



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

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

OBJETO:	Prestar servicios profesionales como psicólogo (a) laboral para apoyar la ejecución del Plan Anual de Trabajo 2026 del eje SENA Mentalmente Saludable, en la Regional Bolívar, conforme a los lineamientos institucionales
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Título Profesional en psicología con especialización en seguridad y salud en el trabajo o salud ocupacional o afines. Licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, Certificado de curso de 50 horas en seguridad, y salud en el trabajo vigentes y/o curso de 20 horas vigente.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	25 meses de experiencia profesional relacionada con el objeto del contrato a celebrar.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para el contrato la suma de CUARENTA Y NUEVE MILLONES CIENTO CINCUENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS DIEZ PESOS M/CTE. (\$49.153.610). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: ONCE (11) pagos iguales por los meses de febrero a diciembre de 2026 por valor de CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS SESENTA Y OCHO MIL QUINIENTOS DIEZ PESOS M/CTE. (\$4.468.510) cada uno.
PLAZO:	Hasta el 31 de diciembre de 2026
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Cartagena – Turbaco Bolívar
SUPERVISOR:	Jenny Alexandra Caicedo Gomez, Coordinador del Grupo de Talento Humano Regional
ORDENADOR DEL GASTO:	Jaime Torrado Casadiegos – Director Regional Bolívar

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



1. Justificación de la necesidad de la contratación:

autonomía administrativa, adscrita al Ministerio de Trabajo cuya misión, de conformidad con lo establecido en la ley 119 de 1994, es invertir en la infraestructura necesaria para mejorar el desarrollo social y técnico de los trabajadores en las diferentes regiones, a través de **formación profesional integral** que logra incorporarse con las metas del Gobierno Nacional, mediante el cubrimiento de las necesidades específicas de recurso humano en las empresas.

El SENA como entidad encargada de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país (Ley 119, 1994), articulando su direccionamiento estratégico esencialmente con lo consignado en las bases del Plan Nacional de Desarrollo “*Colombia Potencia Mundial de la vida 2022-2026*”, en lo que respecta a los pilares transformacionales: Seguridad humana y justicia social, Derecho Humano a la alimentación.

Bajo este accionar la entidad atiende desde la naturaleza de cada Plan y Proyecto los desafíos del Gobierno Nacional, de acuerdo con las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026. Dentro de los ejes de trabajo del Plan Nacional Desarrollo se encuentran y se articulan con la misionalidad del SENA:

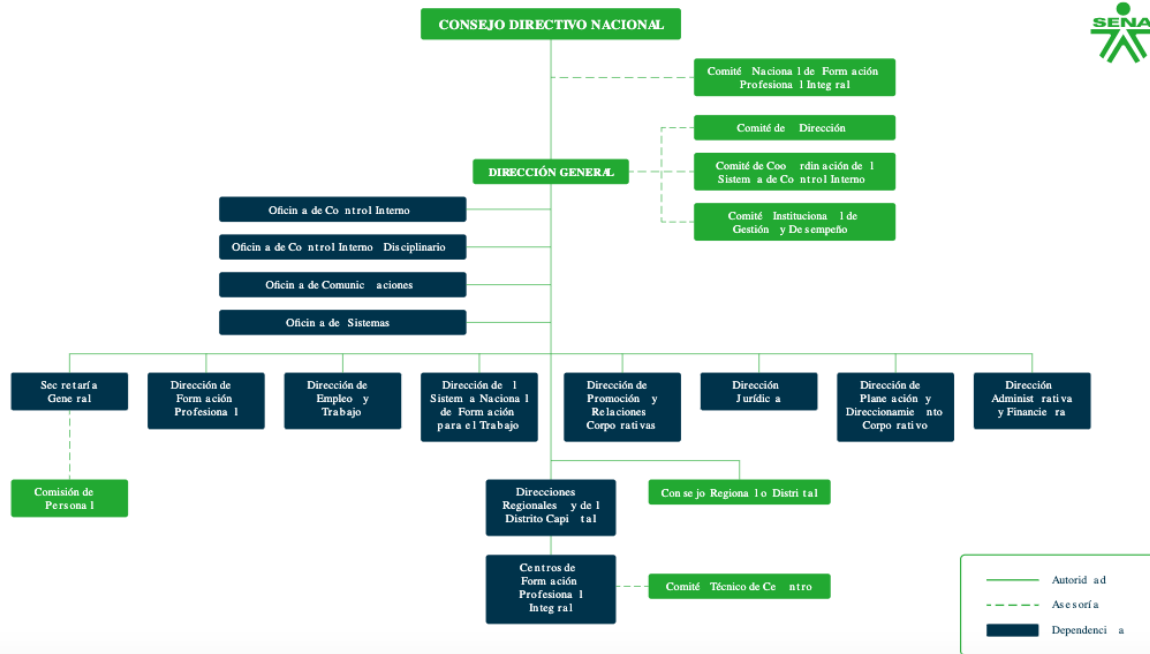
1. Ordenamiento Territorial hacia una PAZ TOTAL: Ubicación de las personas, integración de POT, economía ilegal, definición de derechos de propiedad/catastro multipropósito, jerarquización de instituciones.
2. Seguridad Humana y Justicia Social: Concepción de seguridad social: integralidad de la seguridad, riesgo=amenaza x vulnerabilidad
3. Derecho Humano a la alimentación: Modernizar la agricultura y fortalecerla.
4. Crecimiento Verde con Justicia: Economía verde, industria limpia.
5. Convergencia social regional: Reducción brechas entre hogares, mejora de indicadores sociales. (educación y capacitación)
6. Estabilidad económica: Obtención de recursos, relación entre ingresos e impuestos

En concordancia con el Plan Estratégico del SENA y el Plan de Acción 2024, la entidad contempla objetivos armonizados con el con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 y por ende permiten dar cumplimiento a las metas fijadas por el Gobierno Nacional.

Desde el accionar de la entidad presenta un esquema de gestión integral que atienda desde la naturaleza de los desafíos del Gobierno Nacional, de acuerdo con las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “*Colombia, Potencia Mundial de la Vida*”, en específico lo relacionado con los ejes de emprendimiento “*Políticas de inclusión productiva con trabajo decente y apoyo al emprendimiento*”, haciendo énfasis hacia un trabajo de las instituciones en pro de economía popular y comunitaria y la transformación productiva.



A partir de la misionalidad fundacional expuesta, la entidad cuenta con la siguiente estructura organizacional:



Fuente: <https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/estructura-organizacional.aspx>

A partir de dicha estructura orgánica, es la Secretaría General, de conformidad con el Decreto 249 de 2004, la responsable en gestionar de manera integral las acciones inherentes al talento humano vinculado a la entidad, mediante el establecimiento e implementación de planes, programas y actividades orientadas al fortalecimiento de sus competencias y habilidades, al mejoramiento del clima laboral, al incremento en su productividad, bienestar individual y a la seguridad y salud en su ambiente de trabajo, con actividades que son extensivas y benefician a su núcleo familiar; de forma que el desempeño del talento humano contribuya al cumplimiento de la misión institucional, orientada al desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos.

Así mismo, la Secretaría General es responsable del proceso para la administración del Talento Humano, y tiene a su cargo la gestión documental, igualmente le compete el relacionamiento con las diferentes organizaciones sindicales con presencia en la Entidad y ejerce la Secretaría Técnica del Consejo Directivo.

En ese sentido, la Secretaría General cuenta con Grupos Internos de Trabajo, donde se desarrollan los planes, programas, proyectos, actividades propias, lo cual refleja permanentemente la relación existente entre las gestiones a su cargo y el cumplimiento de los



objetivos y metas que le competen, dichos grupos internos de trabajo fueron creados a partir de la Resolución No. 1.01987 de 2023¹ y modificados por la Resolución No. 676 de 2024², siendo:

- Grupo de Administración de Salarios
- Grupo de Pensiones
- Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Grupo de Administración de Documentos
- Grupo de Vivienda
- Grupo de Gestión del Servicio Médico Asistencial
- Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
- Grupo de Provisión del Talento Humano
- Grupo de Gestión del Talento Humano
- Grupo de Relaciones Sindicales
- Grupo de Gestión Administrativa
- Grupo de Provisión del Talento Humano
- Grupo de Gestión del Talento Humano

Dentro de estos grupos internos de trabajo, se encuentra el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Resolución N° 1-01987 de 2023 dispone su integración y funciones, así:

“1. Coordinar la expedición del Programa de Salud Ocupacional o Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de la Dirección General y Direcciones Regionales, dentro de los plazos legales, generando además las directrices requeridas para su ejecución.

2. Proyectar y documentar los programas de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, del SENA.

3. Diseñar y divulgar los lineamientos para la ejecución e implementación de las actividades del plan anual de trabajo de seguridad y salud en el trabajo, tanto de la Dirección General como de las Direcciones Regionales y Centros de Formación.

4. Programar, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, Trabajo en Alturas y Riesgo Psicosocial en el trabajo, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los servidores públicos y contratistas de la Dirección General, en formar integral e interdisciplinaria y orientar a las Regionales para que ejecuten estas actividades.

5. Concretar y coordinar, como mínimo cada año, con la Administradora de Riesgos Laborales el plan de promoción y prevención de riesgos laborales mínimos para la entidad, de conformidad con lo establecido en el Artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015.

6. Divulgar y hacer seguimiento a los planes de promoción y prevención suscritos con la Administradora de Riesgos Laborales.

7. Programar, ejecutar y realizar seguimiento al cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la Dirección General SENA y gestionar los recursos necesarios para su funcionamiento a través de la Secretaría General.

¹ https://normograma.sena.edu.co/docs/resolucion_sena_1987_2023.htm

² https://normograma.sena.edu.co/docs/resolucion_sena_0676_2024.htm



8. Realizar seguimiento al cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de las regionales y Centros de Formación y a la gestión de los recursos asignados para su funcionamiento.
9. Brindar soporte técnico y legal a los responsables seguridad salud en el trabajo, en las Direcciones Regionales y en los Centros de Formación, para implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
10. Documentar y mantener actualizado el sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST del SENA, de conformidad con la normatividad vigente que regula la materia.
11. Proponer a la Secretaria General las directrices administrativas y técnicas para el funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad.
12. Coordinar el proceso de elección del COPASST NACIONAL, el COPASST y el Comité de Convivencia Laboral de la Dirección General.
13. Notificar a la entidad administradora de riesgos laborales a la que se encuentren afiliados los funcionarios y contratistas de la Dirección General, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.
14. Atender oportunamente la respuesta y el trámite de las tutelas, solicitudes, peticiones, quejas, reclamos y demás actuaciones administrativas, así como preparar o enviar los informes relacionados con las funciones asignadas al grupo de trabajo, que tengan relación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General del SENA.
15. Emitir las certificaciones o constancias relacionadas con los procesos a cargo del Grupo.
16. Desarrollar, con el apoyo del Grupo de Relaciones Laborales, las medidas preventivas y correctivas del clima laboral, con el fin de adelantar estrategias que contribuyan a la mejora de los entornos laborales.
17. Las demás que le sean asignadas y correspondan a la naturaleza de los procesos de la dependencia.”

Que mediante Resolución 760 de 2020 Por la cual se crean los "Grupos Regionales de Gestión del Talento Humano" en el SENA y se dictan otras disposiciones, cuyas funciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo son las siguientes:

1. Dar a conocer a los servidores públicos de la Regional y sus Centros de Formación el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, promover entre ellos su cumplimiento, coordinar y gestionar en la Regional la ejecución del mismo, y organizar y ejecutar las actividades del plan de trabajo, que Incluyen: Higiene Industrial y Seguridad Industrial, Riesgo Psicosocial, Medicina Preventiva y del Trabajo, de acuerdo con los lineamientos del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General.
2. Elaborar e implementar el Plan de Emergencias y apoyar la conformación y capacitación de las Brigadas de Emergencias.
3. Elaborar conceptos técnicos, apoyar la elaboración de estudios previos y validar el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo en los procesos de contratación de la Regional y sus Centros de Formación que tengan relación o puedan afectar la Seguridad y Salud en el Trabajo, en las etapas precontractual, contractual y post contractual, cuando se requiera.
4. Investigar accidentes laborales y analizar sus causas, llevar el registro de incidentes, accidentes y enfermedades, hacer los reportes necesarios a la respectiva entidad administradora, llevar las



correspondientes estadísticas, hacer los análisis y gestionar la implementación de las acciones correctivas y preventivas para prevenir los Índices de accidentalidad y enfermedades laborales en la Regional.

5. Coordinar y verificar la entrega de los elementos de Seguridad y Salud en el Trabajo (EPPs, señalización, mobiliario, brigadas de emergencia, botiquines, extintores, etc.), y comprobar el uso adecuado de los mismos, así como mantener actualizados los registros y evidencias de entrega y seguimiento del buen uso.

6. Realizar las actividades para la Identificación, evaluación, prevención, Intervención y monitoreo del programa de vigilancia epidemiológica, de acuerdo con la normatividad vigente, para el control de los factores de riesgo psicosocial.

7. Asesorar técnicamente al Comité de Convivencia Laboral y al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST en el desarrollo de sus objetivos y funciones, y realizar el seguimiento correspondiente de todas sus actividades.

8. Programar y coordinar la ejecución de exámenes médicos de ingreso, retiro, reintegro, periódicos, por cambios de ocupación, post Incapacidad, a los brigadistas, deportistas, personal en teletrabajo y a los funcionarios de la Regional y Centros de Formación, conforme a la normatividad legal vigente colombiana y dentro de los parámetros establecidos por la Dirección General del Sena; y velar por que los conceptos médicos sean entregados al médico laboral de la Regional.

9. Ejecutar, implementar y diseñar actividades sobre los programas de vigilancia epidemiológica: Biomecánico, Auditivo y Voz, Biológico, Químico, Visual, Dermatológico y demás que sean definidos por la Coordinación del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Líder Médico Nacional del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General, que permitan disminuir la incidencia de enfermedades laborales en la Regional.

10. Garantizar que el médico laboral de la Regional cuente con el espacio físico de acuerdo con la Resolución 3100 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social, o la que haga sus veces, para la atención de los pacientes, así como los recursos necesarios para que realice la custodia de las historias médicas ocupacionales, de conformidad con la Resolución 2346 de 2007, modificada parcialmente por la Resolución 1918 de 2009, del Ministerio de Salud y Protección Social o la que haga sus veces.

11. Organizar la documentación del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 o el que haga sus veces, y gestionar su archivo y custodia de conformidad con la Tabla de Retención Documental que expida la Dirección General.

Por disposición del Ministerio de la Protección Social y en concordancia con el Decreto 1072 de 2015, toda empresa tanto pública como privada debe implementar el SG-SST, antes conocido como Salud Ocupacional, la nueva medida también señala que se debe adelantar una revisión del SG-SST por lo menos una vez al año, cuyo resultados servirán para implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar, las entidades que no cumplan con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo podrán ser sancionadas con multas hasta de 1.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes y en caso de reincidencia se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de 120 días o cierre definitivo de la entidad.



Al respecto, el Decreto 1072 de 2015 -, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, define que Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, a través de la norma se reiteró la necesidad que cada entidad establezca el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros. Por este motivo la administración y la alta gerencia de toda entidad debe asumir la responsabilidad de buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyan a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro, siguiendo el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Con el fin de dar aplicación de dicha normatividad y con el fin de atender las disposiciones y orientaciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo OIT y las Leyes 1295 de 1994 “Por la cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales” y 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”, que en concordancia con el Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, se debe elaborar un programa del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, el cual debe preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus correspondientes ocupaciones y deben desarrollarse en forma multidisciplinaria y transversal en todas las áreas y procesos de la entidad. Estas actividades son desarrolladas por competencia, a través del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo en el SENA.

En ese sentido, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del SENA fue implementado y viene siendo ejecutado en todas las Regionales y Centros de Formación, liderado desde la Dirección General, a través del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, como se desarrolla a continuación. En el marco del SG-SST durante la vigencia 2025 se dio cumplimiento en un **93%** de la evaluación de los estándares mínimos determinados mediante la Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo “Por lo cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST”.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra articulado con los demás sistemas de gestión acorde a lo establecido en la resolución 2472 de 2021. “Por lo cual se articula el sistema integrado de gestión y autocontrol – SIGA al modelo de integrado de planeación y gestión MIPG- en el servicio nacional de aprendizaje SENA”³. Y en su artículo primero establece:

ARTÍCULO 1o. ADOPCIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y AUTOCONTROL- SIGA. Adóptese el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol (en adelante SIGA) del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA como el modelo de operación, que bajo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG articula los sistemas de gestión implementados en la Entidad; Sistema

³ https://normograma.sena.edu.co/docs/resolucion_sena_2472_2021.htm



de Gestión de la Calidad (SGC), Sistema de Gestión Ambiental (SGA), Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Sistema de Gestión de Eficiencia Energética (SGEE), Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), y que a su vez se articula con el Modelo estándar de Control Interno- MECI; conforme a los siguientes referenciales NTC ISO 9001, NTC ISO 14001, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019, NTC ISO 45001, NTC ISO 50001, NTC ISO 27001 bajo los lineamiento del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en su versión actualizada.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra articulado con los demás sistemas de gestión acorde a lo establecido en la resolución 2472 de 2021. “Por lo cual se articula el sistema integrado de gestión y autocontrol – SIGA al modelo de integrado de planeación y gestión MIPG- en el servicio nacional de aprendizaje SENA”.

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se encuentra estructurado mediante ejes y programas distribuidos de la siguiente forma:

1- Eje de medicina preventiva y del trabajo: Contiene las siguientes actividades: exámenes médicos ocupacionales, programa de vigilancia epidemiológico biomecánico, programa de vigilancia epidemiológico biológico, programa de vigilancia epidemiológico químico, programa de vigilancia epidemiológica auditivo y voz, programa de vigilancia epidemiológico cardiovascular, programa de gestión de conservación visual, programas de promoción y prevención, ausentismo laboral, reubicación y reconversión, rehabilitación laboral y enfermedad laboral.

2- Eje SENA mentalmente saludable: Contiene los siguientes programas: programa de vigilancia epidemiológico para el control de los factores de riesgo psicosocial, seguridad basada en el comportamiento, programa de orden y limpieza, calidad de vida en el trabajo, programa de prevención al consumo de sustancias psicoactivas, programa de prevención de acoso en el trabajo y comités de convivencia.

3 - Eje de Higiene y Seguridad Industrial: Contiene los programas de: identificación y evaluación de requisitos legales, estándares mínimos, instructivo de identificación de peligros y evaluación de riesgos, instructivo reporte de incidente, accidente de trabajo, acto, condición insegura y de salud e investigación de accidentes e incidentes de trabajo, programa de prevención y protección contra caídas, programa de riesgo químico, programa de inspecciones planeadas, programa de elementos de protección personal, plan estratégico de seguridad vial, tareas críticas, plan de emergencias, plan de capacitación, plan de saneamiento ambiental, programa de inocuidad alimentaria con lineamientos para restaurantes y cafeterías, revisión por la dirección, auditorías, seguimiento SST a empresas contratistas, rendición de cuentas, seguimiento a indicadores, gestión del cambio y Copasst.

De otra parte, se tiene que el Sena debe dar cumplimiento a la normativa de las diferentes Secretarías de Salud distritales del país, en contar con espacios físicos apropiados para la atención de los trabajadores por parte de los médicos de Seguridad y salud en el trabajo, tal y como lo



establece la Resolución 3100 de 2019.

Que el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo Regional hace parte del Grupo de Talento Humano, conformado por medio de la Resolución Nº 13-01628 del 01 de diciembre de 2025, el cual se encuentra integrado por diez (10) cargos de planta: de los cuales dos (2) son del nivel profesional G06, Un (1) Profesional G04, cuatro (4) profesionales G02, y tres (3) Profesionales G01; sin embargo ninguno de los cargos antes señalados ejecutan funciones correspondientes al proceso de prestación de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Regional Bolívar, así mismo, no existe vacantes perfilados para ejecutar las funciones de esta área. Por lo tanto, debido a la inexistencia de personal suficiente para atender los compromisos adquiridos para el 2026, se hace necesario contratar siete (07) persona (s) natural (es), que cuenten con la experiencia, idoneidad y capacidades específicas para brindar apoyo de carácter temporal y durante la vigencia 2026 para realizar las actividades de: Un (1) Médico Laboral, Un (1) Profesional HYSI, Un (1) Psicólogo y Cuatro (4) Apoyos HYSI conforme a los lineamientos que profiera la Dirección General, Grupo de seguridad y salud en el trabajo del Sena.

Que para ello, la Regional Bolívar requiere contratar un (1) profesional en psicología laboral para implementar, ejecutar y desarrollar el Plan anual de trabajo 2026 del Eje Sena Mentalmente Saludable de acuerdo a los programas de gestión establecidos para la Regional Bolívar, conforme a los lineamientos que profiera la Dirección General, Grupo de seguridad y salud en el trabajo del Sena

El SENA desde su Dirección General ya viene tramitando ante las entidades competentes del Gobierno Nacional la ampliación de la planta de personal permanente con 1809 cargos, desde diciembre de 2024, sin que hasta la fecha se haya realizado el proceso de selección y de posesión correspondiente.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que el SENA se encuentra en este momento en imposibilidad física, técnica, presupuestal y financiera de ampliar su planta de personal en el 2026 en un número de cargos que se encuentran en trámite en las entidades del Gobierno Nacional, y ante la necesidad de garantizar la adecuada prestación de sus servicios, el Director Regional de Bolívar considera pertinente proceder con el proceso de contratación de servicios personales hasta el 31 de diciembre de 2026.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada a la **Dirección Regional Bolívar**, 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. Desarrollar y dar cumplimiento a las actividades establecidas dentro del plan anual de trabajo y lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el programa SENA Mentalmente Saludable o el que haga sus veces, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Coordinación del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General.
2. Llevar a cabo las actividades relacionadas con los programas de vigilancia epidemiológica del eje Sena mentalmente saludable.
3. Programar y ejecutar las actividades de prevención primaria, secundaria y terciaria; a partir de los resultados de las diferentes mediciones de riesgo psicosocial, clima organizacional, utilizando herramientas como; ejecución de talleres, grupos focales, entrevistas Semiestructuradas, teniendo en cuenta la normatividad vigente.
4. Realizar inspección a puestos de trabajo con énfasis en factores de riesgo psicosocial, para conocer las condiciones que puedan desencadenar enfermedades originadas por estrés laboral, emitiendo el concepto que corresponda con destino a la Coordinación de Talento Humano de la Regional, con copia al jefe inmediato y hacer seguimiento a la implementación de las recomendaciones emitidas.
5. Atender mediante consultas psicosociales individuales a funcionarios y contratistas, para los casos que requieran intervención primaria o en crisis y de ser necesario hacer la remisión a la EPS o red de apoyo, para a intervención especializada.
6. Implementar el protocolo establecido para el caso de amenaza en contra de la vida o bienestar integral de funcionarios de la Dirección Regional y reportar a la Coordinación de Talento Humano, grupo de seguridad y salud en el trabajo, de forma permanente los avances del caso.
7. Realizar las inspecciones planeadas en articulación con el Copasst de la Dirección Regional y los demás sistemas de gestión, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el programa de Inspecciones planeadas del SENA de acuerdo con el cronograma previsto y participar como mínimo en el 50% de las mismas.
8. Apoyar técnicamente al Comité de Convivencia Laboral en el desarrollo de su objetivo y funciones, según la normatividad legal vigente y especialmente en la implementación de medidas de promoción para la prevención del acoso laboral.
9. Realizar el seguimiento a la ejecución de actividades y actualización de la información de los Comités de convivencia Laboral.
10. Apoyar la investigación y analizar las causas de los accidentes e incidentes de trabajo, a efectos de aplicar las medidas correctivas necesarias para prevenir los índices de accidentalidad y enfermedades Laborales asociadas al riesgo psicosocial.
11. Articular y desarrollar la evaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con las instrucciones que imparta la Coordinación del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General.
12. Actualizar las historias clínicas psicológicas, las valoraciones, los reportes, informes, listas de integrantes y demás información de la plataforma designada para tal fin, así como la documentación



del sistema y cumplir con los lineamientos de gestión documental establecidos en la entidad para el manejo de los documentos.

13. Apoyar en la consolidación de los requerimientos a nivel regional de los elementos y/o necesidades de los programas de gestión asignados por la coordinación de seguridad y salud en el trabajo, así como su avance, gestión y seguimiento

14. Realizar las valoraciones psicológicas de ingreso, reintegro, egreso, y por cambios de ocupación o por post incapacidad, a los brigadistas, deportistas y a los funcionarios de la Dirección regional del Sena, conforme a la normatividad legal vigente.

15. Apoyar la estructuración, acompañamiento técnico y elaboración de estudios previos para verificar los requisitos de SST, conforme a lo previsto en el anexo de contratación para la adquisición de bienes y servicios, de acuerdo con las necesidades de la coordinación del Grupo de Talento Humano de la regional.

16. Implementar, y socializar el protocolo establecido para la prevención de violencia de género en la plataforma compromiso para los trabajadores SENA y reportar a la coordinación del grupo de seguridad y salud en el trabajo, de forma permanente los avances de los casos y administrar el correo que se designe para el reporte de los casos.

17. Brindar apoyo a la supervisión de contratos relacionados al anexo de contratación en inherente a los requisitos de SST a cargo de la dirección Regional, cuando se requiera.

18. Apoyar el seguimiento a los planes de mejoramiento establecidos en auditorías internas o externas a nivel nacional acorde a los lineamientos emitidos por la dirección de planeación

19. Apoyar la articulación del proceso de gestión del cambio, con las áreas de la Dirección Regional del Sena, frente al Sistema de Gestión de Seguridad Salud en el Trabajo.

20. Atender y/o responder dentro de los términos legales y normativa interna las comunicaciones, peticiones, informes y demás actuaciones administrativas que le correspondan.

21. Ejecutar las actividades programadas por la Dirección General en el marco de los diferentes programas establecidos dentro del eje “SENA Mentalmente Saludable”, garantizando la entrega oportuna de los informes mensuales correspondientes y sus respectivas evidencias de gestión.

22. Hacer una capacitación mensual dentro del programa de riesgo psicosocial para promoción y mejora del clima laboral conforme a los resultados de la medición de clima organizacional de la vigencia 2024 y realizar las encuestas de pulso para su seguimiento.

23. Adelantar reuniones trimestrales y seguimiento con los Comités de Convivencia Laboral, con el fin de fortalecer las temáticas expuestas por los trabajadores que integran estos organismos.

24. Adelantar un cronograma de actividades para fortalecer actividades en habilidades blandas a nivel nacional con los psicólogos de las regionales del país en articulación con los coordinadores de talento humano de la Dirección Regional.

25. Participar activamente en las transferencias de conocimiento realizadas desde la Dirección General relacionadas con los sistemas de gestión de la Entidad, cumpliendo con el porcentaje de aprobación establecido para demostrar la eficacia de estas, el cual deberá adjuntarse como evidencia de su participación en las sesiones.



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 Cartagena de Indias y Turbaco, Bolívar

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: Nelsy Del Carmen Tinoco Otero, Coordinador Servicio Médico Asistencial o quien designe el ordenador del gasto.

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, 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.

Clasificación UNSPSC



El objeto contractual se clasifica en el siguiente código del clasificador de bienes y servicios

Clasificación UNSPSC	Segmento	Familia	Clase
801116	80	11	16

En el mercado colombiano existen múltiples profesionales y expertos en diferentes materias que prestan sus servicios a diversas entidades y cuyo objeto obligaciones son similares a las que aquí se pretenden contratar.

El Estado, para cumplir con los fines esenciales establecidos en la norma Superior, necesita celebrar contratos que apoyen e impulsen la consecución de estos; no obstante, es imprescindible garantizar una contratación sin detrimento de los recursos públicos, que además cumplan con el objeto pactado y que los resultados obtenidos sean de calidad.

No obstante, la justificación de la suscripción del contrato y de la determinación de su valor, no surgen de manera automática por el análisis de la planta de personal existente. Por una parte, es posible que aun existiendo funcionarios con tareas afines, sea necesario contratar un prestador de servicios externo.

Por otra parte, las condiciones personales profesionales de los contratistas (formación, especialidad, experiencia, etc.) pueden justificar una remuneración más significativa que la establecida para los funcionarios con labores afines. En fin, es también necesario tener en cuenta que el contrato excluye una relación laboral con el contratista, lo que significa que en la comparación de valores la administración debe tener en cuenta el factor prestacional, existente en la vinculación laboral y adicional al salario del empleado, factor inexistente en el contrato de prestación de servicios, en el que la remuneración pactada no comporta complemento alguno.

En los servicios profesionales es necesario hacer una valoración individual dependiendo de múltiples factores particulares, cuya descripción resulta difícil establecer de manera general. En la medida en que la administración acude a estos contratos por la ausencia de personal disponible en la administración contratante o por la necesidad de contar con calidades profesionales particulares del contratista, es necesario analizar las exigencias propias del contrato, que tendrán incidencia directa sobre el valor pactado.

Así pues, los contratos de prestación de servicios son celebrados 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 conocimientos especializados.

En los contratos de prestación de servicios la forma de determinar el valor de los honorarios, y por ende el valor del mismo, puede darse usando, entre otros, cualquiera alguno de estos criterios:



1. Tablas de honorarios
2. Equivalencia con el salario de un funcionario de planta
3. Estimativo con sondeos de mercado
4. Oferta del contratista.

Ahora, puede tenerse en cuenta las calidades del sujeto contratado, no necesariamente un valor de contrato elevado correspondería a un sobre costo. Pero, según la norma vigente en ningún caso el contratista podrá ganar más que el representante legal de la entidad.

La contratación estatal es un área del derecho que reviste especial importancia, por cuanto a través de ella se invierten recursos públicos en todo el engranaje del Estado mediante obras, servicios o suministros. A través de los contratos estatales debe buscarse el cumplimiento de los fines estatales, la continua, real y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados.

Así las cosas, es importante cuantificar en cada contrato si los bienes, obras o servicios recibidos son proporcionales al dinero entregado al contratista por los mismos, pues de romperse esa ecuación a favor del contratista, lo recibido en exceso puede constituir un detrimento al patrimonio público, generado por una conducta antieconómica e ineficiente de la entidad.

13.1 Idoneidad y experiencia.

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por el (la) señor (a) MILADYS QUINTANA TORRES, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

IDONEIDAD						
La siguiente verificación, se realiza atendiendo lo establecido en los estudios previos.			FORMACIÓN ACADÉMICA			
			CUMPLE		NO CUMPLE	
			X			
EXPERIENCIA					EXPERIENCIA RELACIONADA	
ENTIDAD	Fecha de Ingreso	Fecha de Retiro	Meses	Días	SI	NO
	(DD/MM/AAAA)	(DD/MM/AAAA)				
SENA - Regional Bolívar	24/01/2024	30/12/2024	11	6	X	
SENA - Regional Bolívar	17/03/2023	30/12/2023	9	7	X	
COBIENESTAR- COOPERATIVA DE BIENESTAR SOCIAL	13/01/2020	31/12/2022	35	19	X	
FUNDACOMUN - GOBERNACIÓN DE BOLIVAR	5/02/2020	31/12/2020	10	27	X	
FUNDACOMÚN	1/02/2019	31/12/2019	11	3	X	
ESCUELA TALLER CARTAGENA DE INDIAS	11/02/2019	31/12/2019	10	21	X	



					CUMPLE	NO CUMPLE	
TOTAL, EXPERIENCIA				86	99	SI	

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.

Atendiendo a que la necesidad del servicio está dada y que para adelantar tantas funciones se necesita que la organización administrativa interna tenga el conocimiento y preparación adecuada de sus empleados y no siendo el personal de planta suficiente, es por esto que con en fin de brindar el adecuado funcionamiento de la entidad se requieren contratistas encargados de brindar apoyo a las diferentes áreas de la misma, para ello se realizó un análisis de mercado con entidades públicas a fin de ponderar los costos de la futura contratación, estimándose que por las actividades a realizar, y la condición personal requerida, se ajustan honorarios establecidos anteriormente y que estos valores se soportan en la escala establecida en la tabla de honorarios vigente establecida en la circular 3-2024-000305 del 23 de Diciembre de 2024.

Sin embargo, una vez analizada la hoja de vida de los profesionales requeridos, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el 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. 7544017/	MILADYS QUINTANA TORRES	Proveer servicios profesionales como psicólogo laboral para implementar, ejecutar y desarrollar el Plan anual de trabajo 2025 del Eje Sena Mentalmente Saludable de acuerdo a los programas de gestión establecidos para la Regional Bolívar, conforme a los lineamientos que profiera la Dirección General, Grupo de seguridad y salud en el trabajo del Sena	296 Días	42.805.152 Pago parciales	Contratación Directa
CO1.PCCNTR. 5803911/2024	MILADYS QUINTANA TORRES	Prestar los servicios profesionales como psicólogo laboral para implementar los programas y actividades asociados al eje Sena Mentalmente Saludable que hacen parte del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en la Dirección Regional Bolívar y sus centros de formación, partiendo de la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de conformidad con las directrices emitidas desde el Grupo de seguridad y salud en el trabajo de la Dirección General del Sena.	Hasta el 30 de diciembre de 2024	\$48.016.800 Pago parciales	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 Cartagena de Indias. 29 DE ENERO DE 2026

JAIME TORRADO CASADIEGOS
Director Regional

Proyectó: Marlys María Martínez Oliva, Cargo: Profesional G06 – Apoyo Gestión Contractual Grupo Apoyo Administrativo Mixto

Revisó: Rafael Zambrano Zuñiga, Profesional G02 - Coordinador Grupo de Apoyo Administrativo Mixto