https://drive.google.com/drive/folders/1cJ42BqMkwk9OvYwKTrnFrBWvO4XtnZFO?usp=sharingGESTIÓN CONTRACTUAL					
NOMBRE DEL FORMATO					
INFORME MENSUAL DE EJECUCIÓN CONTRACTUAL					
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública		Pública Clasificada		Pública Reservada	

Mayo de 2026

Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol

Generalidades:

1) Este formato tiene por objeto dar cuenta de la ejecución mensual que un contratista desarrolla con ocasión de un contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.
2) La acreditación del documento por el contratista brinda al supervisor las herramientas que le permiten verificar la ejecución del contrato para efectos de pago.
3) El formato está asociado al Manual de Contratación (GCCON-M-001) y al Manual Supervisión e Interventoría (GCCON-M-002), así como a los procedimientos que rigen la gestión contractual de la entidad.
4) Este formato es diligenciado por el contratista y es revisado y aprobado por el supervisor del contrato. De igual forma, también podrá ser suscrito por el ordenador del gasto.
5) Su diligenciamiento se debe dar cada vez que se realice un reporte mensual de actividades.
6) **El formato no requiere ser impreso.** Sin embargo, debe ser cargado en las plataformas administradas por Colombia Compra Eficiente.
7) Este formato, una vez diligenciado, deberá archivarse de conformidad con lo establecido en las tablas de retención documental de la entidad.
8) El contenido que se encuentra en color diferente a negro, entre paréntesis o con el signo "[]" son orientaciones para el diligenciamiento del formato.
9) El formato puede ser modificado en aquellos apartados en que así se indique.
10) Las notas internas son situaciones o recomendaciones que se deben tener en cuenta al momento de elaborar el formato. No obstante, las mismas deben ser eliminadas previa impresión o suscripción del mismo.
11) Todas las recomendaciones o sugerencias que busquen mejorar el presente documento pueden ser remitidas al correo de la Dirección jurídica del SENA.

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Pública		Pública Clasificada		Pública Reservada	

INFORME MENSUAL EJECUCIÓN CONTRACTUAL

Barranquilla, mayo 2026

Señor(a)
ANA MARIA MEJIA BRUNVIG
SUPERVISOR(A) CONTRATO No. 9121875
Coordinador TIC y Energías
Barranquilla.

Asunto: Informe mensual de ejecución contractual mes de mayo del 2026
Referencia: CO1.PCCNTR. 9121875 de 2026

Yomaira Esther Páez Ortiz, identificada con la cédula de ciudadanía No.32.682.048 en mi calidad de Barranquilla, contratista del SENA, en cumplimiento del Contrato de Prestación de Servicios de la referencia, a continuación, presento el Informe de actividades realizadas en el mes objeto de cobro.

Valor y forma de Pago: Un primer pago correspondiente al mes de febrero por valor de: a) $4.242.270.60 b) ocho pagos iguales por los meses de febrero a octubre de 2026 por valor de $4.682.542.00 c) Un último pago correspondiente al mes de noviembre de 2026 por valor de $4.242.270.60

Plazo: Será hasta el 25 de noviembre de 2026.

Los honorarios serán pagados por el SENA al contratista de acuerdo al cronograma definido por la Dirección Administrativa y Financiera de la Dirección General, en la cuenta de Ahorros No. 91209877941 del Bancolombia de cuyo titular es el Contratista.

Objeto: Prestar servicios personales como instructor para impartir formación profesional titulada y complementaria en el área de Derechos Fundamentales de acuerdo con la programación académica del SENA Centro Nacional Colombo Alemán.

Ejecución mensual de actividades

Ejecución mensual de actividades

Nro.	Obligaciones	Acciones realizadas	Evidencias

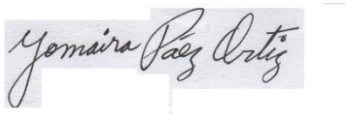
1	Asociar aprendices a la ruta de aprendizaje en el aplicativo Sofia plus dispuesto por la entidad	Crear la ruta para asociar los aprendices en Sofia plus.	Rol Instructor en Sofia Plus
2	Utilizar herramientas tecnológicas que El SENA brinda para la gestión del aprendizaje y apoyo a los procesos formativos.	Utilización de Sofia plus y correos institucionales	Registros de ingresos a Sofia plus y uso del correo electrónico institucional.
3	Realizar trimestralmente los juicios evaluativos.		
4	Realizar el alistamiento de las actividades de aprendizaje a orientar teniendo en cuenta: ambientes, número de aprendices y equipos	Creación de guías propias y temas para la formación.	Se realizó el alistamiento de acuerdo a directrices dadas.
5	Orientar el desarrollo de las actividades de Aprendizaje promoviendo el aprendizaje significativo y la solución creativa de problemas	Brindar formación profesional integral transversal a los aprendices de las fichas asignadas para este II trimestre.	Trabajo en equipo Responsabilidad Respeto Comunicación asertiva.
6	Atender con oportunidad y eficiencia las sugerencias indicadas por el Supervisor del Contrato.	Realizar cuenta de cobro dentro del plazo establecido, seguir todas las indicaciones del Supervisor de contrato.	Archivos GF y GC subidos a SECOP II, mensajes por correo electrónico y WhatsApp. Ingreso a las plataformas Sofia Plus, y Correo Sena.
7	Presentar informes mensuales en los cuales se evidencie los avances respecto al cumplimiento de los indicadores, metas u objetivos.	Realizar cuenta de cobro del mes actual	Archivos GF, GC y planilla subida a SECOP II

Para el trámite de la cuenta me permito adjuntar: (i) Documentos electrónicos enunciados como evidencias del cumplimiento de las obligaciones contractuales, y el No. 9503690410 de Mi planilla, operador y periodo. (Decreto Ley 2106 de 2019 – “Decreto Ley Anti trámites”

Cordialmente,

Evidencias en (17) folios

Cordialmente,



YOMAIRA PAEZ ORTIZ
Contratista CC 32.682.048 B/q

Recibí a satisfacción:

ANA MARIA MEJIA BURNVIG

Supervisor Contrato CO1. PCCNTR.7373030

Coordinadora TIC y Energías (E)

Control de Cambios

VERSIÓN	FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	NATURALEZA DEL CAMBIO
1	Marzo 2026	Creación del formato. El presente formato sustituye el formato GTH-F-062, en virtud de su migración del proceso de Gestión del Talento Humano al proceso de Gestión Contractual, conforme a la actualización documental correspondiente.

EVIDENCIAS DEL 01 AL 31 de mayo de 2026

INSTRUCTORA: Yomaira Esther Páez Ortiz
COMPETENCIAS: **Derechos Fundamentales en el Trabajo**

GRUPOS ASIGNADOS: TAD-12, GRD-38, ICD-11, ICD-12, TISERC-18, IITIC-10, IITIC-11, ADSO-15, ADSO-16, TEI-59.

TEMAS VISTOS GUIA 1: Trabajo digno-Derecho al trabajo-cambios en el mundo del trabajo- evolución del trabajo en la historia.

- RESULTADOS GUIA 1: 21020150101 Reconocer el trabajo como factor de movilidad social y transformación vital, con referencia a la fenomenología y a los derechos fundamentales en el trabajo.

ACTIVIDADES REALIZADAS GUIA 1 Derechos Fundamentales en el trabajo

TRABAJO DIGNO

¿Por qué el trabajo es un derecho humano fundamental?
El trabajo es un derecho humano fundamental porque básicamente es lo que le permite a una persona vivir con dignidad. A través del trabajo uno puede ganar dinero para cubrir cosas básicas como comida, vivienda, estudio, salud, etc. Pero no es solo eso, también es una forma de crecer como persona, aprender habilidades y sentirse útil dentro de la sociedad.
Además, el trabajo ayuda a que exista igualdad de oportunidades, porque en teoría todos deberían tener acceso a un empleo en condiciones justas. Por eso se considera un derecho, porque no debería ser un privilegio solo para algunos, sino algo que todas las personas puedan tener para poder llevar una vida digna.

mapa conceptual línea del tiempo del trabajo



- Busca una imagen, video, meme sobre la declaración universal de los derechos humanos.



TALLER GUIA 1 Actividad 1 y 2

TRABAJO DIGNO

Mario José Osorio

TISERC-18

- *Analizando los videos, "Los Derechos fundamentales en el Trabajo" y "Derecho al trabajo digno" que se encuentran también la carpeta digital Guía 1; responde las siguientes preguntas y socialícelas con el grupo:*
- *¿Por qué el trabajo es un derecho humano fundamental?*
- *Busca un mapa conceptual línea del tiempo del trabajo*
- *Busca una imagen, video, meme sobre la declaración universal de los derechos humanos.*

¿Por qué el trabajo es un derecho humano fundamental?
El trabajo es un derecho humano fundamental porque permite vivir con dignidad, cubrir necesidades básicas y participar en la sociedad.
La Organización de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos lo reconocen como esencial para garantizar igualdad, desarrollo personal y condiciones de vida justas.





TEMAS VISTOS GUÍA 2: Ciudadanía Laboral y Derecho Colectivo del trabajo-Sindicato.

- *RESULTADO GUIA 2*: 21020150102 Valorar la importancia de la ciudadanía laboral con base en el estudio de los derechos humanos y fundamentales en el trabajo.

Luis Zambrano GRD-38 GUIA 2 ACTIVIDAD 1 DERECHOS FUNDAMENTALES

DERECHO COLECTIVO AL TRABAJO DERECHO A LA ASOCIACIÓN

- ¿Qué opina usted de la organización de los trabajadores en sindicatos?

R/= Considero que la organización de los trabajadores en sindicatos es importante porque les permite defender sus derechos, mejorar sus condiciones laborales y tener una voz frente a los empleadores. Los sindicatos ayudan a equilibrar la relación entre trabajadores y empresas, promoviendo la justicia y el respeto en el trabajo.

- ¿Es posible que personas con diversos oficios y vinculados a empresas diferentes

R/= Sí, es posible. Existen sindicatos que agrupan trabajadores de diferentes oficios o empresas, llamados sindicatos de industria o gremiales. Esto permite que más personas se unan para defender intereses comunes, como mejores salarios y condiciones laborales, fortaleciendo su capacidad de negociación.

- formen parte de una sola organización sindical? Explique su respuesta

R/= Sí, pueden formar parte de una sola organización sindical. Existen sindicatos que agrupan trabajadores de distintos oficios y de diferentes empresas, siempre que compartan intereses comunes. Esto les permite unirse para defender sus derechos y tener mayor fuerza en la negociación de mejores condiciones laborales.

- ¿Qué es un convenio Colectivo de Trabajo?

R/= Es un acuerdo entre los trabajadores (representados por un sindicato) y el empleador, en el que se establecen condiciones laborales como salarios, horarios, beneficios y derechos, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo.

- ¿Cuáles son elementos fundamentales de un Convenio Colectivo de Trabajo?

R/= Los elementos fundamentales son:
Las partes que lo celebran (empleadores y trabajadores o sindicato)
Las condiciones laborales (salarios, horarios, prestaciones)
Los derechos y deberes de ambas partes
El tiempo de duración del convenio
Los mecanismos para resolver conflictos

- ¿Qué es un conflicto de trabajo? Explique su respuesta.

R/=Es una situación de desacuerdo entre trabajadores y empleadores, generalmente por condiciones laborales, salarios o derechos. Surge cuando no hay consenso y puede afectar el ambiente laboral, por lo que se busca resolver mediante diálogo, negociación o mecanismos legales.

- Hay quienes afirman que la huelga es una estrategia utilizada por los trabajadores para apoderarse de las empresas y no trabajar. ¿Qué opina usted al respecto?

R/=No estoy de acuerdo con esa afirmación. La huelga es un derecho fundamental de los trabajadores y una herramienta legítima para exigir el respeto de sus derechos cuando no se logra un acuerdo con el empleador. No busca apoderarse de las empresas, sino llamar la atención sobre problemas laborales.



VIDEO LA LIBERTAD SINDICAL UN DERECHO FUNDAMENTAL.

Derecho a la huelga

R/= Es el derecho que tienen los trabajadores de suspender sus labores de manera pacífica para reclamar mejores condiciones de trabajo o el cumplimiento de sus derechos.

La negociación colectiva

R/= Es el proceso mediante el cual los trabajadores, a través de sus sindicatos, dialogan con los empleadores para llegar a acuerdos sobre condiciones laborales.

¿Qué es un sindicato?

R/= Es una organización formada por trabajadores con el objetivo de defender sus derechos, mejorar sus condiciones laborales y representarlos ante los empleadores.

1. EMMANUEL GARCIA ICD-11
2. ¿Qué opina usted de la organización de los trabajadores en sindicatos?

Los sindicatos son importantes porque permiten que los trabajadores se unan para defender sus derechos. De manera individual es difícil negociar con una empresa, pero en grupo tienen más fuerza para exigir mejores salarios, condiciones laborales justas y respeto. Además, ayudan a equilibrar el poder entre empleadores y empleados.

3. ¿Es posible que personas con diversos oficios y vinculados a empresas diferentes formen parte de una sola organización sindical? Explique su respuesta

Sí es posible. Existen sindicatos que agrupan trabajadores por sector económico o actividad (por ejemplo, transporte, educación, salud), no necesariamente por una sola empresa. Esto permite que personas con trabajos similares, aunque estén en distintas empresas, se unan para defender intereses comunes como condiciones laborales o salarios.

4. ¿Qué es un Convenio Colectivo de Trabajo?

Es un acuerdo que se firma entre los trabajadores (representados por un sindicato) y el empleador. En este documento se establecen las condiciones de trabajo, como salario, horarios, beneficios, vacaciones y otros derechos laborales.

5. ¿Cuáles son elementos fundamentales de un Convenio Colectivo de Trabajo?

Los principales elementos son:

Salarios y formas de pago
Jornada laboral (horarios y descansos)
Prestaciones y beneficios (vacaciones, primas, seguridad social)
Condiciones de trabajo (seguridad, ambiente laboral)
Derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores
Duración del convenio

6. ¿Qué es un conflicto de trabajo? Explique su respuesta.

Es una situación de desacuerdo entre trabajadores y empleadores. Puede surgir por temas como salarios, condiciones laborales o incumplimiento de acuerdos. Estos conflictos pueden resolverse mediante diálogo, negociación o, en algunos casos, acciones como la huelga.

7. Hay quienes afirman que la huelga es una estrategia utilizada por los trabajadores para apoderarse de las empresas y no trabajar. ¿Qué opina usted al respecto?

Esa afirmación no es correcta. La huelga es un derecho legal que tienen los trabajadores para protestar cuando sienten que sus derechos no están siendo respetados. No se trata de “no trabajar por gusto”, sino de una medida de presión para lograr acuerdos justos. Generalmente se usa como último recurso cuando el diálogo no ha dado resultados.


Timemark
Foto 100% Real
© 12GM1WUCRW19T9 Timemark Verified
10:31
11 de may 2026
Lun
Cra. 56 #68-121, Nte. Centro Historico, Barranquilla, Atlántico
Código de Foto: 12GM1WUCRW19T9


Timemark
Foto 100% Real
14:15
11 de may 2026
Lun
Cra. 56 #68-121, Nte. Centro
Historico, Barranquilla, Atlántico
Código de Foto: 3U1UK2NM324YPA
Timemark Verified


Timemark
Foto 100% Real
14:15
11 de may 2026
Lun
Cra. 56 #68-121, Nte. Centro
Historico, Barranquilla, Atlántico
Código de Foto: PW14AWDDPTEM2B
Timemark Verified


Timemark
Foto 100% Real
07:48
08 de may 2026
Vie
Cra. 23 #27-58, Sur Orient,
Barranquilla, Atlántico
Código de Foto: KW4P2AKCENCLGD
© KW4P2AKCENCLGD Timemark Verified


Timemark
Foto 100% Real
07:47
08 de may 2026
Vie
Cra. 23 #27-58, Sur Orient,
Barranquilla, Atlántico
Código de Foto: KDEBLW2C1WMG6W
© KDEBLW2C1WMG6W Timemark Verified









TEI -59



ADSO -16





