



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 los servicios personales para el desarrollo de procesos de entrenamiento dirigidos a los funcionarios, trabajadores oficiales y sus beneficiarios, en disciplinas deportivas y/o artísticas en el marco de los programas de bienestar institucional.
<b>EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN</b>	Acreditar Título de Técnico Profesional, Técnico Laboral, tecnólogo o Aprobación de tres (3) años de educación superior/o aprobación mínima del 50% del plan de estudios en disciplina académica del núcleo básico de conocimiento deportes, educación física y recreación.
<b>EXPERIENCIA RELACIONADA:</b>	Mínimo 25 meses de experiencia relacionada en procesos Entrenamiento Deportivo y/o Cultural.  Podrán aplicarse las equivalencias establecidas en la Circular 3-2025-000251 del 13 de noviembre de 2025, "Tabla de Honorarios 2026 para los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión del SENA."
<b>VALOR Y FORMA DE PAGO:</b>	Se fija como valor total para los dos contratos la suma de <b>VEINTICINCO MILLONES DE PESOS M /CTE (\$ 25.000.000)</b> , amparados en el CDP 626 2026-01-08 C-3603-1300-20-20305C-3603025-02 ADQUIS. DE BYS - SERVICIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL - FORTALECIMIENTO DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE SABERES PREVIOS CON ÉNFASIS EN POBLACIONES CAMPESINAS Y POPULARES EN COLOMBIA NACIONAL.  <b>La cual será pagada por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA al CONTRATISTA de la siguiente manera:</b>



	a) DIEZ (10) pagos mensuales iguales, correspondientes a los meses de febrero a noviembre de 2025, cada uno por valor de DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$2.500.000)
<b>PLAZO:</b>	10 meses, en todo caso no podrá superar la vigencia 2026.
<b>LUGAR DE EJECUCIÓN:</b>	Villavicencio y las sedes de la Regional Meta.
<b>SUPERVISOR:</b>	Coordinador del grupo de gestión del talento humano, o quien designe el Subdirector del Centro de Formación.
<b>ORDENADOR DEL GASTO:</b>	Subdirector (a) del Centro Agroindustrial del 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, El Centro de Industria y Servicios del Meta del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

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

El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país, como lo establece la Ley 119 de 1994.

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 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.

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. 3-2026-000002 del 5 de enero de 2026, mediante la cual se establecen directrices para la contratación por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, orientadas a garantizar una adecuada gestión del talento humano, particularmente en los ámbitos de Seguridad y Salud en el Trabajo, bienestar al funcionario, servicio médico asistencial y gestión documental, en las regionales y centros de formación durante la vigencia 2026.

En lo que respecta al equipo de bienestar al funcionario, la entidad debe dar aplicación a la normatividad relacionada con los planes de capacitación y bienestar dirigidos a los funcionarios ya que mediante el artículo 7 del Decreto 752 de 1984 “por el cual se reglamentan los programas de Capacitación y Bienestar Social previstos en el Decreto 2400 de 1968 y el Decreto Ley 1567 de 1998.”,

Así mismo, mediante la Resolución No. 1-00174 de 2024, el SENA estableció las directrices para el Sistema de Estímulos y el Plan de Bienestar Social e Incentivos, definiendo los programas de bienestar social como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, así como el fortalecimiento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con la misión institucional.

En este contexto, la implementación efectiva de la política de bienestar social resulta fundamental para promover un adecuado ambiente laboral, fortalecer la motivación, facilitar la adaptación al cambio organizacional y contribuir al cumplimiento de la misión y visión del SENA. Por lo anterior, y con el fin de dar cumplimiento a las responsabilidades que le asisten a la Entidad dentro del Sistema de Estímulos y del Plan General de Bienestar Social para la vigencia 2026, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA requiere el acompañamiento de apoyo a la gestión para el desarrollo de las actividades de bienestar al funcionario, y el respectivo apoyo en programas deportivos y culturales, que contribuyan a la transformación de la cultura organizacional, el fortalecimiento del sentido de pertenencia, la generación de valor público y la mejora en la prestación del servicio a la ciudadanía.

En concordancia, la determinación del número de profesionales y apoyos requeridos para el equipo de



bienestar al funcionario en la regional Meta, se fundamenta en los recursos asignados en el acto de apertura presupuestal de la Dirección General, con observancia de la caracterización de la regional según su tamaño, de acuerdo con el número de funcionarios vinculados a la planta de personal, información tomada del alfabético con corte al mes de noviembre, y en la distribución del talento humano por sedes habituales de trabajo, considerando las subsedes y complejos existentes en las regionales y centros de formación. Con base en estos criterios, para la Regional Meta se establecen los siguientes roles: Apoyo bienestar al funcionario y Entrenador deportivo-cultural.

Así mismo, en la Regional Meta, las funciones relacionadas con la formación, capacitación y desarrollo del talento humano se encuentran asignadas al Grupo de Gestión del Talento Humano, al cual le corresponde elaborar, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y presentar los informes del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Regional, que comprende actividades culturales, recreativas y deportivas, así como programas de beneficios y de calidad de vida laboral, conforme a la normatividad vigente. De igual manera, dicho Grupo debe diagnosticar, ejecutar, realizar seguimiento y evaluar el Plan de Formación y Capacitación de la Regional —incluyendo los procesos de inducción, reinducción y el Plan Institucional de Capacitación (PIC)—, garantizando en todo momento la adecuada utilización y optimización de los recursos presupuestales asignados a los planes de Bienestar y Capacitación. Adicionalmente, le corresponde ejercer las funciones de Secretaría Técnica del Comité de Bienestar Social y del Comité Regional de Incentivos, asegurando el cumplimiento de las disposiciones legales y administrativas aplicables. No obstante, una vez revisada la conformación de la planta de personal de dicha Coordinación en la Regional Meta, de conformidad con lo establecido en la Resolución No. 50-00638 del 25 de agosto de 2025, se evidencia que, si bien existen ocho (8) cargos de planta, a saber:

1. Profesional Grado 04 – IDP 14134
2. Técnico Grado 01 – IDP 8803
3. Técnico Grado 02 – IDP 4289
4. Secretaria Grado 02 – IDP 5234
5. Técnico (e) Grado 01 – IDP 14136
6. Profesional (e) Grado 01 – IDP 14135
7. Técnico (e) Grado 01 –IDP 2004
8. Secretaria (e) Grado 02 –IDP 9456

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 para el bienestar del funcionario.

En consecuencia, ante la inexistencia de personal idóneo y suficiente para garantizar el adecuado funcionamiento del área de bienestar al funcionario, 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 apoyo técnico mediante la modalidad de prestación de servicios.



En atención a la complejidad operativa, normativa y administrativa que implica el adecuado funcionamiento del área de Bienestar al Funcionario en la Regional, así como al volumen y diversidad de actividades asociadas a la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación y Vivienda, se hace necesaria la vinculación de orientadores deportivos o culturales para promover el desarrollo integral de los funcionarios Sena y su núcleo familiar, esto con el fin de fomentar hábitos de vida saludables y fortalecer la cohesión social a través de actividades estructuradas, inclusivas y de calidad.

En el ámbito deportivo, los orientadores contribuyen a la promoción de la actividad física regular, la prevención del sedentarismo y la mejora del bienestar físico y emocional. Su intervención profesional garantiza una práctica segura, adaptada a las distintas edades y capacidades, favoreciendo valores como el trabajo en equipo, la disciplina, el respeto y la superación personal.

En el ámbito cultural, los orientadores desempeñan un papel clave en la dinamización de la vida cultural, facilitando el acceso a expresiones artísticas, tradiciones locales y actividades creativas. Su labor impulsa la participación, la preservación del patrimonio cultural y el desarrollo de competencias sociales y expresivas, especialmente entre funcionarios.

Asimismo, la presencia de orientadores especializados permite una planificación adecuada de programas, el seguimiento y evaluación de las actividades, y una atención personalizada a los participantes, asegurando un uso eficiente de los recursos disponibles y un impacto positivo y sostenible en el Sena.

Por todo lo anterior, la contratación de orientadores deportivos o culturales se justifica como una inversión estratégica para el desarrollo social, educativo y comunitario, contribuyendo a mejorar la calidad de vida y a fortalecer los diferentes hábitos deportivos y/o culturales.

El profesional deberá contar con título de técnico, tecnólogo o universitario. Además, deberá demostrar que ostenta mínimo 25 meses de experiencia relacionada en procesos de Entrenamiento Deportivo – Cultural.

El tiempo requerido para cubrir esta necesidad es 10 meses durante la vigencia 2026, para “Prestar los servicios personales para el desarrollo de procesos de entrenamiento dirigidos a los funcionarios, trabajadores oficiales y sus beneficiarios, en disciplinas deportivas y/o artísticas en el marco de los programas de bienestar institucional.”

Finalmente, se deja constancia que conforme al artículo 4 de la Resolución Nro. 1-02862 de 2025, la Dirección General del SENA delegó funciones en materia de contratación y convenios estatales de la ordenación del gasto y se dictan otras disposiciones, según el 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.”*

Así mismo, como fundamento jurídico para la contratación, se tiene que 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, señalan que 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.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada al Centro de Industria y Servicios del Meta, 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. Planificar, organizar y ejecutar las actividades de entrenamiento deportivo asignadas, de conformidad con el cronograma aprobado por la Regional y los lineamientos del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos del SENA.
2. Promover actividades deportivas con el objeto de reducir riesgos relacionados con el sedentarismo y enfermedades no transmisibles en los funcionarios y trabajadores oficiales.



3. Diseñar y aplicar planes de entrenamiento acordes con las disciplinas deportivas a su cargo, considerando las condiciones físicas, niveles de rendimiento y características de los funcionarios, trabajadores oficiales o beneficiarios del Plan de Bienestar participantes.
4. Preparar y acompañar a los equipos deportivos de la Regional Meta correspondientes al Centro Agroindustrial, para su participación en eventos, encuentros, torneos o competencias institucionales, cuando así se requiera.
5. Llevar registros de asistencia, seguimiento y evaluación de las actividades desarrolladas, y entregar los informes periódicos que le sean solicitados por la supervisión del contrato.
6. Cumplir con las normas internas del SENA, así como con la legislación vigente en materia laboral, deportiva, de seguridad y salud en el trabajo aplicable a la ejecución del contrato.
7. Presentar el informe final de actividades, detallando resultados, logros, dificultades y recomendaciones, como requisito para el cierre y liquidación del contrato.
8. Programar jornadas de acondicionamiento físico con una periodicidad semanal mínima de dos horas para los empleados públicos en el centro de formación y/o dirección regional, dentro de las dos (2) horas de la jornada laboral a la que refiere el artículo 11 de la Resolución 1-00174 de 2024, dando cumplimiento a lo previsto en el numeral 7.35 del acuerdo colectivo 2024-2026.
9. Las demás que le sean asignadas a consideración del supervisor del contrato.

### **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 Gestión del Talento Humano o quien designe el Subdirector del Centro de Industria y Servicios del Meta

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, del Centro de Industria y Servicios 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   X   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 Futuro Contratista, se procederá al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certificará lo siguiente:

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

EXPERIENCIA				EXPERIENCIA RELACIONADA		
ENTIDAD	Fecha de Ingreso	Fecha de Retiro	Mese	Días	SI	NO
	(DD/MM/AAAA)	(DD/MM/AAAA)				
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL, EXPERIENCIA						

**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, el Centro de Industria y Servicios del Meta, establecerá en certificación de idoneidad adjunta, 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.7680020 DE 2025	WILKI GIOVANNI TAPIAS BARRERO	Prestar servicios personales como orientador deportivo cultural en la disciplina de natación, para brindar asesoría y formación a los funcionarios del	251 DÍAS	15.334.343 COP pagos mensuales	Contratación Directa



		SENA, cónyuge e hijos incluyendo la preparación de los funcionarios para la participación del Encuentro Cultural Deportivo, y preparando los funcionarios física y técnicamente además de apoyar las actividades deportivas de los programas del área de bienestar.			
CO1.PCCNTR.7681273 DE 2025	GUILLERMO FORERO DIAZ	Prestar servicios personales como orientador deportivo cultural en la disciplina de natación, para brindar asesoría y formación a los funcionarios del SENA, cónyuge e hijos incluyendo la preparación de los funcionarios para la participación del Encuentro Cultural Deportivo, y preparando los funcionarios física y técnicamente además de apoyar las actividades deportivas de los programas del área de bienestar.	251 DÍAS	15.334.343 COP pagos mensuales	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 29 días de enero de 2026.

**HECTOR EDUARDO RUIZ MONDRAGON**  
**SUBDIRECTORA (E) CENTRO DE INDUSTRIA Y SERVICIOS DEL META**

Proyectó: Juan José Meza Alvarino, Coordinador Grupo de Gestión del Talento Humano. 

Revisó: Diomira Hernández Alvarado – profesional 06 GAAM Meta



#### 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