



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

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

OBJETO:	<i>PRESTAR LOS SERVICIOS PERSONALES DE CARÁCTER TEMPORAL DE TRES (3) PROFESIONALES PARA IMPULSAR Y DESARROLLAR ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES TRANSMISIBLES Y NO TRANSMISIBLES Y PROMOCIÓN DE LA SALUD, DIRIGIDAS A LOS APRENDICES DEL CENTRO DE FORMACIÓN, EN EL MARCO DEL PLAN NACIONAL INTEGRAL DE BIENESTAR AL APRENDIZ.</i>
EDUCACIÓN FORMACIÓN Y/O	<i>Áreas de ciencias de la salud, en el núcleo básico del conocimiento de salud pública, enfermería, u otros programas de ciencias de la salud, y/o afines.</i>
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 TREINTA Y TRES MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA MIL PESOS M/CTE. (\$33.990.000). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) once (11) pagos iguales por los meses de febrero a diciembre de 2026 por valor de TRES MILLONES NOVENTA MIL PESOS M/CTE. (\$3.090.000) cada uno.</i>
PLAZO:	<i>Hasta el 30 de diciembre de 2026</i>
LUGAR DE EJECUCIÓN:	<i>Montería</i>
SUPERVISOR:	<i>La supervisión del contrato estará a cargo de la persona a quien designe en la plataforma SECOP II el subdirector Del Centro De Comercio, Industria y Turismo.</i>
ORDENADOR DEL GASTO:	<i>Subdirector de Centro CCIT.</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 centro de comercio industria y turismo 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, es un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, 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; esa misión es desarrollada a través de los servicios que brinda a sus usuarios internos y externos, como lo son: las asesorías para la creación de empresas, Asesoría para el Crecimiento y Escalabilidad Empresarial, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, Formación Profesional Integral, Gestión para el Empleo, Normalización de Competencias Laborales, Programas de Investigación Aplicada, Innovación y Desarrollo Tecnológico; Formación Continua Especializada.

De acuerdo con El Plan de Acción 2026 del SENA se fundamenta en la Constitución Política de Colombia, los artículos 26 y 29 de la Ley 152 de 1994 y la Ley 2294 de 2023, que establece el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026 titulado “Colombia Potencia Mundial de la Vida”. Este plan se alinea con las orientaciones dadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como con los planes institucionales definidos en el Decreto 612 de 2018 y los compromisos que la Entidad tiene con algunos documentos CONPES.

Las acciones institucionales para 2026 están dirigidas a fortalecer la formación para el trabajo, en coherencia con las iniciativas del gobierno nacional. Estas acciones están estructuradas en el Plan Estratégico 2023-2026, que se desarrolló a partir de un diagnóstico institucional y talleres realizados en diferentes regiones del país con sus grupos de valor, permitiendo identificar oportunidades y desafíos emergentes. Los factores relevantes de cambio incluyen:

- Transformación productiva del campesinado
- Promoción de la Economía Popular y Full Popular
- Fomento de economías verdes y circulares
- Seguridad alimentaria
- Fortalecimiento de la marca SENA y tienda SENA
- Innovación técnica
- Escuela de panadería
- Centro de valor agregado
- Sistema modular



La Dirección Jurídica del SENA elaboró en septiembre del año 2025 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.

Conforme con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 80 de 1993, modificado por el artículo 21 de la Ley 1150 de 2007, se atribuye a los jefes y representantes legales de las Entidades Estatales la potestad de delegar total o parcialmente la competencia para contratar, así como desconcentrar la gestión de los procesos de contratación, en los servidores públicos que desempeñen cargos del nivel directivo o ejecutivo.

Así mismo, de conformidad con el artículo 25 del Decreto 249 de 2004, los Centros de Formación son las dependencias responsables de la prestación de los servicios de formación profesional integral, los servicios tecnológicos, la promoción y el desarrollo del empresarismo, la normalización y evaluación de competencias laborales, en interacción con entes públicos y privados y en articulación con las cadenas productivas y los sectores económicos.

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 cuente con la debida idoneidad y experiencia.

Con la suscripción de este contrato se da ejecución al Plan de Acción del SENA establecido para la vigencia 2026, así mismo, esta necesidad de contratación quedó también contemplada, evidenciada y sustentada en el Plan Anual de Adquisiciones 2026 de la regional Córdoba; teniendo en cuenta la importancia de realizar todo el proceso para suscribir todos los contratos por prestación de servicios según las necesidades requeridas del despacho de la dirección, para aportar a la ejecución de 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.

No obstante, para desarrollar las funciones que le son propias, y dar cumplimiento a la visión, los objetivos, las metas, los planes y los programas, se requiere del desarrollo de procesos misionales y administrativos, enmarcados dentro del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol, centrado en las personas; esos procesos son:



PROCESOS ESTRATÉGICOS: compuesto por los procesos de Direccionamiento estratégico, el cual dirige y orienta la formulación de la planeación estratégica y operativa de la Entidad y realiza su seguimiento y control, mediante la aplicación de metodologías e instrumentos de planeación y evaluación, para promover y asegurar el mejoramiento continuo de la gestión institucional; Gestión del Talento Humano, Administra el talento humano a través de la selección, vinculación, inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, capacitación, bienestar, compensación, evaluación del desempeño, preparación del retiro, para propiciar ambientes de trabajo adecuados, fortalecer competencias y contribuir al logro de los objetivos institucionales; Gestión de Tecnologías de la Información, Gestiona integralmente los servicios de tecnologías de la información mediante planes, programas y proyectos orientados al fortalecimiento de la Entidad; Gestión Organizacional y del Riesgo, Establece, implementa, mantiene y mejora el modelo integrado de planeación y gestión y su articulación con los sistemas de gestión, con el propósito de fortalecer la mejora del desempeño de los procesos que permita responder al cumplimiento de los objetivos institucionales, el cumplimiento de los requisitos legales, las necesidades y expectativas de nuestros grupos de valor e interés, así como la capacidad de aumentar la generación de valor público; Relacionamiento con la ciudadanía, la empresa y actores internacionales, que Fortalece el relacionamiento con los grupos de valor y de interés, la difusión de los servicios de la Entidad y la gestión de convenios, alianzas y proyectos nacionales e internacionales.

PROCESOS MISIONALES: estos procesos son la razón de ser del SENA, responsable de transformar los recursos en servicios, compuesto por los procesos de Gestión de Emprendimiento y Empresarismo, Fomenta la cultura del emprendimiento y el empresario, orientando la ideación de modelos de negocio, la creación de unidades productivas y empresas, así como el fortalecimiento de aquellas que están en etapa de crecimiento a través de actividades de formación por proyectos y asesoría para creación y fortalecimiento de iniciativas productivas y/o empresas, que contribuyan al crecimiento del tejido social y económico del país; Gestión de Formación Profesional Integral, Diseña, administra y orienta la formación profesional integral a través de estrategias y Programas de formación por competencias, asegurando el acceso, pertinencia y calidad para incrementar la empleabilidad, la inclusión social y la competitividad de las empresas y del país; Gestión de Certificación por Competencias, Gestiona las condiciones necesarias para el reconocimiento de las competencias laborales de las personas vinculadas laboralmente al sector productivo, los desempleados y los trabajadores independientes, a través de la valoración de evidencias de conocimiento, desempeño y producto para contribuir al mejoramiento de la productividad y facilitar la movilidad laboral; Gestión de la Innovación y la Competitividad, Gestiona las líneas programáticas de investigación, desarrollo tecnológico e innovación, y los programas de formación continua especializada a través de la formulación de estrategias y ejecución de mecanismos de participación del sector productivo y centros de formación del Sena, para la generación y transferencia de tecnología y/o conocimiento que contribuya a la Formación Profesional Integral del SENA y a la consolidación de una cultura de la innovación, productividad y competitividad de los sectores productivos y de las regiones; Gestión de Empleo, Análisis Ocupacional y Empleabilidad, contribuye con la disminución del desempleo en Colombia mediante las acciones de intermediación laboral y orientación ocupacional a los buscadores de empleo y demás usuarios, a través de la gestión de la



Agencia Pública de Empleo en articulación con las demás áreas del SENA, la atención a Poblaciones Vulnerables y el suministro de información que contribuya al análisis de la tendencia ocupacional en el mercado laboral; Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales, Fomenta la articulación entre los sectores productivo, gubernamental y académico a través de la gestión de instancias de concertación y la normalización de las competencias laborales para contribuir a la calidad del desempeño de los trabajadores; Gestión de Cualificaciones, que busca proveer cualificaciones y gestionar lineamientos, estrategias y herramientas para la incorporación del SENA al Sistema Nacional de Cualificaciones, contribuyendo con pertinencia y calidad a la movilidad educativa, formativa y laboral, y la competitividad del país.

PROCESOS DE SOPORTE: los procesos de apoyo, o de soporte son los que proporcionan los medios (recursos) y el apoyo necesario para que los procesos misionales se puedan llevar a cabo de manera eficiente, efectiva y eficaz. Ellos son: Gestión de Comunicaciones, Comunica los mensajes institucionales a través de la producción y divulgación dirigida a los públicos internos y externos, para mantenerlos informados y promover los servicios del SENA; Gestión Documental, Administra la gestión documental a través de la recepción, clasificación, radicación, indexación, distribución, control y seguimiento para conservar la documentación del SENA; Gestión Jurídica, Brinda soporte, asesoría y acompañamiento jurídico a los clientes internos y externos, mediante la emisión de conceptos, interpretación normativa, defensa judicial, acciones de cobro coactivo, gestión de convenios y demás actividades jurídicas, para garantizar el cumplimiento de las funciones y objetivos de la Entidad; Gestión de Recursos Financieros, Administra los recursos financieros del SENA, mediante el recaudo, fiscalización, registro presupuestal y de las operaciones contables, como también la gestión de pagos, con el fin de garantizar la sostenibilidad financiera y la razonabilidad de la información; Gestión de Infraestructura Logística, busca Adquirir y administrar bienes y servicios inscritos en el Plan Anual de Adquisiciones soportado en la elaboración y análisis de estudios; Gestión Contractual, dentro del cual se desarrolla la gestión precontractual, contractual y postcontractual, a través de los procesos de selección, suscripción y liquidación de contratos con el fin de suplir las diferentes necesidades de adquisición de bienes y servicios que permitan el cumplimiento de la misión, funciones y competencias que le asigna la Ley a la Entidad.

PROCESOS DE EVALUACION: conformado por La Gestión de Evaluación y Control, busca Evaluar y asesorar la gestión de la Entidad mediante la planeación, ejecución y seguimiento de auditorías internas de gestión para contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos e institucionales y al fortalecimiento del Sistema de Control Interno; Gestión asuntos disciplinarios, busca Prevenir, investigar, y de ser procedente, sancionar las conductas disciplinariamente relevantes de los servidores públicos activos e inactivos de la Entidad, a la luz de la normatividad vigente.

Los esfuerzos de la Entidad frente al Fomento del Bienestar y Liderazgo de los aprendices en cada Centro de Formación deben tener en cuenta la diversidad de condiciones de los aprendices, así como sus intereses, aficiones y habilidades, que deben ser focalizadas en una oferta de acciones de bienestar amplia, diversa y atractiva para obtener mayor número de oportunidades y alternativas. Las acciones de Fomento del Bienestar y Liderazgo deben establecer metas para la disminución de



la deserción de los programas de formación, y el aumento del nivel de logro educativo de los aprendices. Las acciones de Fomento del Bienestar y Liderazgo deben establecer metas para la disminución de la deserción de los programas de formación, y el aumento del nivel de logro educativo de los aprendices.

Bienestar al Aprendiz SENA, Es una estrategia institucional para contribuir en la permanencia y el desempeño exitoso de los aprendices de la entidad en su proceso formativo con enfoque territorial y diferencial.

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.

Objetivos Plan de Bienestar al Aprendiz

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.

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.

Son acciones de acompañamiento a los aprendices en temas relacionados con: cultura, a las prácticas de prevención de la enfermedad y promoción de la salud, al desarrollo de habilidades blandas, al deporte, la actividad física, el aprovechamiento del tiempo libre y el arte.

El Plan de Bienestar al Aprendiz tiene como beneficio:



- Consolida proyectos de vida.
- Motiva la culminación exitosa del proceso formativo.
- Promueve hábitos de vida saludables.
- Fortalece las habilidades blandas de los aprendices.

Mediante Resolución No. 2203 de 2019 “Por la cual se adopta la Política de Fomento del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz “Vive el SENA” del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, establece como uno de sus objetivos estratégicos: Implementar proyectos de acompañamiento para el desarrollo integral del aprendiz en su proceso formativo. Con este objetivo se busca lograr la formulación de un plan de acción de acompañamiento a aprendices en temas relacionados a la cultura, a las prácticas de prevención de la enfermedad y promoción de la salud, al desarrollo de habilidades blandas, al deporte, la actividad física, el aprovechamiento del tiempo libre y el arte.

A continuación, se describen las acciones previstas asociadas a los objetivos operativos del objetivo estratégico

OBJETIVO OPERATIVO	ACCIONES PREVISTAS
Reconocer la Cultura como creadora de identidad, generadora de inclusión y catalizadora de diversidad.	Desarrollar plan de cultura para crear espacios de encuentro intercultural.
	Incluir en el plan de cultura, estrategias para el desarrollo de la cultura institucional, ciudadana y ambiental que incentiven el cumplimiento de normas, manual de convivencia y establecimiento de pactos, que promuevan la autorregulación individual y social.
	Propiciar el desarrollo de una cultura digital fomentando el uso responsable de internet y las nuevas tecnologías para prevenir y enfrentar riesgos como grooming, el sexting, el ciberacoso, la ciberdependencia, entre otros.
Generar en los aprendices prácticas asociadas a la prevención de la enfermedad y promoción de la salud a través de la gestión con entidades competentes.	Impulsar el desarrollo de capacidades individuales y colectivas, encaminadas a la promoción de la salud mental, la convivencia social, la prevención del consumo de SPA y de otras enfermedades transmisibles y no transmisibles.
Promover los derechos sexuales y reproductivos.	

Las acciones de fomento del bienestar y liderazgo del aprendiz además de referirse al crecimiento personal, debe concebirse como un aporte al proceso de ejecución a la formación profesional integral mediante acciones intencionalmente transversales a la formación que potencien las diferentes dimensiones (cultural, social, psicoactiva y física) de los aprendices con el fin fortalecer



el perfil del aprendiz integro para la sociedad y el sector productivo.

Por lo tanto, se hace necesario contar con contratos administrativos con persona natural que apoyen en las actividades proyección de documentos, registro de información en aplicativos, realización de informes, consecución, clasificación, organización y análisis de documentos que permitan mantener al día y soportada la información contractual de la entidad. Así mismo que permitan a los abogados avanzar de manera efectiva en la publicación de los procesos en el SECOP II y en la celebración de estos.

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 Comercio, Industria y Turismo de Córdoba 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. Presentar para aprobación por parte del supervisor del contrato, un plan de trabajo que incluya cronograma y entregables.
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) que aplique para el centro de formación.
4. Identificar factores de riesgo de enfermedad con mayor incidencia en los aprendices y adelantar acciones articuladas para la prevención de los riesgos identificados.
5. 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.
6. Adelantar acciones que fomenten y promuevan hábitos de vida saludable.
7. Identificar rutas de atención que permitan remitir para la atención en salud, a los aprendices que lo requieran.



8. Articular el desarrollo de estrategias o campañas para la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad con los demás integrantes del equipo responsables de la ejecución del plan de bienestar.
9. Realizar acciones orientadas a la Implementación de la política de atención a personas con discapacidad, la política de atención con enfoque pluralista y diferencial.
10. Generar estrategias de divulgación permanentes de las actividades a desarrollar, dentro de su objeto contractual.
11. Desarrollar talleres virtuales y/o presenciales por lo menos una vez al mes, orientados hacia la construcción de estilos de vida saludables y entornos saludables de acuerdo al portafolio de talleres de bienestar al aprendiz.
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.

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 Montería

6. Fundamentos jurídicos que soportan la modalidad de selección:

El objeto que se requiere contratar corresponde a la prestación de servicios personales, que de conformidad con lo establecido por el artículo 32 - numeral 3 de la Ley 80 de 1993 y el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, se celebrará bajo la modalidad de Contratación Directa.



7. Justificación valor del contrato:

El valor de los honorarios se determina de acuerdo con los criterios de selección objetiva establecidos conforme a la necesidad, al objeto, las obligaciones descritas en este documento, la formación académica y la experiencia exigida para la idónea ejecución del contrato, en concordancia con el Plan de Acción de la Entidad, el presupuesto asignado a la dependencia, el Plan Anual de Adquisiciones y la tabla de honorarios vigente.

Para poder adelantar por parte del SENA los trámites administrativos de pago, el contratista debe acreditar previamente el cumplimiento de los requisitos de pago, tales como la certificación expedida por el supervisor del contrato en la que acredite el cumplimiento del objeto y obligaciones del contrato en el respectivo periodo y la cancelación de los aportes a la seguridad social como salud, pensión y riesgos laborales y demás documentos necesarios para el pago.

En caso de requerirse el desplazamiento del contratista a otras ciudades o municipios diferentes al domicilio contractual para el cumplimiento del objeto contractual, el SENA pagará los gastos que cause el desplazamiento de conformidad con lo establecido en el acto administrativo vigente.

8. Análisis de riesgos y forma de mitigarlos:

Una vez analizada la matriz de riesgos anexa a este estudio previo respecto del cumplimiento del contrato a celebrar, y en aras de salvaguardar el interés patrimonial, la Entidad solicitará al futuro contratista constituir una garantía de cumplimiento del contrato.

9. Garantías que debe asumir el contratista:

El contratista deberá constituir a su costa y a favor del SENA, una garantía de cumplimiento sobre el 10% del valor total del contrato, en los términos señalados en el decreto 1082 de 2015.

10. Supervisión:

La supervisión del contrato estará a cargo de: (cargo y área) o quien 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, Subdirector de CCIT, 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 los futuros contratistas, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

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

VER 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 ordenador del gasto, Subdirector del CCIT establece que cumple con los requisitos señalados anteriormente.

13.3 Estudio de la Demanda.

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

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

No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor contrato y forma de pago	Modalidad de selección
CO1.PCCNTR.7401938 CO1.PCCNTR.7407632 CO1.PCCNTR.7518925 De 2025	BETANCUR GALLEGO DIANA MARIA GONZALEZ ACEVEDO GRACIELA DEL CARMEN ROJAS VERBEL BELLA LUCIA	PRESTAR LOS SERVICIOS PERSONALES DE CARÁCTER TEMPORAL DE TRES (3) PROFESIONALES PARA IMPULSAR Y DESARROLLAR ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES TRANSMISIBLES Y NO TRANSMISIBLES Y PROMOCIÓN DE LA SALUD, DIRIGIDAS A LOS APRENDICES DEL CENTRO DE FORMACIÓN, EN EL MARCO DEL PLAN NACIONAL INTEGRAL DE BIENESTAR AL APRENDIZ.	Hasta 15 de diciembre de 2025	Se fija como valor total para cada contrato la suma de TREINTA Y UN MILLONES TRESCIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL PESOS M/CTE. (\$31.395.000,00). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Diez (10) pagos iguales por los meses de febrero a noviembre de 2025 por valor de DOS MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA MIL PESOS M/CTE. (\$2.990.000) b) Un último pago correspondiente al mes de diciembre por valor de UN MILLON CUATROCIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL PESOS M/CTE (\$1.495.000).	Contratación directa
CO1.PCCNTR. 5877471 de 2024	SAMIR SAMARYS BARAHONA CAMARGO	PRESTAR LOS SERVICIOS PERSONALES DE CARÁCTER TEMPORAL DE TRES (3) PROFESIONALES PARA IMPULSAR Y DESARROLLAR ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES TRANSMISIBLES Y NO TRANSMISIBLES Y PROMOCIÓN DE LA SALUD, DIRIGIDAS A LOS APRENDICES DEL CENTRO DE FORMACIÓN, EN EL MARCO DEL PLAN	Hasta 15 de diciembre de 2024	Se fija como valor total para cada contrato la suma de TREINTA MILLONES CUATROCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE. (\$30.450.000). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Diez (10) pagos iguales por los meses de febrero a noviembre de 2024 por valor de DOS MILLONES NOVECIENTOS MIL PESOS M/CTE. (\$2.900.000) b) Un último pago correspondiente al mes de diciembre por valor de UN MILLON CUATROCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$1.450.000).	Contratación directa



		NACIONAL INTEGRAL DE BIENESTAR AL APRENDIZ.			
CO1.PCCNTR. 4591648 de 2023	MILDRES MARIA MIRANDA BRACAMONTE	PRESTAR LOS SERVICIOS PERSONALES DE UN PROFESIONAL PARA IMPULSAR Y DESARROLLAR ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES TRANSMISIBLES Y NO TRANSMISIBLES Y PROMOCIÓN DE LA SALUD, EN EL MARCO DEL PLAN NACIONAL INTEGRAL DE BIENESTAR AL APRENDIZ, DIRIGIDAS A LOS APRENDICES DEL CENTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO DE CÓRDOBA Y SUS SEDES ADSCRITAS.	Hasta el 26 de diciembre de 2023	VEINTICUATRO MILLONES CIENTO CINCUENTA MIL PESOS MCTE (\$24.150.000)	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.

Dada en la ciudad de Montería a los 16 días del mes de enero de 2026.


JORGE ENRIQUE HERNADEZ GUERRA
Subdirector (e) Centro de Comercio, Industria y Turismo

Proyectó: Elianys Sofia Velásquez Vega, Abogada de Contratación 
Revisó: Meyling Martínez Llanos, Coordinadora Grupo Mixto 