.*

Variación del SMLV (Salario Mínimo Legal Vigente): *Aunque los contratistas no son empleados bajo relación laboral, el incremento en el SMLV puede influir en la estructura de costos del*

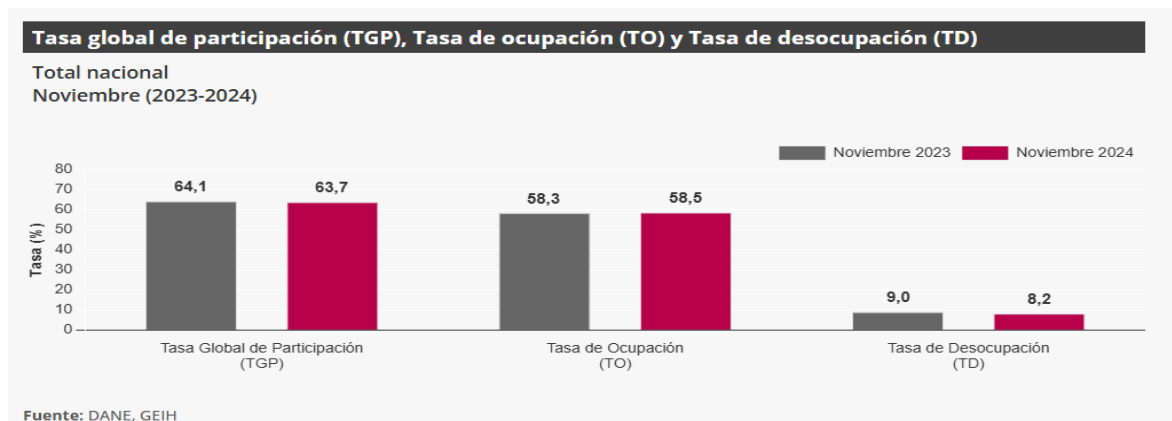


mercado, lo que podría afectar la competitividad de las tarifas propuestas por los prestadores de servicios. Esto, a su vez, podría llevar al SENA a reconsiderar los honorarios establecidos en los contratos de prestación de servicios profesionales, a fin de alinearlos con las condiciones económicas actuales.

Datos y tendencias del Mercado Laboral según el DANE:

A continuación, se presentan algunos datos del boletín técnico más reciente del DANE correspondiente a noviembre de 2024. Estos indicadores proporcionan información clave sobre el mercado laboral y otras variables económicas que influyen en la fijación de honorarios y la contratación de servicios profesionales:

“Para el mes de noviembre de 2024, la tasa de desocupación del total nacional fue 8,2%, lo que representó una disminución de 0,8 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2023 (9,0%). La tasa global de participación se ubicó en 63,7%, mientras que en noviembre de 2023 fue 64,1%. Finalmente, la tasa de ocupación fue 58,5%”.¹



La disminución en la tasa de desocupación (de 9,0% en noviembre de 2023 a 8,2% en noviembre de 2024) sugiere una mejora en las condiciones laborales a nivel nacional. A pesar de la ligera reducción en la tasa global de participación (de 64,1% a 63,7%), la tasa de ocupación se mantuvo estable en un 58,5%, lo que refleja una sólida **disponibilidad de la fuerza laboral** que podría influir en la contratación de servicios profesionales, con un impacto potencial en los honorarios y la competencia en el mercado laboral.

“En noviembre de 2024, la tasa de desocupación en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 8,0%, mientras que en el mismo mes de 2023 fue 8,7%. La tasa global de participación se ubicó en 66,7% y la tasa de ocupación fue 61,4%. En noviembre de 2023 estas tasas fueron 67,3% y 61,4%, respectivamente”.

¹ <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Fuente DANE



Las principales ciudades y áreas metropolitanas de Colombia mostraron una tasa de desocupación de 8,0%, lo que representa una mejora respecto al 8,7% registrado en 2023. Aunque la tasa global de participación disminuyó ligeramente de 67,3% a 66,7%, la tasa de ocupación se mantuvo estable en 61,4%. Estos datos reflejan una ligera mejora en el mercado laboral urbano, lo cual puede influir en la disponibilidad de contratistas y en la competencia por los servicios profesionales en las ciudades y áreas metropolitanas.

Encuesta Integrada de Hogares

La **Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)** tiene como objetivo proveer información estadística relacionada con mercado laboral, ingresos y pobreza monetaria, así como de las características sociodemográficas de la población residente en Colombia. A través de la encuesta se clasifica a las personas según su fuerza de trabajo como población ocupada, desocupada o población fuera de la fuerza de trabajo. De esta forma, es posible estimar los principales indicadores del mercado laboral colombiano, como son la Tasa Global de Participación (TGP), la Tasa de Ocupación (TO) y la Tasa de Desocupación (TD).

Principales indicadores del mercado laboral noviembre de 2024

Gráfico 1. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD) Total nacional Noviembre (2016 - 2024)



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Nota: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.

Nota: cifras aproximadas a un decimal.

Población ocupada según rama de actividad, mes noviembre de 2024

“En el mes de noviembre de 2024, el número de personas ocupadas en el total nacional fue 23.605 miles de personas. Las ramas que más aportaron positivamente a la variación de la población ocupada fueron Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana (0,8 puntos porcentuales); Industrias manufactureras (0,6 puntos porcentuales) y Alojamiento y servicios de comida (0,5 puntos porcentuales)”.



Se observa un aumento significativo en la población ocupada, especialmente en sectores clave como la administración pública, educación, salud, y las industrias manufactureras. Estos sectores reflejan una mayor demanda de personal, lo que puede indicar un entorno favorable para la contratación de profesionales en áreas específicas. Para el SENA, este crecimiento en la ocupación podría facilitar la disponibilidad de profesionales capacitados, especialmente en áreas administrativas y técnicas, lo cual es relevante al momento de contratar servicios profesionales para sus proyectos y actividades.

Tabla 1. Distribución porcentual, variación absoluta y contribución a la variación de la población ocupada según rama de actividad Total nacional Noviembre (2023 - 2024)

Rama de actividad	Total nacional				
	Noviembre 2023	Noviembre 2024	Distribución % 2024	Variación absoluta	Contribución en p.p.
Población ocupada	23.186	23.605	100	420	
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2.784	2.972	12,6	188	0,8
Industrias manufactureras	2.386	2.532	10,7	147	0,6
Alojamiento y servicios de comida	1.568	1.680	7,1	112	0,5
Comercio y reparación de vehículos	3.975	4.078	17,3	103	0,4
Información y comunicaciones	455	497	2,1	42	0,2
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos [^]	569	609	2,6	40	0,2
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	2.040	2.078	8,8	38	0,2
Transporte y almacenamiento	1.741	1.777	7,5	37	0,2
Actividades inmobiliarias	270	290	1,2	19	0,1
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.327	3.286	13,9	-41	-0,2
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.941	1.892	8,0	-49	-0,2
Actividades financieras y de seguros	486	418	1,8	-68	-0,3
Construcción	1.642	1.496	6,3	-146	-0,6

Fuente: DANE, GEIH.

p.p.: puntos porcentuales.

Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos[^] incluye la rama de Explotación de minas y canteras.

Nota: por aproximación de decimales y la no inclusión de la categoría "No informa", la suma de las poblaciones, distribuciones y contribuciones puede diferir ligeramente con la información del anexo estadístico.

Nota: poblaciones en miles.

Nota: las ramas de actividad económica están definidas con base en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme -CIIU Rev. 4 A.C.

Población ocupada según posición ocupacional, mes noviembre de 2024

"En noviembre de 2024, Obrero, empleado particular y Obrero, empleado del gobierno fueron las posiciones ocupacionales que más aportaron positivamente a la variación de los ocupados en el



total nacional con 1,2 y 0,4 puntos porcentuales, respectivamente”.

Se observa que las posiciones ocupacionales que más contribuyeron al aumento de la población ocupada fueron obrero y empleado particular, con un incremento de 1,2 puntos porcentuales, seguido de obrero empleado del gobierno con 0,4 puntos. Este crecimiento en las posiciones de empleo, tanto en el sector privado como público, sugiere una mayor disponibilidad de trabajadores en diversas áreas, lo que podría facilitar la contratación de personal para el SENA, especialmente en cargos administrativos o de apoyo operativo.

Tabla 2. Distribución porcentual, variación absoluta y contribución a la variación de la población ocupada según posición ocupacional Total nacional.

Tabla 2. Distribución porcentual, variación absoluta y contribución a la variación de la población ocupada según posición ocupacional Total nacional
Total nacional
Noviembre (2023 - 2024)

Posición ocupacional	Total nacional				
	Noviembre 2023	Noviembre 2024	Distribución % 2024	Variación absoluta	Contribución en p.p.
Población ocupada	23.186	23.605	100	420	
Obrero, empleado particular	10.012	10.280	43,5	268	1,2
Obrero, empleado del gobierno	837	928	3,9	91	0,4
Empleado doméstico	701	730	3,1	29	0,1
Patrón o empleador	649	678	2,9	29	0,1
Jornalero o Peón	779	807	3,4	28	0,1
Trabajador por cuenta propia	9.732	9.750	41,3	18	0,1
Trabajador familiar sin remuneración	457	419	1,8	-39	-0,2

Fuente: DANE, GEIH.

p.p.: puntos porcentuales.

Nota: por aproximación de decimales y la no inclusión de la categoría "Otro", la suma de las poblaciones, distribuciones y contribuciones puede diferir ligeramente con la información del anexo estadístico.

Nota: poblaciones en miles.

1.2 Contexto técnico

El análisis del sector para la contratación de servicios personales para roles administrativos revela un mercado dinámico, influenciado por condiciones técnicas y tecnológicas que impactan directamente en la selección y desempeño de los contratistas. En este ámbito, la digitalización y automatización de procesos han sido factores clave para la evolución de los perfiles requeridos,



permitiendo que las entidades contraten profesionales con habilidades adaptadas a nuevas herramientas tecnológicas que optimizan la gestión y eficiencia organizacional.

Estos avances exigen que los contratistas en roles administrativos posean competencias técnicas en el manejo de tecnologías emergentes y procesos automatizados, lo que optimiza la eficacia en la ejecución de funciones dentro de la entidad. Además, el desarrollo continuo de soluciones tecnológicas contribuye a mejorar la calidad de los servicios ofrecidos, garantizando que los profesionales puedan adaptarse a las tendencias del mercado y a las necesidades actuales de las entidades públicas.

En este contexto, es esencial que la contratación de servicios personales para roles administrativos asegure no solo el cumplimiento normativo, sino también el acceso a recursos humanos capacitados en el uso de herramientas modernas que permitan una gestión eficiente y la satisfacción de las expectativas organizacionales.

1.3 Contexto regulatorio

El marco regulatorio para la contratación de servicios profesionales en entidades estatales, como el SENA, está definido principalmente por la Ley 80 de 1993 (Ley de Contratación Pública) y sus decretos reglamentarios, así como la Ley 1150 de 2007, que regula los procesos de contratación de las entidades del Estado. Estas normativas establecen los principios y procedimientos para la selección y contratación de proveedores de servicios profesionales, garantizando la transparencia, eficiencia y la correcta utilización de los recursos públicos.

En cuanto a los perfiles administrativos, el marco normativo también se ve influenciado por las disposiciones relacionadas con la administración pública, tales como la Ley 489 de 1998, que regula la organización y funcionamiento de la administración pública en Colombia. Este conjunto de normativas establece las reglas para la prestación de servicios profesionales dentro de las entidades públicas, como el SENA, y obliga a la entidad a garantizar que los contratistas cuenten con las habilidades y formación requeridas para desempeñar sus funciones eficientemente, además de estar sujetos a la ley y el cumplimiento de las condiciones pactadas en el contrato.

Asimismo, el SENA debe cumplir con los lineamientos establecidos por la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, que orienta las buenas prácticas en la contratación pública y la selección de contratistas para asegurar la transparencia, eficiencia y efectividad en los procesos de contratación.

El cumplimiento de estas normativas es esencial para garantizar que los perfiles administrativos cumplan con los estándares establecidos y operen dentro del marco legal, asegurando así la correcta ejecución de las actividades que la entidad encomienda.

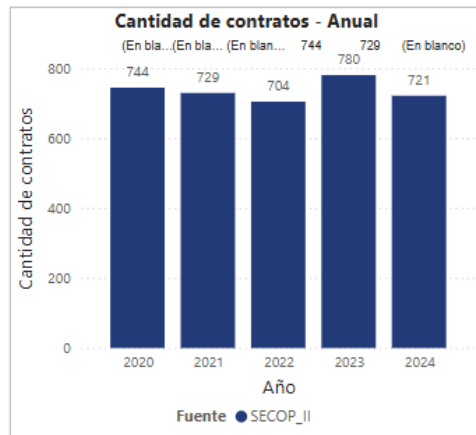
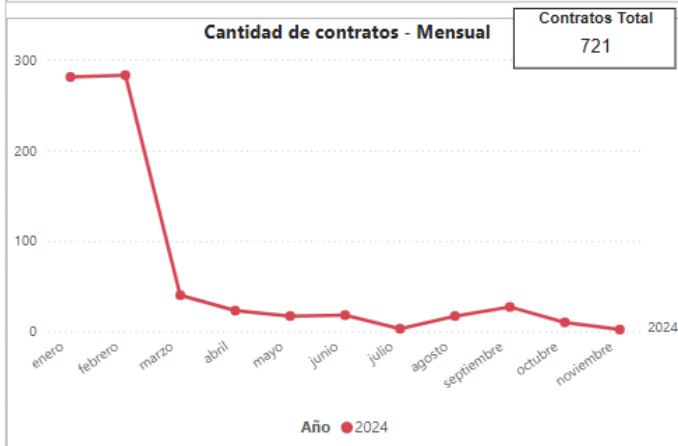
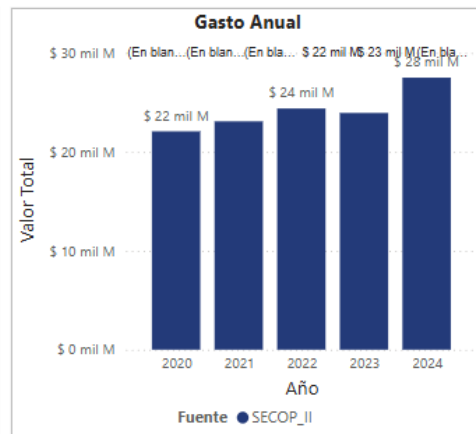
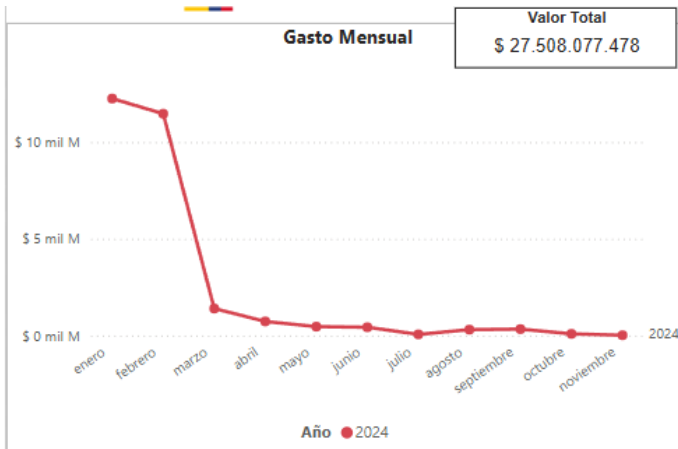
2. COMPORTAMIENTO DEL GASTO HISTORICO

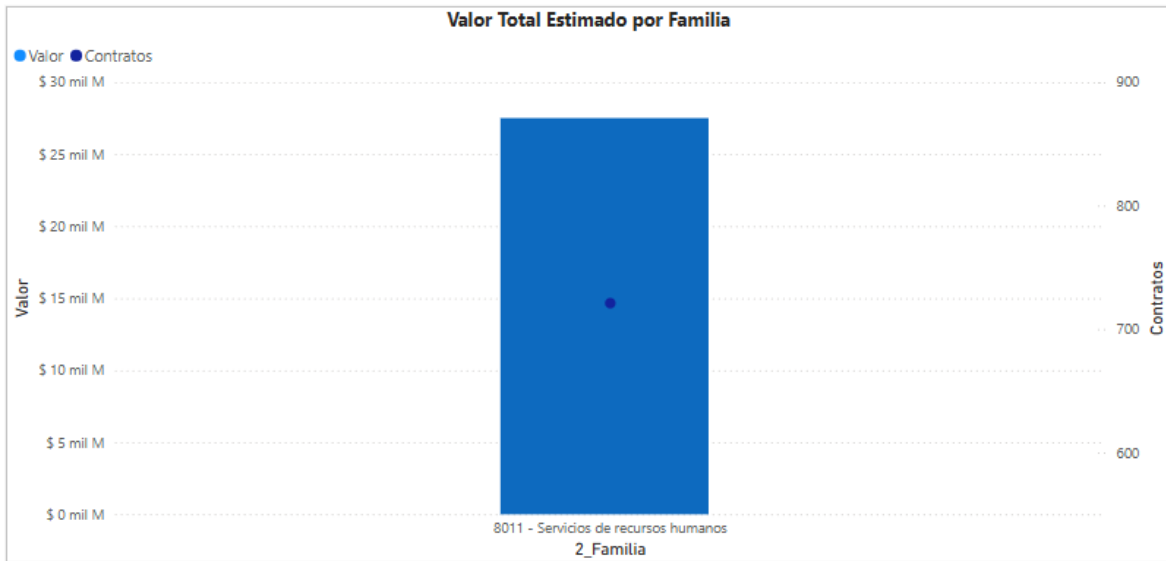


La Entidad Estatal debe tener en cuenta las condiciones en las cuales ha adquirido en el pasado el servicio objeto del presente proceso de contratación, para ello se hace uso del aplicativo DATOS COMPRA PÚBLICA de Colombia Compra Eficiente con el uso de **análisis de la demanda**, en el cual se trabaja con la siguiente información:

Histórico SENA REGIONAL ANTIOQUIA Grupo Administrativo Intercentros Medellín (Centro de Tecnología de la Manufactura Avanzada, Centro Tecnológico de Gestión Industrial y el Centro para el Desarrollo del Hábitat y la Construcción)

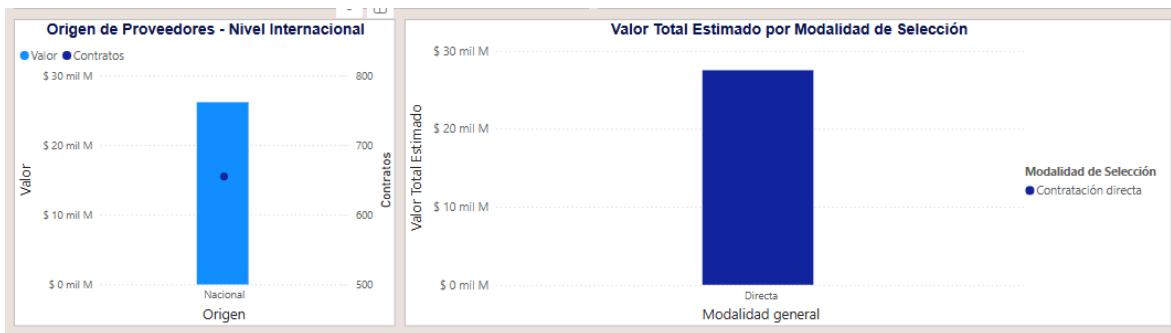
Fecha inicio: 01/01/2024
 Fecha final: 31/12/2024
 Plataforma: SECOP II
 Categorías: 8011 - Servicios de recursos humanos
 Modalidad selección: Directa





Comportamiento contratación por bienes y servicios de UNSPSC

Año	2024			Total		
	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación
8011 - Servicios de recursos humanos	721	\$ 27.508.077.478	100,00%	721	\$ 27.508.077.478	100,00%
Total	721	\$ 27.508.077.478	100,00%	721	\$ 27.508.077.478	100,00%



Con la información del aplicativo datos compra pública de Colombia Compra Eficiente El SENA REGIONAL ANTIOQUIA Grupo Administrativo Intercentros Medellín, compuesto por el Centro de Tecnología de la Manufactura Avanzada, Centro Textil y de Gestión Industrial y el Centro para el Desarrollo del Hábitat y la Construcción, se observa el siguiente comportamiento en la categoría 8011 - Servicios de Recursos Humanos durante los últimos tres años:

2024: Valor total invertido de aproximadamente \$27.508.077.478, correspondiente a 721 contratos, todos bajo la modalidad de contratación directa, con proveedores de origen



nacional.

2023: Valor total invertido de aproximadamente \$23.939.974.003, correspondiente a 780 contratos.

2022: Valor total invertido de aproximadamente \$24.389.847.598, correspondiente a 704 contratos.

Tendencias y conclusiones:

Entre 2022 y 2023 se observa un ligero descenso en el valor total invertido (\$24.389.847.598 a \$23.939.974.003) y un aumento en el número de contratos (704 a 780), lo que podría indicar una mayor distribución de recursos en contratos más pequeños.

Entre 2023 y 2024, hay un aumento significativo en el valor invertido (\$23.939.974.003 a \$27.508.077.478), aunque se registra una disminución en la cantidad de contratos (780 a 721), lo que podría reflejar la consolidación de necesidades en menos contratos de mayor valor.

En general, se evidencia una tendencia al crecimiento del presupuesto destinado a esta categoría, lo que reafirma la relevancia de los servicios de recursos humanos para la operación administrativa del SENA.

3. ESTUDIO DE LA OFERTA

Para realizar un análisis detallado de la oferta de servicios profesionales disponibles en el mercado, se utiliza el aplicativo de datos de Compra Pública de Colombia Compra Eficiente, este análisis permite identificar los proveedores que están capacitados y dispuestos a ofrecer sus servicios dentro del proceso de contratación, lo cual facilita la evaluación de la competencia y las opciones disponibles para satisfacer las necesidades de la entidad.

Histórico del SENA:

Fecha inicio: 01/01/2024

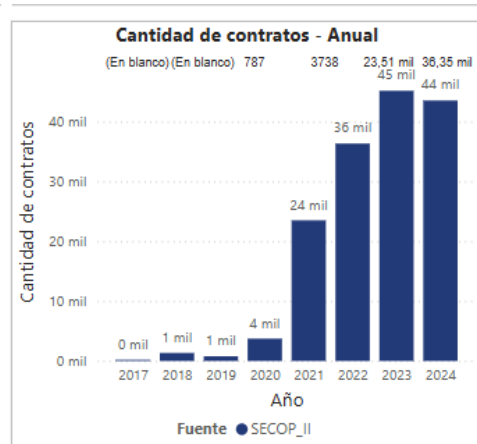
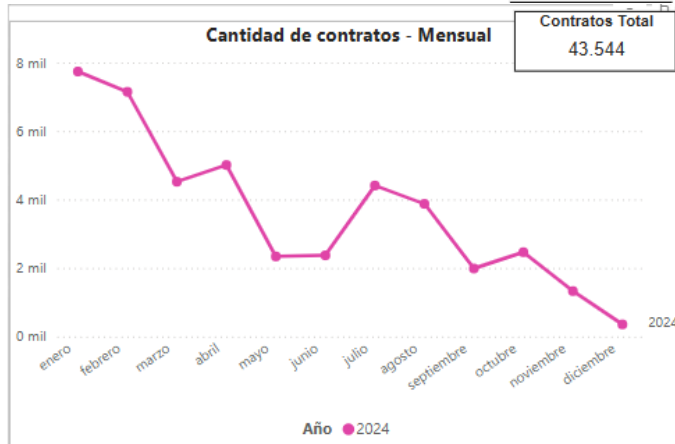
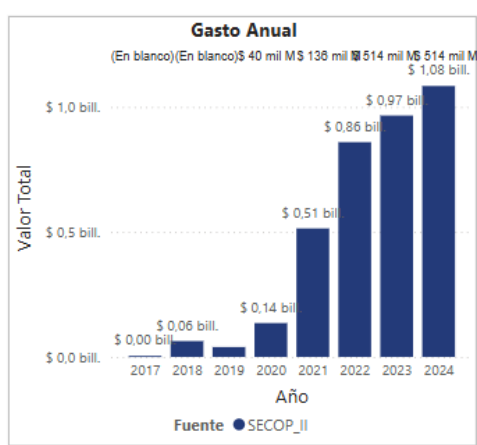
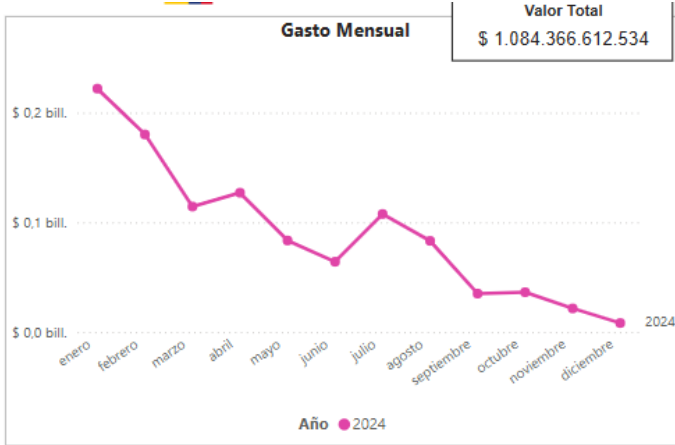
Fecha final: 31/12/2024

Categorías: 801116 - Servicios de personal temporal

Departamento: Antioquia

Plataforma: SECOP II

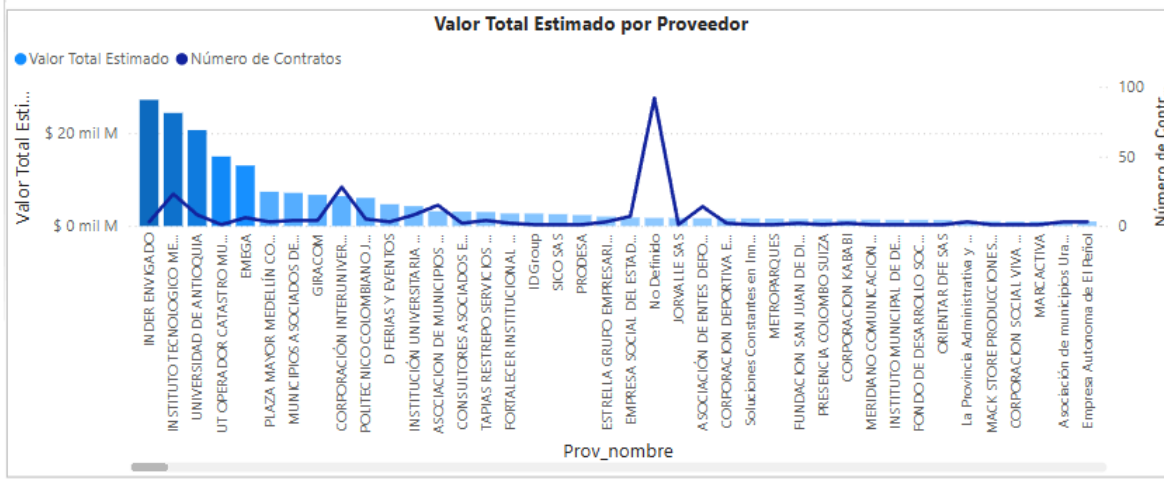
Modalidad selección: Directa



Valor Contratación
\$ 1 bill.

Número de Proveedores
22.72 mil

Número de Contratos
43,54 mil





Comportamiento contratación por bienes y servicios de UNSPSC

Año	2024			Total		
	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación
8011 - Servicios de recursos humanos	43544	\$ 1.084.366.612.534	100,00%	43544	\$ 1.084.366.612.534	100,00%
801116 - Servicios de personal temporal	43544	\$ 1.084.366.612.534	100,00%	43544	\$ 1.084.366.612.534	100,00%
Total	43544	\$ 1.084.366.612.534	100,00%	43544	\$ 1.084.366.612.534	100,00%

De acuerdo a la información obtenida del aplicativo datos compra pública de Colombia Compra Eficiente, para la categoría 801116 - Servicios de personal temporal, filtrando por la modalidad de selección contratación directa en el departamento de Antioquia, se identifican las siguientes cifras:

Año 2024:

Valor total de los contratos: \$1.084.366.612.534

Cantidad de contratos: 43.544

Año 2023:

Valor total de los contratos: \$966.070.905.680

Cantidad de contratos: 45.171

Año 2022:

Valor total de los contratos: \$859.578.323.200

Cantidad de contratos: 36.347

Tendencias observadas:

- **Incremento en el valor total de los contratos:** Desde 2022 hasta 2024, se observa un aumento sostenido en el valor de los contratos. En 2023, el valor total aumentó un 12.4% respecto a 2022, y en 2024, se incrementó un 12.2% frente a 2023.
- **Disminución en la cantidad de contratos:** Aunque el valor total de los contratos ha aumentado, la cantidad de contratos muestra una leve reducción del 3.6% entre 2023 y 2024. Esto puede indicar un ajuste en la estructura de contratación, con contratos de mayor valor unitario en el último año.
- **Demanda constante en la categoría:** La alta cantidad de contratos en los tres años analizados refleja una demanda sostenida de servicios de personal temporal en el departamento.

Conclusión:

El mercado de servicios de personal temporal en Antioquia, bajo la modalidad de contratación directa, ha mostrado un crecimiento consistente en términos de valor económico, mientras que la cantidad de contratos se ha reducido ligeramente en el último año. Este comportamiento



sugiere una tendencia hacia la consolidación de contratos, posiblemente para optimizar la gestión contractual y administrativa.

4. ESTUDIO DE MERCADO

Este estudio tiene como propósito evaluar las condiciones actuales del mercado laboral y justificar la contratación directa para los servicios personales requeridos, asegurando que el proveedor seleccionado cuente con la capacidad y experiencia necesarias para cumplir con los requisitos de la entidad de manera eficiente.

- *Justificación de la Contratación Directa: la contratación directa se justifica por la necesidad de contratar personal con características y perfiles específicos que no están fácilmente disponibles en el mercado a través de un proceso competitivo abierto. Los servicios de personal administrativo requeridos por la entidad tienen una alta especialización y requieren que los contratistas seleccionados cuenten con una formación técnica o académica precisa y experiencia relevante en el área, lo que hace que la contratación directa sea la opción más adecuada.*
- *Condiciones del Mercado Laboral: el mercado laboral en el sector de servicios personales se caracteriza por la disponibilidad de profesionales con formación específica, pero la oferta es limitada en términos de las habilidades exactas requeridas para cada puesto, especialmente en ciertas áreas técnicas o de especialización. A pesar de la presencia de múltiples candidatos potenciales, la contratación directa es apropiada porque el perfil del contratado debe cumplir con requisitos exactos que solo algunos profesionales tienen, y se ha identificado al proveedor adecuado que cumple con esas condiciones.*
- *Disponibilidad y Competencia en el Mercado: existen otros proveedores en el mercado que podrían ofrecer servicios similares, sin embargo, el proveedor seleccionado ha demostrado ser el más adecuado para las necesidades específicas de la entidad, ya sea por su experiencia previa en el sector o por su capacidad para cumplir con los estándares establecidos. La contratación directa, en este caso, no limita la competencia, sino que garantiza que el personal seleccionado será idóneo para las tareas requeridas, con la experiencia necesaria para aportar al funcionamiento eficiente de la entidad.*
- *Impacto en el Proceso: este estudio del mercado asegura que la decisión de realizar una contratación directa no compromete la calidad del servicio ni la competitividad, ya que el proveedor seleccionado tiene una trayectoria comprobada en el área, cumpliendo con los requisitos establecidos por la entidad. La contratación directa también permite agilidad en el proceso, algo crucial para cumplir con los plazos establecidos sin dilaciones.*



13.1 Idoneidad y experiencia.

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1082 de 2015, Artículo 2.2.1.2.1.4.9, y de acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por el señor(a) BERTHA AMELIA ANAYA URANGO, procede al análisis y verificación de los documentos:

IDONEIDAD	
La siguiente verificación, se realiza atendiendo lo establecido en los estudios previos.	FORMACIÓN ACADEMICA
	CUMPLE
	X

Experiencia					EXPERIENCIA RELACIONADA	
Entidad	Fecha de Ingreso (DD/MM/AAAA)	Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)	Meses	Días	S I	N O
ALCALDIA DE MEDELLIN	16/02/2021	30/12/2021	10,6	317	X	
ALCALDIA DE MEDELLIN	23/10/2020	30/12/2020	2,3	68	X	
HOSPITAL CARISMA	4/03/2019	19/12/2019	9,7	290	X	
ALCALDIA DE MEDELLIN SECRETARIA DE SALUD	1/03/2018	30/12/2018	10,1	304	X	
ALCALDIA DE MEDELLIN SECRETARIA DE SALUD	24/01/2022	30/12/2022	11,3	340	X	
ASURAPROD	23/01/2023	29/12/2023	11,3	340	X	
			0,0	0		
			0,0	0		
			0,0	0		
			0,0	0	CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA			55,30	1.659	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 se analice la hoja de vida del futuro contratista, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el Subdirector del Centro establecerá el cumplimiento de los requisitos señalados anteriormente por parte el futuro contratista.

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 contrato y forma de pago	Modalidad de selección
CO1.PCCNTR. 5893809 2024	BERTHA AMELIA ANAYA URANGO	5_9204_377 PRESTAR LOS SERVICIOS PERSONALES PARA APOYAR EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES ORIENTADAS AL FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES DE LOS APRENDICES DEL CENTRO DE TECNOLOGIA DE LA MANUFACTURA AVANZADA EN EL MARCO DEL PLAN NACIONAL INTEGRAL DE BIENESTAR AL APRENDIZ.	11 meses y 4 días	43.858.370	Contratación Directa



4518726 -2023	YENIFER ELIANA MANCO CIRO	CONTRATAR LOS SERVICIOS PERSONALES PARA ADELANTAR Y DESARROLLAR ACCIONES ORIENTADAS AL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO Y DESARROLLO HUMANO INTEGRAL DE LOS APRENDICES QUE FAVOREZCAN SU PERMANENCIA EN EL PROCESO FORMATIVO EN EL MARC	10 meses y 15 días	42.333.038 Mes vencido	Contratación Directa
3493867 -2022	YENIFER ELIANA MANCO CIRO	SERVICIOS PERSONALES: PRESTAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES PARA PROPONER Y DESARROLLAR ACTIVIDADES ORIENTADAS AL FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES DE LOS APRENDICES DEL CENTRO DE FORMACIÓN CON ESPECIAL ATENCIÓN A LOS APRENDICES DE CENTROS	10 meses y 15 días	41.230.500 Mes vencido	Contratación Directa
3381715 -2022	FANNY OFELIA PARRA FRANCO	SERVICIOS PERSONALES: PRESTAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES PARA PROPONER Y DESARROLLAR ACTIVIDADES ORIENTADAS AL FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES DE LOS APRENDICES DEL CENTRO DE FORMACIÓN EN EL MARCO DEL PLAN NACIONAL INTEGRAL DE BIENES	10 meses y 15 días	41.230.500 Mes vencido	
2191833 -2021	FANNY OFELIA PARRA FRANCO	SERVICIOS PERSONALES: PRESTAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES DE CARÁCTER TEMPORAL PARA APOYAR, PLANEAR, PROGRAMAR Y DESARROLLAR ACTIVIDADES DE FORMACIÓN ORIENTADO A DESARROLLAR ASPECTOS SOCIALES Y HUMANOS ARTICULADOS CON EL PLAN BIENESTAR DE APRENDICES	10 meses y 15 días	40.224.880 Mes vencido	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 toques, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en la ciudad de Medellín el día 04 de febrero de 2025.

Gustavo Adolfo Vásquez Morales
Subdirector (E) Centro de Tecnología
de la Manufactura Avanzada

Proyecto: Paula Gutierrez
Profesional gestión contractual

Revisó: Mabel Gualtero – Profesional G-01
Coordinadora Grupo de Apoyo Administrativo Intercentros Complejo Norte

Revisó: Sergio Viana Pastor
Apoyo Jurídico