



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**

<b>OBJETO:</b>	Prestar servicios profesionales de carácter temporal para apoyar los procesos de orientación ocupacional e intermediación laboral dirigidos a buscadores de empleo, población privada de la libertad, vulnerable, adolescentes y jóvenes en conflicto con la ley penal, en el marco de la estrategia de inclusión laboral que adelanta la Agencia Pública de Empleo.
<b>EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN</b>	<p>Profesional titulado en alguna de las siguientes disciplinas académicas: Psicología, Sociología, Trabajo Social. En todo caso se tendrá en cuenta las equivalencias contempladas en la tabla de honorarios expedida por el SENA vigente para la época de contratación.</p> <p><b>HABILIDADES:</b> Capacidad de comunicación asertiva y sensibilidad social para la atención de adolescentes y jóvenes en contextos de vulnerabilidad; competencias para el trabajo en equipo interinstitucional y la mediación de conflictos; habilidades de planeación, organización y adaptabilidad en contextos sociales y culturales diversos; y manejo de herramientas tecnológicas para el registro y seguimiento en el aplicativo de la APE.</p>
<b>EXPERIENCIA RELACIONADA:</b>	Trece (13) meses de experiencia laboral.
<b>VALOR Y FORMA DE PAGO:</b>	<p>Se fija como valor total de los dos (02) contratos la suma de <b>CIEN MILLONES CUATROSCIENTOS SESENTA Y CUATRO MIL PESOS (\$100.464.000) M/CTE</b> la cual será pagada por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA a los CONTRATISTAS de la siguiente manera:</p> <p>a) Un primer pago proporcional, correspondiente a los días efectivamente ejecutados durante el mes de inicio de la ejecución contractual, equivalente al mes o fracción de mes respectivo;</p>



	<p>b) Once (11) pagos mensuales iguales, correspondientes a los meses de febrero a noviembre de 2026, cada uno por valor de CUATRO MILLONES TRESCIENTOS SESENTA Y OCHO MIL PESOS M/CTE. (\$4.368.000) y,</p> <p><i>El valor señalado se encuentra amparado por el CDP No. 526 del 08 de enero de 2026, correspondiente a la dependencia 101000 – Despacho Dirección C-3602-1300-13-20306B-3602005-02 – Servicio Orientación laboral</i></p>
<b>PLAZO:</b>	Once (11) meses y quince (15) días sin exceder el 31 de diciembre del 2026.
<b>LUGAR DE EJECUCIÓN:</b>	Villavicencio – Meta
<b>SUPERVISOR:</b>	La supervisión del contrato será ejercida por el Coordinador de la Agencia Pública de Empleo o quien designe el Director Regional.
<b>ORDENADOR DEL GASTO:</b>	Álvaro Iván Barrero Buitrago, director (E) Regional SENA Meta.

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 0199 de 2024 y de la Ley 2013 de 2019 entorno a la integralidad de la entidad, la, Dirección Regional del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

#### 1. Justificación de la necesidad de la contratación:

El SENA es la entidad encargada 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, de acuerdo con el artículo 2º de la Ley 119 de 1994.

La Entidad funciona desde su creación en permanente alianza entre el Gobierno, los empresarios y los trabajadores, con el firme propósito de aumentar la capacidad de progreso en Colombia a través del incremento de la productividad en las empresas y regiones, sin dejar de lado la inclusión social, alineados con la política nacional para más empleo y menos pobreza. Por tal razón, se generan continuamente programas y proyectos de responsabilidad social, empresarial, formación, innovación, internacionalización y transferencia de conocimientos y tecnologías, tal como lo contempla el plan de desarrollo Colombia Potencia Mundial de la Vida 2022-2026.



Las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 establecen cinco transformaciones estratégicas, con las cuales el SENA guarda una relación directa por su misionalidad y presencia territorial, destacándose especialmente la Seguridad Humana y Justicia Social, así como el Derecho Humano a la Alimentación, la Transformación Productiva, la Acción Climática y la Convergencia Regional, en las que el SENA actúa como actor diferencial del cambio.

En consonancia con dichas transformaciones, la Entidad ha definido un mapa estratégico institucional orientado, entre otros aspectos, al fortalecimiento del capital humano, la innovación en la prestación integral de los servicios, la ampliación de cobertura y pertinencia institucional, el fortalecimiento del modelo de operación institucional y la administración eficiente, austera y eficaz de los recursos públicos.

En atención a las funciones misionales del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y a los retos institucionales derivados de la implementación del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, se hace necesario contar con talento humano suficiente con el fin de apoyar técnica y estratégicamente el cumplimiento de los objetivos institucionales y contribuir al desarrollo social, productivo y territorial.

En desarrollo de estos lineamientos, la Secretaría General de la Dirección General del SENA expidió la Circular No. 3-2025-000282 del 11 de diciembre de 2025, mediante la cual se establecen directrices para operación de los proyectos y programas de las coordinaciones de la Agencia Pública de Empleo, Emprendimiento y el Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA del 2026, así como los lineamientos para la contratación por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, orientadas a garantizar una adecuada gestión, particularmente en los ámbitos de Emprendimiento y Agencia Pública de Empleo.

No obstante, una vez revisada la conformación de la planta de personal de la Coordinación de Agencia Pública de Empleo, conforme a la Resolución No. 50-00688 del 12 de septiembre de 2025, se evidencia que, si bien existen cinco (05) cargos de planta, a saber:

1. Profesional Grado 02 – IDP 13538
2. Profesional Grado 07 – IDP 24
3. Profesional (e) Grado 02 –IDP 448
4. Técnico (e) Grado 02 –IDP 448
5. Profesional (e) Grado 03 – IDP 13542 (Vacante temporal)

Los servidores públicos actualmente vinculados se encuentran atendiendo múltiples funciones propias del área y no cuentan con la formación, experiencia ni disponibilidad suficiente para asumir



de manera integral las responsabilidades técnicas, operativas y normativas de la Agencia Pública de Empleo.

En consecuencia, ante la inexistencia de personal idóneo y para garantizar el adecuado funcionamiento de la Agencia Pública de Empleo, se configura una necesidad temporal y especializada que no puede ser cubierta con la planta de personal, lo cual hace indispensable la contratación de un profesional mediante la modalidad de prestación de servicios.

De esta manera para la Dirección Regional del SENA Meta, al asumir la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales en su área de cobertura de acuerdo con las Orientaciones Generales para Regionales y Centros de Formación impartidas en los lineamientos Operativos del Plan de Acción 2026 y en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, se hace necesario e indispensable para la regional el manejo eficiente del proceso definido para la Agencia Pública de Empleo cumpliendo con los lineamientos establecidos por la Dirección General del SENA y la normatividad legal vigente.

Conforme a los lineamientos operativos del plan de Acción 2026, expedido por la Dirección General de la Entidad, cuyas acciones se concentran en establecer, ejecutar y adoptar las estrategias para la planeación, seguimiento, control y trazabilidad institucional, el uso de herramientas digitales y plataformas transaccionales como SECOP II, siendo ésta una plataforma transaccional en la cual todas las Entidades Estatales deben hacer todo el Proceso de Contratación en línea, esto es en uso de la plataforma SECOP II, garantizando trazabilidad y permitiendo el seguimiento a todos los interesados de la contratación de la Entidad así como la implementación de los principios de planeación, eficacia y transparencia a la hora de llevar a cabo cada uno de los procesos de contratación de la entidad; así como la atención oportuna a los entes de control, y la optimización de la gestión contractual, misional y administrativa, permitiendo a la Entidad garantizar la adecuada ejecución de sus funciones, entre ellas la operación de la Agencia Pública de Empleo, el cumplimiento de metas institucionales y la prestación eficiente de servicios orientados a la empleabilidad, la intermediación laboral y la atención a la ciudadanía.

De conformidad con lo previsto en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 2.8.4.4.5 y siguientes del Decreto 1068 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público, solo se celebrarán los contratos que sean estrictamente necesarios para coadyuvar al cumplimiento de las funciones y fines de cada entidad, *cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.*; que guarda relación y está conforme con lo establecido en el artículo 3° del Decreto 1737 de 1998, modificado por el



artículo 1° del Decreto 2209 de 1998, compilado en el artículo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015, y la Resolución 54 de 2018.

De conformidad con el artículo 2° - numeral 4°, literal h) de la Ley 1150 de 2007 y los artículos 2.2.1.2.1.4.9, 2.2.1.2.1.4.1 y s.s. del Decreto 1082 de 2015, la contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión (administrativo o de apoyo misional diferente a instructor) se realizará mediante la modalidad de contratación directa, con la persona natural que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, debiendo cada ordenador del gasto de la Entidad, verificar la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate, sin que sea necesaria la obtención previa de varias ofertas, de lo cual debe dejar constancia por escrito.

De esta manera para la Dirección Regional del SENA Meta, al asumir la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales en su área de cobertura de acuerdo con las Orientaciones Generales para Regionales y Centros de Formación impartidas en los lineamientos Operativos del Plan de Acción 2026 y en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, se hace necesario e indispensable para la regional el manejo eficiente del proceso definido para la Agencia Pública de Empleo cumpliendo con los lineamientos establecidos por la Dirección General del SENA y la normatividad legal vigente.

De este modo, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 80 de 1993, modificado por los artículos 21 y 32 de la Ley 1150 de 2007, los jefes o Representantes Legales de las entidades públicas tienen la facultad de delegar de forma total o parcial el desarrollo de los procesos de contratación pública. Es así que la Dirección General del SENA expidió la Resolución Nro. 1-02862 de 2025, mediante la cual delegó funciones en materia de contratación y convenios estatales de la ordenación del gasto y se dictan otras disposiciones, de acuerdo a la disposición del artículo 4, autorizó a los Directores Regionales y Subdirectores de Centros de formación la ordenación del gasto y la competencia para realizar todo tipo de contratos y convenios, y las actuaciones contractuales y convencionales que de ellos se deriven, independientemente de su naturaleza y cuantía, dentro del área de su jurisdicción, para el desarrollo de las actividades asignadas, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 249 de 2004, los Acuerdos expedidos por el Consejo Directivo y las demás normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan en el marco funcional de cada área, así:

*“(...) b) En los Directores Regionales. Los contratos de la respectiva Regional, así como los convenios que no se hayan delegado a otros servidores dentro de la presente resolución.”*

De la misma normatividad expresa en su artículo 5, el alcance de las funciones delegadas en los Directores Regionales y Subdirectores de Centros de formación, las cuales comprenden:



- a) La facultad de adelantar los trámites y actuaciones precontractuales, contractuales y poscontractuales, así como las actuaciones convencionales, hasta su cierre, que sean necesarios para el cumplimiento de los objetivos y funciones de la Dirección General, las Direcciones Regionales y Subdirectores de Centro;
- b) La expedición de los actos administrativos que se requieran en el marco de los procesos de contratación y de convenios objeto de delegación;
- c) La aprobación de las garantías que se constituyan en contratos y convenios, así como la aprobación de la modificación de garantías;
- d) La designación de los equipos evaluadores de los procesos de contratación y de convenios;
- e) Las demás actuaciones necesarias para cumplir con lo delegado.

Por lo anterior, ante la necesidad temporal que le asiste al Servicio Nacional de aprendizaje SENA Regional Meta y fijado el plazo que ha sido determinado en el presente estudio previo teniendo en cuenta las características especiales del servicio que pretende brindarse a la entidad en cumplimiento de las diferentes metas establecidas en el plan de acción, plan de Gobierno y la proyección de actividades que se presentan, siendo en este sentido indispensable cubrir temporalmente la necesidad para hacer frente a situaciones coyunturales de la entidad y apoyar las labores de los empleados de planta, teniendo en cuenta la inexistencia de personal, su insuficiencia por la sobrecarga de actividades o la falta del grado de especialidad debido a las características intuitu personae e idoneidad previstas para el perfil que fue diseñado en el presente estudio, bajo los lineamientos y directrices que establece la ley 80 de 1993 y sus decretos reglamentarios

Por otra parte, la Agencia Pública de Empleo a través de sus estrategias de: análisis ocupacional, el soporte técnico del nuevo aplicativo Agencia Pública de Empleo Sena, divulgación y promoción, consolidación del equipo de trabajo, seguimiento a indicadores de trabajo, micro ruedas de empleo, egresados, oficina móvil, atención diferencial y articulación institucional, y modernización y adecuación de oficinas, busca brindar alternativas al empresario, para que fomenten la formalización, la creación y la calidad del empleo en Colombia; y al usuario buscador de empleo mayores opciones de empleabilidad.

De igual forma La Agencia Pública de Empleo es agente que con sus estrategias busca brindar alternativas al empresario, para que fomenten la formalización, la creación y la calidad del empleo en Colombia, siendo la APE una intermediadora laboral que aporta a la dinámica ocupacional del país. Así contribuye a la búsqueda efectiva de empleo y perfiles laborales a través del proceso de Intermediación laboral, mejoramiento del perfil ocupacional con formación complementaria y orientación profesional como mecanismo eficiente para lograr dicha búsqueda.

Lo cual permite facilitar y mejorar las condiciones de intermediación entre las personas que buscan empleo y las empresas que buscan los candidatos.



La Orientación Ocupacional en la Oficina Regional de la Agencia Pública de Empleo, tiene como fundamento la capacitación a los usuarios mediante diversos talleres para realizar una adecuada búsqueda de empleo que culmine en la reinserción laboral, asesorando de manera gratuita y permanente a los empresarios, en la búsqueda de personas idóneas para las respectivas vacantes de acuerdo con los requerimientos de cada empresa y las necesidades del entorno.

Brinda un servicio de calidad a través de un procedimiento estandarizado y una metodología clara para la intermediación laboral, suministrar herramientas que permitan a los buscadores de empleo afrontar con éxito los procesos de selección y a los empresarios conseguir el talento humano idóneo para ocupar los diferentes puestos de trabajo; son pilares fundamentales del fortalecimiento de la intermediación laboral y el análisis ocupacional.

Para adelantar este proceso se tendrá en cuenta las siguientes estrategias:

En los lineamientos del Plan de Acción 2026 se establece que la Agencia Pública de Empleo en el proceso de intermediación laboral debe:

#### 1.2.1 ORIENTACIÓN OCUPACIONAL.

Suministrar a los usuarios, buscadores de empleo y egresados SENA, herramientas que facilitan la participación en los procesos de selección laboral, la calificación o recalificación de perfil, aumentado las posibilidades de inserción en los diferentes sectores productivos.

#### 1.2.2 RELACIONAMIENTO EMPRESARIAL, ARTICULACIÓN APE CON LA DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN Y RELACIONES CORPORATIVAS

En esta estrategia, los Gestores Empresariales y Pymes de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, Grupo de Relaciones Corporativas, identifican las necesidades de talento humano que requieren los empresarios y articulan con las Coordinaciones Regionales de la Agencia Pública de Empleo, con el fin de realizar el proceso de intermediación laboral a través de la aplicación web de la APE.

#### 1.2.3 EMPLEO CULTURAL

Fortalecer el reconocimiento de la APE y la atención a nivel nacional al sector cultural y creativo registrado y no registrado en la aplicación web de la Agencia Pública de Empleo que permita dar cumplimiento a la meta de colocaciones trazada para el año 2026, de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo.



#### 1.2.4 CONVOCATORIAS ESPECIALES.

Es una estrategia de acompañamiento a empresas privadas y públicas con alto número de vacantes o requerimientos especiales a nivel nacional o procesos de formación cerrada o dual, en el diseño de las piezas publicitarias y en la publicación de las vacantes en la página de la Agencia Pública de Empleo en el apartado “Convocatorias Especiales”.

#### 1.2.5 INTERMEDIACIÓN LABORAL EGRESADOS SENA

Estas estrategias se diseñan y ejecutan con el fin de fortalecer la gestión y colocación de los egresados SENA y registrar en la APE el 100% de la base de aprendices próximos a certificarse a través de la ruta de atención para aprendices y egresados.

#### 1.2.6 ESTRATEGIAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL APE DIRIGIDA A POBLACIÓN JOVEN

Con el fin de promover la inserción laboral y la mitigación de barreras de accesibilidad a un empleo formal de los jóvenes para el año 2026, se deben gestionar acciones de registro en el aplicativo y orientación ocupacional e intermediación laboral con esta población.

#### 1.2.7 FERIAS Y MICROFERIAS DE EMPLEO (PRESENCIALES O VIRTUALES)

Espacios generados para acercar la oferta y la demanda de empleo de manera presencial o a través de plataformas virtuales donde el empresario oferta sus vacantes y los usuarios tienen la posibilidad de postularse a las vacantes y establecer comunicación con las empresas a través de canales digitales o entrevistas personalizadas cuando el evento es presencial.

#### 1.2.8 ESTRATEGIA CAMPESENA

Implementar acciones desde la Agencia Pública de Empleo SENA para participar en la estrategia institucional CampeSENA con participación de orientación ocupacional e intermediación laboral, mediante las siguientes metas.

#### 1.2.9 POBLACIÓN PRIVADA DE LA LIBERTAD

Priorizar la atención a la población privada de la libertad, cuyo propósito es fortalecer el talento humano y facilitar la reintegración laboral de los internos al recuperar su libertad, a través de procesos de orientación ocupacional y formación para el trabajo.

#### 1.2.10 ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Con la aplicación de esta encuesta, se busca medir la satisfacción de los usuarios en lo referente a la prestación de servicios de orientación de la Agencia Pública de Empleo.



#### 1.2.11 CALIDAD DE LOS DATOS INGRESADOS EN LA APLICACIÓN WEB

El objetivo de esta estrategia es analizar y controlar el registro de la información en la aplicación web APE SENA, con el objetivo de optimizar la utilización de la herramienta virtual, fortalecer la prestación del servicio y dar cumplimiento al plan de control de calidad del servicio definido en la plataforma Compromiso.

#### 1.2.12 CHATBOT

Entregar una respuesta oportuna, efectiva y eficiente a los empresarios y buscadores de empleo.

En concordancia con lo anterior, la Coordinación Regional de la Agencia Pública de Empleo, para contribuir en el desarrollo de las acciones de orientación y el fortalecimiento de las estrategias para la atención de oferentes y/o buscadores de empleo, potenciales empleadores, en el marco de los servicios de gestión y colocación que se brindan a través de la Agencia Pública de Empleo.

Es por eso que en el marco del cumplimiento de lo establecido en la Planeación estratégica Nacional e Institucional la Coordinación Nacional de empleo le han sido asignadas metas para la vigencia 2026, las cuales se han distribuido en cada Regional de acuerdo con su capacidad operativa, fijando a la Regional Meta los siguientes indicadores y ejecución esperada para las actividades que desarrollará la ORIENTADORA APE - Profesional:

- Inscritos
- Orientados
- Vacantes
- Colocados
- Empresas nuevas
- Encuestas

Bajo este esquema el presente documento tiene como finalidad la búsqueda de un profesional con las calidades y especialidades necesarias para brindar un soporte adecuado y oportuno a los intereses del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, que nos permitan contar con los servicios de un profesional que apoye al grupo de empleo, frente a lo cual resulta pertinente manifestar que la Entidad requiere contar con dicho servicio durante once (11) meses y quince (15) días de la vigencia 2026 al tenor de lo establecido en los anexos de la Circular 3-2025-000282 del 11 de diciembre de 2025.

Por lo anterior, 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 dos (2) personas



naturales, que estén en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestren la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones que se indican posteriormente en este documento.

Para el efecto, la Dirección Regional SENA Meta, tiene incluida la presente necesidad en el Plan Anual de Adquisiciones de la Dirección Regional y cuenta con disponibilidad de recursos presupuestales en la presente vigencia.

Con fundamento en lo anterior, tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada a la Dirección Regional, 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”*.

Teniendo en cuenta la necesidad expuesta, mediante circular 01-00001 del 02 de enero de 2026, la Secretaría General del SENA comunicó la resolución de apertura presupuesto 2026 de obligatorio cumplimiento, “Por la cual se efectúa la desagregación inicial del Presupuesto para la vigencia fiscal del 1º de enero al 31 de diciembre de 2026, en la Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación Profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA” suscrita por el Director General, a través de la cual se asignan recursos para cubrir la necesidad que origina el presente estudio previo.

## **2. Obligaciones del Contratista.**

### **2.1 Obligaciones Generales**

- 2.1.1 Acatar la Constitución Política, la Ley, los principios de la contratación estatal y las demás normas concordantes y complementarias
- 2.1.2 Responder por el adecuado y oportuno cumplimiento de las obligaciones contraídas del contrato.
- 2.1.3 Participar en las reuniones que para la ejecución del contrato sean convocadas.



- 2.1.4 Entregar periódicamente y al finalizar el contrato o cuando el supervisor lo solicite, todos los documentos y archivos (físicos y electrónicos) a su cargo y que se produzcan en ejecución de sus obligaciones, debidamente inventariados conforme a las normas y procedimientos que establezca el Archivo General de la Nación y de acuerdo con el formato GD-F-004 Formato Único de Inventario Documental.
- 2.1.5 Entregar a la finalización del plazo de ejecución o del vínculo contractual o cuando el supervisor del contrato lo solicite, los bienes devolutivos que le hayan sido asignados para el cumplimiento del objeto del contrato.
- 2.1.6 Utilizar en debida forma las claves asignadas para el ingreso a los sistemas de información y gestión del SENA requeridos para la ejecución del contrato y al finalizar el mismo, informar para su desactivación, garantizando la seguridad y reserva de la información conocida por estos u otros medios durante la ejecución.
- 2.1.7 Colaborar en la elaboración de respuesta y suministro de información requerida por las autoridades y organismos de control del Estado Colombiano, en relación con la ejecución del contrato y de los asuntos relacionados con el mismo.
- 2.1.8 Solicitar autorización escrita del SENA para utilizar el nombre, emblema o sello oficial con fines publicitarios o ajenos a los establecidos en los lineamientos de la Entidad.
- 2.1.9 Cumplir con las normas de bioseguridad y reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del SENA, según la normatividad vigente.
- 2.1.10 Una vez perfeccionado el contrato, entregar el examen médico preocupacional al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General y/o sus homólogos en los Centros de Formación y Direcciones Regionales de acuerdo con el profesiograma, el objeto a desarrollar y dentro de los plazos establecidos legalmente. (Decreto 723 de 2013 art. 18).
- 2.1.11 Adjuntar el certificado de aprobación de los conocimientos básicos del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el primer pago de los honorarios.
- 2.1.12 Presentar ante el supervisor del contrato anexo a la segunda cuenta de cobro en el archivo de gestión contractual - GC, el certificado de aprobación de los conocimientos básicos del curso "Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción" de conformidad con lo establecido en la Ley 2016 de 2020 Art 1° parágrafo 1°, bajo los lineamientos, herramientas tecnológicas y protocolos dispuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- 2.1.13 Mantener actualizados los sistemas de información sobre los cuales se le haya asignado usuario y contraseña durante la ejecución del contrato y entregar al supervisor las evidencias del estado en que se encuentre, en los informes de ejecución contractual parcial o final.



- 2.1.14 Realizar los pagos al SGSSS (salud, pensión y riesgos laborales) de acuerdo con la normatividad vigente, aportando los soportes de pago los cuales deben ser validados para constatar que en efecto el pago de la planilla haya sido recibido por la entidad correspondiente y en caso de incumplimiento total o parcial, responder por las consecuencias y sanciones que disponga la ley.
- 2.1.15 No subcontratar las actividades propias del objeto contractual, salvo, que dentro del desarrollo de la propuesta se haya previsto disponer de recurso humano, para lo cual deberá tener en cuenta que no podrá vincular menores de edad, dando aplicación a la Resolución No. 1677 de 2008 del Ministerio de Protección Social y los Pactos, Convenios y Convenciones Internacionales ratificados por Colombia, sobre los derechos de los niños.
- 2.1.16 En caso de que proceda el registro y asignación de una firma digital, usarla dentro de los límites impuestos por el objeto y las obligaciones del contrato y en todo caso con la debida autorización de quien corresponda.
- 2.1.17 Desplazarse dentro y fuera del territorio nacional cuando sea requerido para el cumplimiento de las obligaciones contractuales y legalizar las ordenes de viaje de acuerdo con los términos y lineamientos del SENA una vez culminado el desplazamiento.
- 2.1.18 Guardar reserva de la información asociada al objeto contractual que repose en bases de datos, sistemas de gestión, aplicativos, archivos magnéticos, respecto de los cuales se le haya concedido acceso mediante códigos, claves o contraseñas, respondiendo penal, civil y administrativamente por su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento, durante el plazo de ejecución del contrato y tres (3) años más, conforme a las disposiciones contenidas en la Ley 1266 de 2008, la Ley 1581 de 2012, la Ley 1273 de 2009 y las demás que las complementen, sustituyan o modifiquen.
- 2.1.19 En cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1° del artículo 23 de la Ley 1150 de 2007, del artículo 6 de la Ley 1562 de 2012 y del Decreto 1273 de 2018 el contratista deberá acreditar que se encuentra al día en el pago mensual de los aportes del Sistema de Seguridad Social Integral, estos pagos podrán acreditarse mes vencido y únicamente por el sistema pila o de planilla asistida o el que determine el Ministerio del Trabajo, con excepción de la última cuenta que se presente con ocasión de la ejecución del contrato.
- 2.1.20 El contratista deberá cumplir con los protocolos de bioseguridad de acuerdo con los lineamientos y medidas tomadas por el Gobierno Nacional, por las autoridades departamentales, municipales, distritales e institucionales que se encuentren vigentes.
- 2.1.21 El contratista deberá ejecutar su contrato conforme al Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA del SENA, el cual se encuentra documentado en la plataforma CompromISO.



- 2.1.22 En cumplimiento con lo establecido en el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA, el contratista debe contribuir a la eficacia del SIGA, el cumplimiento de las políticas, los objetivos y requisitos de este y los aspectos e impactos ambientales que generan sus actividades contractuales; así mismo debe participar en actividades de implementación y fomento de un servicio de calidad y de buenas prácticas ambientales y de eficiencia energética.
- 2.1.23 El contratista no ejercerá ninguna forma de violencia contra las mujeres y basada en género, actos de racismo o discriminación, lo cual incluye el cabal cumplimiento sobre el Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito del sector público.
- 2.1.24 Ingresar información veraz, oportuna y confiable en los aplicativos o sistemas de información de la entidad.
- 2.1.25 Actuar con lealtad y buena fe en el desarrollo del contrato, evitando dilaciones y rechazando peticiones o amenazas de quienes actúen fuera de la ley, e informando inmediatamente al supervisor del contrato y al SENA sobre cualquier intento de coacción.
- 2.1.26 Mantener informada al SENA sobre cualquier modificación en la dirección de domicilio físico y electrónico para comunicación y notificaciones.
- 2.1.27 Informar de manera inmediata al supervisor del contrato sobre cualquier inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de interés que se presente durante la ejecución del contrato.
- 2.1.28 Apoyar la preparación de respuestas a los derechos de petición relacionados con el objeto y las actividades del contrato, asegurando que se tramiten dentro de los términos establecidos por la ley.
- 2.1.29 Informar al área Financiera del SENA sobre cualquier cambio en el régimen tributario, conforme a lo establecido en el Estatuto Tributario Nacional y la normativa vigente.
- 2.1.30 Asumir directamente los nuevos tributos que se pudieran presentar, en los casos que aplique.
- 2.1.31 Cumplir con lo establecido en el Código de Integridad del SENA.
- 2.1.32 Las demás que sean necesarias para el cabal cumplimiento del objeto contractual.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para poder adelantar por parte del SENA los trámites administrativos de pago de honorarios, el contratista debe acreditar previamente el cumplimiento de los requisitos y trámites administrativos que para el efecto establezca la Entidad y en los formatos dispuesto para esto. En caso de requerirse el desplazamiento del contratista para desarrollar actividades



relacionadas con objeto del contrato, será informado por parte del supervisor para que adelante las gestiones necesarias, bien sea dentro del territorio nacional o fuera de este, de conformidad con lo establecido en la Resolución 092 de 2015 o la que la modifique y se encuentre vigente.

**PÁRAGRAFO SEGUNDO:** Forma de pago. La Entidad presupuestará la orden de viaje y en caso de requerirlos otorgará los tiquetes aéreos antes de realizar el desplazamiento, el pago de los gastos de desplazamiento se efectuará de manera previa al mismo, siempre y cuando se allegue en los tiempos establecidos en la circular 3-2023-000072 de 2023 del SENA.

**PÁRAGRAFO TERCERO:** El contratista se obliga a legalizar los gastos de desplazamiento causados en las órdenes de viaje, dentro de los 5 días siguientes a su finalización

## **2.2 Obligaciones Específicas:**

1. Ejecutar procesos de orientación ocupacional e intermediación laboral enfocados en adolescentes y jóvenes en conflicto con la ley penal, de acuerdo con los lineamientos del SRPA (Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente) y la APE.
2. Acompañar a los adolescentes en la construcción y fortalecimiento de su perfil ocupacional, mediante asesoría individual y talleres grupales presenciales o virtuales.
3. Implementar estrategias diferenciales de empleabilidad y formación laboral que faciliten la inclusión social y productiva de esta población.
4. Apoyar las acciones de intermediación laboral mediante ferias, micro ferias, encuentros empresariales y actividades de promoción con enfoque diferencial, registrando la gestión en el aplicativo web de la APE.
5. Articular con instituciones del SRPA (ICBF, jueces, defensores, operadores de justicia y entidades territoriales) la gestión de oportunidades laborales y formativas para esta población.
6. Elaborar informes de gestión, con especial énfasis en avances, compromisos y alertas frente a la inclusión laboral de adolescentes en conflicto con la ley penal.
7. Contribuir al cumplimiento de los indicadores de gestión de la APE, garantizando enfoque diferencial, restaurativo y de derechos.
8. Aplicación de prueba psicotécnicas de personalidad e intereses ocupacionales asociadas a la orientación de adolescentes en conflicto con la Ley Penal.

## **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 Villavicencio, Meta.

#### **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 quien ejerza funciones del Coordinador de la Agencia Pública de Empleo o quien designe el Director Regional.

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, Director Regional del Meta, 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 el (la) señor \_\_\_\_\_, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:



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

EXPERIENCIA				EXPERIENCIA RELACIONADA		
ENTIDAD	Fecha de Ingreso	Fecha de Retiro	Meses	Días	SI	NO
	(DD/MM/AAAA)	(DD/MM/AAAA)				
					CUMPLE	NO CUMPLE
<b>TOTAL, EXPERIENCIA</b>						

**NOTA.** De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia que serán allegados por el futuro contratista, se procederá con el análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certificará y anexará al presente estudio previo el cumplimiento de su idoneidad y experiencia para la respectiva suscripción del contrato. (Ver Anexo).

### 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 del Futuro Contratista, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el ordenador del gasto, Director Regional 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.7256147 de 2025	Leidy Tathiana Diaz Morales	Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para contribuir en el desarrollo de las acciones de orientación y el fortalecimiento de las estrategias para la atención de oferentes y/o buscadores de empleo, potenciales empleadores, en el marco de los servicios de gestión y colocación que se brindan a través de la Agencia Pública de Empleo.	11.5 meses	\$48.760.000	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, conforme al anexo de idoneidad, 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 Villavicencio, a los 13 días de enero de 2026.



**ÁLVARO IVÁN BARRERO BUITRAGO**  
Director Regional (e)

Proyectó: Coordinador de la Agencia Pública de Empleo

## 9. Control de cambios

VERSION	FECHA DE ENTRADA EN VIGENTE	NATURALEZA DEL CAMBIO
V09	Noviembre	Se realiza la inclusión de las generalidades del formato. Se ajusto conforme a la política de integridad Se ajusto el numeral 14