



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>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 marco del Plan Nacional de Bienestar al Aprendiz de acuerdo con la normatividad vigente en el CAAG - Reg Magdalena</i>
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	<i>Áreas de ciencias sociales y humanas; técnico, tecnólogo o profesional en el núcleo básico del conocimiento en psicología, sociología, trabajo social, filosofía, teología o afines.</i>
EXPERIENCIA RELACIONADA:	Trece (13) meses de experiencia relacionada con el objeto contractual.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	<p><i>Se fija como valor total para DIEZ (10) contratos la suma DOSCIENTOS SESENTA Y CINCO MILLONES CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$265.050.000).</i></p> <p>FORMA DE PAGO #1</p> <p><i>Cada contrato será por un valor de TREINTA Y DOS MILLONES OCHOCIENTOS SESENTA MIL PESOS M/CTE (\$32.860.000), suma que será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera:</i></p> <p><i>a) Diez (10) pagos mensuales iguales, correspondientes a los meses de febrero a noviembre de 2026, cada uno por valor de TRES MILLONES CIENTO MIL PESOS M/CTE (\$3.100.000).</i></p> <p><i>b) Un último pago, correspondiente al mes de diciembre de 2026, por valor de UN MILLÓN OCHOCIENTOS SESENTA MIL PESOS M/CTE (\$1.860.000).</i></p>



	<p><u>FORMA DE PAGO #2</u> <i>Cada contrato será por un valor de VEINTISIETE MILLONES NOVECIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$27.900.000), suma que será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera:</i></p> <p><i>a) Nueve (9) pagos mensuales iguales, correspondientes a los meses de marzo a noviembre de 2026, cada uno por valor de TRES MILLONES CIENTO MIL PESOS M/CTE (\$3.100.000).</i></p> <p><u>FORMA DE PAGO #3</u> <i>Cada contrato será por un valor de VEINTIÚN MILLONES SETECIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$21.700.000), suma que será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera:</i></p> <p><i>a) Un primer pago, correspondiente al mes de marzo de 2026, por valor de UN MILLÓN QUINIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$1.550.000).</i></p> <p><i>b) Seis (6) pagos mensuales iguales, correspondientes a los meses de abril a septiembre de 2026, cada uno por valor de TRES MILLONES CIENTO MIL PESOS M/CTE (\$3.100.000).</i></p> <p><i>c) Un último pago, correspondiente al mes de octubre de 2026, por valor de UN MILLÓN QUINIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$1.550.000).</i></p> <p><u>FORMA DE PAGO #4</u> <i>Cada contrato será por un valor de VEINTIOCHO MILLONES OCHOCIENTOS TREINTA MIL PESOS M/CTE (\$28.830.000), suma que será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera:</i></p> <p><i>a) Un primer pago, correspondiente al mes de febrero de 2026, por valor de UN MILLÓN QUINIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$1.550.000).</i></p> <p><i>b) Ocho (8) pagos mensuales iguales, correspondientes a los meses de marzo a octubre de 2026, cada uno por valor de TRES MILLONES CIENTO MIL PESOS M/CTE (\$3.100.000).</i></p> <p><i>c) Un último pago, correspondiente al mes de noviembre de 2026, por valor de DOS MILLONES CUATROCIENTOS OCHENTA MIL PESOS M/CTE (\$2.480.000).</i></p>
PLAZO:	<i>Hasta el 19 de diciembre de 2026</i>
LUGAR DE EJECUCIÓN:	<i>Centro Acuícola y Agroindustrial de Gaira, ubicado en el Km. 5 Vía Gaira.</i>
SUPERVISOR:	<i>La supervisión del contrato estará a cargo de la Subdirección de Centro o quien designe el ordenador del pago en la plataforma del SECOP II.</i>
ORDENADOR DEL GASTO:	<i>Subdirector Centro Acuícola y Agroindustrial de Gaira, Regional Magdalena</i>

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



servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:

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

A través de su Plan de Acción Institucional para la vigencia 2026, establece las acciones que responden a los compromisos adquiridos con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, “Colombia, Potencia Mundial de la Vida”, Plan Estratégico Sectorial del Ministerio de Trabajo 2022- 2026 dichas acciones están enmarcadas en lograr la articulación entre la estrategia y operación del Sena como entidad líder de formación para el trabajo.

Bajo normativa de creación SENA y su respectiva actualización – Decreto 249 del 2004, le ha delegado a la dirección General, la función de adoptar el Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz – PNIBA, define los lineamientos necesarios para ejecutar por parte de la dirección de Formación Profesional, como responsable de la reglamentación del plan de bienestar.¹

Es así, como a través de la resolución 1-01399 de 2021 se adopta el Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga la Resolución 2203 de 2019, establece que el Plan de Bienestar de los Aprendices será de obligatorio cumplimiento en cada uno de los Centros de Formación Profesional, constituyéndose en “una estrategia institucional para contribuir en la permanencia y certificación de los aprendices de la entidad en su proceso formativo, con enfoque territorial y en coherencia con la política de atención con enfoque pluralista y diferencial”.

En ese sentido, dentro del Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices se establece como uno de los objetivos estratégicos “Implementar estrategias de acompañamiento para el desarrollo integral del aprendiz en su proceso formativo”.

Así mismo, los objetivos trazados dentro del plan de acción del SENA donde se proyecta formar el talento humano pertinente que demanda el sector empresarial del país y las bases del Plan Nacional de Desarrollo que busca brindar garantía de derechos como fundamento de la dignidad humana y condiciones para el bienestar a través de la educación de calidad desde la primera infancia y a lo largo de la vida para reducir la desigualdad, así como promover la inserción, reinserción, reconversión laboral y transformación productiva, este contrato es fundamental ya que permite contar con el apoyo para implementar estrategias de acompañamiento para el desarrollo integral

¹ En referencia a la Guía de Plan de Acción de Bienestar al aprendiz del Centro - GFPI-G-026 Vr 09



del aprendiz en su proceso formativo lo cual contribuye en su permanencia y certificación para su posterior inserción en el entorno laboral.

Para dar cumplimiento a los objetivos antes mencionados, se requiere adelantar una serie de acciones que permitan desarrollar habilidades para la vida y el trabajo a través del fortalecimiento de habilidades como que el liderazgo, inteligencia emocional creatividad, innovación, resiliencia, resolución de conflictos, habilidades comunicativas, trabajo en equipo y adaptación al cambio.

Bienestar al Aprendiz es una estrategia que contribuye a brindar servicios a los aprendices en formación de los programas técnicos y tecnológicos de las modalidades , presencial, virtual y a distancia con el fin de promover acciones que permitan fortalecer sus competencias y habilidades socioemocionales, deportivas, artísticas, de liderazgo, culturales , brindar información sobre la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, ofrecer apoyos socioeconómicos para el mejoramiento de su calidad de vida y la satisfacción de culminar su proceso formativo con éxito, dentro de sus objetivos se encuentran:

Objetivo estratégico 1.

Implementar estrategias de acompañamiento para el desarrollo integral del aprendiz en su proceso formativo.

Objetivo estratégico 2.

Incentivar al aprendiz en su proceso de formación profesional integral mediante la implementación de un programa de estímulos.

Objetivo estratégico 3.

Entregar con oportunidad y calidad los servicios de bienestar al aprendiz documentando procedimientos que soporten una operación ágil y flexible.

La coordinación de Formación es la encargada del seguimiento de las metas y procesos de BIENESTAR AL APRENDIZ. Este departamento está conformado por: (01) Coordinadora, (01) Profesional de Registro Calificado, (01) Profesional encargada de los comités, (01) Profesional Encargado de Bienestar al Aprendiz (01) Dinamizadora de ECCL.

Con el ánimo de brindar una mejor atención a la mayor cantidad de aprendices con los que cuenta el Centro de Formación, se hace necesaria la contratación de DIEZ (10) profesionales de perfil profesional en el núcleo básico del conocimiento en psicología, sociología, trabajo social, filosofía, teología o afines; 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 marco del Plan Nacional de Bienestar al Aprendiz de acuerdo con la normatividad vigente, por el tiempo descrito anteriormente, por la modalidad de contratación directa, lo cual permite agilizar las tareas a desarrollar en esta dependencia conforme a la especialidad de la profesión y a la asignación de acciones contempladas en el plan de acción estructurado en el Centro de Formación, teniendo en cuenta que la profesional atenderá una población de aprendices en virtud a las modalidades de las formaciones existentes en el centro; los cuales estarían encargados



de generar espacios de participación, lo que permitiría dinamizar el liderazgo con el fin de orientar a los aprendices en la toma de decisiones, fortalecer las habilidades socioemocionales de los aprendices, como la inteligencia emocional, la creatividad, la innovación, trabajo en equipo y adaptación al cambio.

Teniendo en cuenta las actividades que se deben llevar a cabo para el cumplimiento de las metas del plan de acción, se hace necesario que dicha dependencia cuente con un equipo de trabajo compuesto por profesionales que actúen de manera coordinada en la búsqueda del bienestar social la salud física y mental de la población.

OBJETIVO	ACTIVIDADES BIENESTAR	ACCIONES
Implementar estrategias de acompañamiento para el desarrollo integral del aprendiz en su proceso formativo.	CULTURA	C1. Encuentros interculturales
		C2. Cultura institucional, ciudadana y ambiental
		C3. Cultura digital
		C4. Otro
	PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD Y PROMOCIÓN DE LA SALUD	S1. Promoción de la salud mental, física entre otras.
		S2. Derechos sexuales y reproductivos
		S3. Otro
	HABILIDADES BLANDAS	H1. Fortalecimiento de habilidades
		H2. Otro
	ACTIVIDAD FÍSICA	A1. Promoción actividad física
		A2. Planes deportivos
		A3. Otro
	ARTE	AR1. Promoción de arte
		AR2. Otro
	LIDERAZGO	L1. Elección de voceros y representantes
L2. Espacios de participación voceros y representantes		
L3. Otro		

Ilustración 1 - Implementación Actividades PBACF

Estos delegados tiene la responsabilidad de velar por el bienestar emocional y psicológico de los estudiantes y colaboradores dentro de la institución. Su labor incluye ofrecer apoyo y orientación en situaciones personales, académicas o laborales que puedan afectar el rendimiento o la salud mental de los aprendices y empleados. Así mismo, es necesario para detectar y prevenir situaciones que puedan generar riesgos psicosociales dentro de la comunidad educativa o laboral, como acoso, bullying, violencia o desmotivación y fomentar actividades y estrategias que favorezcan un ambiente saludable en términos de salud mental y emocional, tanto en el entorno de aprendizaje como en el laboral.



El plan de acción 2026 añade que El PNIBA desde sus objetivos estratégicos despliegan a través de sus acciones, actividades para la atención de la política de Atención con Enfoque Pluralista y Diferencial de los aprendices.

Lineamiento dirigido a: Centros de Formación

Tema: Desconcentración de la gestión y el seguimiento de la Formación Profesional

- Estructurar y/o priorizar el plan de bienestar al aprendiz en el Centro de Formación, teniendo en cuenta la guía GFPI-G-026, adicional tener como insumo; datos de permanencia, certificación y deserción de los aprendices, análisis del territorio que incluya comunidades vulnerables, sedes, subsedes, centros de convivencia, jornadas y modalidades de formación del centro, presupuesto asignado, entre otros, contando con la participación de representantes de aprendices y voceros de enfoque diferencial.

Evidencia: Plan de acción bienestar al aprendiz del Centro de Formación aprobado por la Dirección Regional

Lineamiento dirigido a: Centros de Formación

Tema: Desconcentración de la gestión y el seguimiento de la Formación Profesional

- Elaborar el plan de bienestar de aprendices, con la participación de los representantes de aprendices, garantizando que el presupuesto asignado este distribuido para el cumplimiento de las acciones concertadas para toda la vigencia. Ningún Centro de Formación, debe comprometerse con acciones o actividades previstas en el plan, si no cuenta con la asignación presupuestal respectiva para el cumplimiento del compromiso.

Evidencia: Plan de acción bienestar al aprendiz del Centro

Lineamiento dirigido a: Centros de Formación

Tema: Vigilancia de la gestión de la Formación Profesional

- Implementar los lineamientos que se establezcan para la asignación y seguimiento a los contratos laborales de aprendizaje, vinculados por y para el centro de formación.

Evidencia: Reporte de contratos suscritos

Ilustración 2 Tomado del plan de Acción 2026

Este equipo que tiene a su cargo la implementación de las actividades definidas en el plan de acción de bienestar al aprendiz del centro de formación, las cuales por normativa están dirigidas a los aprendices de formación laboral y tecnológica de las ofertas que se matriculan directamente y no por convenios para adelantar formación. Por tanto, para este año, se debe atender y/o desarrollar actividades para:

NIVELES DE FORMACIÓN	CUPOS 2026
TECNÓLOGO PRESENCIAL TOTAL	1436
TECNOLOGO A DISTANCIA	307
TECNÓLOGO (Virtual)	1022
TOTAL FORMACION EDUCACION SUPERIOR	2765
TECNICO PRESENCIAL TOTAL	2084
TÉCNICO VIRTUAL TOTAL	228
TOTAL TECNICO LABORAL	2312
TOTAL OPERARIO	50



TOTAL AUXILIAR	221
GRAN TOTAL FORMACION TECNICA	2583
TOTAL APRENDICES POR ATENDER	5348

Por ser objetos iguales, cada uno de los perfiles estarían cumpliendo las mismas obligaciones, alternando perspectivas diferentes conforme a la especialidad de cada profesión y a la asignación de acciones contempladas en el plan de acción estructurado en el Centro de Formación, teniendo en cuenta que cada profesional atenderá una población de aprendices diferente en virtud a las modalidades de las formación existentes en el centro; los cuales estarían encargados de generar espacios de participación, lo que permitiría dinamizar el liderazgo con el fin de orientar a los aprendices en la toma de decisiones, fortalecer las habilidades socioemocionales de los aprendices, como la inteligencia emocional, la creatividad, la innovación, trabajo en equipo y adaptación al cambio.

En este sentido, el Centro no cuenta con personal de planta que pueda ejecutar las obligaciones propias de este cargo y que se supla así la necesidad derivada de la formación académica.

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 Centro Acuícola y Agroindustrial de Gaira, 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 Específicas²:

1. Presentar para aprobación por parte del supervisor del contrato, un plan de trabajo que incluya cronograma y entregables acorde al Plan de Acción de Bienestar al Aprendiz del Centro de Formación

² En relación al PNBA - objetivo estratégico de liderazgo al aprendiz (2 – 3)



2. 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.
3. Desarrollar las actividades del objeto contractual en las diferentes modalidades de formación, (presencial, virtual y/o a distancia) y niveles de formación técnica y tecnológica que aplique para el centro de formación.
4. Apoyar acciones orientadas al fortalecimiento del liderazgo de los aprendices en especial de los representantes de aprendices y voceros.³
5. Formular e implementar estrategias para el desarrollo de liderazgo en los aprendices del centro de formación de las diferentes modalidades: presencial, virtual y a distancia, que permitan mejorar sus capacidades de afrontamiento a las situaciones de la vida cotidiana.
6. Desarrollar las actividades necesarias para la elección de voceros y representantes de aprendices, para adelantar la elección democrática los aprendices de formación laboral y tecnológica según las indicaciones de normatividad vigente.
7. Generar los espacios de participación de los voceros y representantes de aprendices
8. Desarrollar reuniones semestrales con representantes y voceros en las que se divulgue el plan de bienestar al aprendiz adoptado a nivel nacional y el plan de acción del centro de formación.
9. Desarrollar reuniones semestrales para socializar diferentes estrategias propuestas desde bienestar al aprendiz para la participación de los aprendices
10. Desarrollar reuniones semestrales con los aprendices para comunicar los porcentajes de retención y certificación por programa de formación
11. Realizar acciones orientadas a la Implementación de la política de atención a personas con discapacidad, la política de atención con enfoque pluralista y diferencial.
12. Apoyar el seguimiento al desempeño del aprendiz beneficiario de apoyos socioeconómico propio del centro de formación: Centro de Convivencia, transporte, alimentación, apoyo de sostenimiento y Monitorias.
13. Implementar acciones de bienestar al aprendiz dirigidas a los beneficiarios de apoyo para promover el uso adecuado de los beneficios, así como su propósito en la permanencia y certificación del aprendiz
13. 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.

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 el Centro Acuícola y Agroindustrial de Gaira, ubicado en el Km. 5 Vía Gaira.

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 líder del área de Bienestar al Aprendiz.

En caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. Si no se da la situación anterior, el ordenador del gasto, subdirector 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.

13.1 Idoneidad y experiencia.

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados, se procede con el análisis y verificación de los documentos en el ANEXO 1.

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 subdirector de Centro establece que cumple con los requisitos señalados anteriormente.

13.3 Estudio de la Demanda.

De conformidad con la información presentada por la Contraloría General de la 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.733 5639 de 2025	CAROLINA BEATRIZ CAMPO CABALLERO	Contratar los servicios profesionales 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 marco del Plan Nacional de Bienestar al Aprendiz de acuerdo con la normatividad vigente en el Centro Acuícola y Agroindustrial de Gaira, Regional Magdalena.	313 días	\$ 33.480.000	Contratación Directa



CO1.PCCNTR.617 6870 de 2024	CAROLINA BEATRIZ CAMPO CABALLERO	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 marco del Plan Nacional de Bienestar al Aprendiz de acuerdo con la normatividad vigente.	8 meses y 10 días	26.164.466 COP	Contratación Directa
CO1.PCCNTR.460 2745 de 2023	CAROLINA BEATRIZ CAMPO CABALLERO	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 marco del Plan Nacional de Bienestar al Aprendiz de acuerdo con la normatividad vigente.	6 meses	18.000.000 COP	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 Santa Marta,

BICHARA JOSÉ ZABLEH HASBUN
Subdirector (E) del Centro Acuícola y Agroindustrial de Gaira

Proyectó: Daniela Ramírez de la Hoz- Estructuradora de contratación