PROCESO					
GESTIÓN CONTRACTUAL					
NOMBRE DEL FORMATO					
ESTUDIOS PREVIOS DE NECESIDAD PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y/O DE APOYO A LA GESTIÓN.					
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	**X**	Pública Clasificada		Pública Reservada	

ESTUDIOS PREVIOS DE NECESIDAD PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y/O DE APOYO A LA GESTIÓN.

1. IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD

OBJETO	1-2028-08 Prestar servicios profesionales como psicólogo(a) especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo para brindar apoyo técnico en la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo del factor de riesgo psicosocial en la organización; así como en la estructuración de estrategias del Eje mentalmente saludable en la Dirección General del Sena.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN Y EXPERIENCIA RELACIONADA	Título Profesional en Psicología con especialización en seguridad y salud en el trabajo. Con licencia en seguridad y salud en el trabajo vigente y Certificado de curso de cincuenta (50) horas en seguridad y salud en el trabajo vigente, o su curso de actualización de veinte (20) horas vigente. TREINTA Y SIETE (37) MESES DE EXPERIENCIA RELACIONADA.
VALOR Y FORMA DE PAGO	De conformidad con lo establecido en la tabla de honorarios vigente para la entidad, se fija como valor total del contrato la suma de TREINTA Y OCHO MILLONES OCHOCIENTOS OCHENTA MIL PESOS M/CTE. ($38.880.000). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: Un primer pago correspondiente al mes de agosto de 2026 por un valor de SEIS MILLONES CUATROCIENTOS OCHENTA MIL PESOS M/CTE ($6.480.000), b) Cuatro (4) pagos iguales por los meses de septiembre a diciembre de 2026, por valor de OCHO MILLONES CIEN MIL PESOS M/CTE. ($8.100.000) cada uno.
PLAZO	31/12/2026 (Sin superar la vigencia)
LUGAR DE EJECUCIÓN	Bogotá D.C.

ORDENADOR DEL GASTO	Secretaria General

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 Secretaria General del SENA requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD Y ANÁLISIS DE CONVENIENCIA

El SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA es una entidad pública del orden nacional, con 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:

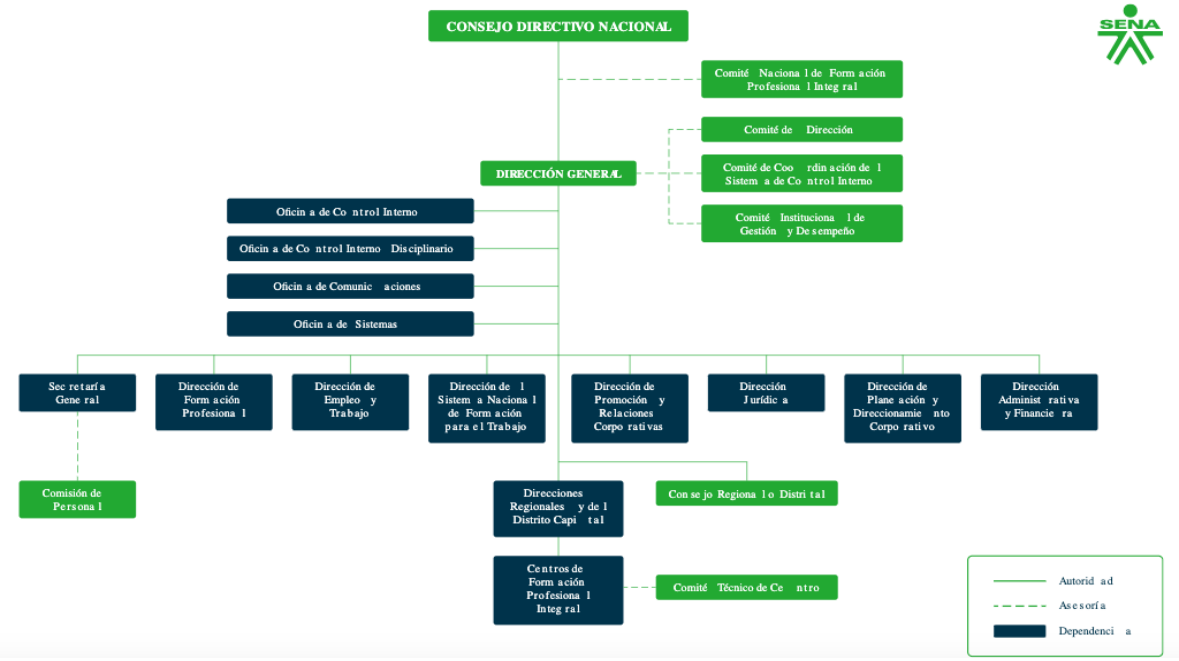
1. Ordenamiento Territorial hacia una PAZ TOTAL: Ubicación de las personas, integración de POT, economía ilegal, definición de derechos de propiedad/catastro multipropósito, jerarquización de instituciones.
2. Seguridad Humana y Justicia Social: Concepción de seguridad social: integralidad de la seguridad, 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 2026, 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

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,

[1] https://normograma.sena.edu.co/docs/resolucion_sena_1987_2023.htm
[2] https://normograma.sena.edu.co/docs/resolucion_sena_0676_2024.htm

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 forma 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.
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.”

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 atenderlas disposiciones y orientaciones emitidas por la Organización Internacional el Trabajo OIT y las Leyes 1295 de 1994 “Por la cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales” y la Ley 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 virtud de lo anterior, el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo se encarga de estructurar, establecer, implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el SENA actualizado y conforme las exigencias de la normatividad vigente, debiendo efectuar estos procesos en la Dirección General, así como emitir los lineamientos que se requieren para su ejecución en las Direcciones Regionales y Centros de Formación Profesional.

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 2024 se dio cumplimiento en un 94% a 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.

Que la Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”, establece normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, y en su artículo 9 dispone que las autoridades encargadas de formular e implementar políticas públicas deben adoptar medidas de sensibilización y prevención que reconozcan las desigualdades estructurales, así como desarrollar planes, programas y estrategias integrales orientadas a la prevención, detección y atención de las violencias contra las mujeres, la capacitación de los servidores públicos, la articulación interinstitucional y el fortalecimiento de los mecanismos de seguimiento y monitoreo.

Que la Ley 2365 de 2024 “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”, en su artículo 11, estableció obligaciones específicas a cargo de los empleadores orientadas a prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, incluyendo la adopción de políticas internas, protocolos y rutas de atención, la implementación de medidas de protección inmediata, la garantía de los derechos de las víctimas, la activación de mecanismos de atención y remisión a las autoridades competentes, así como la generación de información para efectos de seguimiento y monitoreo.

Que, en cumplimiento de dichas obligaciones, las entidades públicas deben contar con mecanismos institucionales que permitan la implementación efectiva de las políticas y protocolos adoptados, la coordinación de acciones, la orientación a las víctimas, la activación de rutas de atención y el seguimiento de los casos, lo cual hace necesaria la creación de instancias internas de carácter interdisciplinario que aseguren su adecuada ejecución. Igualmente el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado en Colombia mediante la Ley 2528 de 2025, reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género.

Que la Ley 1010 de 2006 estableció medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, disponiendo en el numeral 1° del artículo 9, que las Entidades deben establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral e implementar un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para superarlas.

Que el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral como “toda conducta persistente y

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

demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo".

Que el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025 "Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" señala que "Se entiende por acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género".

Que el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Trabajo consagró una serie de medidas preventivas y correctivas para promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental de todas y todos los trabajadores, las cuales fueron reiteradas en el artículo 12 de la Resolución 3461 de 2025.

Que el Ministerio de trabajo mediante la Resolución 3461 de 2025 estableció los lineamientos sobre la conformación y puesta en marcha de los comités de convivencia laboral. Igualmente, mediante Resolución 2292 de 2012 expedida por el Director General del SENA, se establecieron medidas para la prevención de conductas de acoso laboral en el Sena y se determinó la conformación y el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en la Entidad.

Que la Ley 2460 de 2025, "por medio de la cual se modifica la Ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de los trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y el cuidado de la salud mental", dispone en el parágrafo del artículo 9° que las entidades deberán evaluar y ajustar periódicamente los lineamientos técnicos para la prevención y el control de los factores de riesgo psicosocial laborales que puedan generar efectos en la salud mental de las personas trabajadoras; en este marco, la actuación de los Comités de Convivencia Laboral constituye un mecanismo preventivo y complementario, orientado a la promoción de entornos laborales saludables y a la mitigación temprana de situaciones que puedan afectar el bienestar y la salud mental en el trabajo, sin perjuicio de las competencias asignadas a otras instancias.

Que el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025 establece que se "garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador

Con el fin de dar aplicación de dicha normatividad y con el fin de atenderlas disposiciones y orientaciones

emitidas por la Organización Internacional del Trabajo, se establece la obligación de diseñar, implementar y ejecutar de manera permanente el programa del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), cuyo objeto imperativo es propender por la preservación, mantenimiento y mejora de las condiciones de salud individual y colectiva de la población trabajadora en el ejercicio de sus ocupaciones. Dichas actuaciones ostentan una naturaleza multidisciplinaria y transversal, debiendo articularse de manera vinculante en la totalidad de las áreas, centros y procesos de la entidad. El diseño, ejecución y evaluación de estas actividades recae de forma privativa, por atribución de competencia, en el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo del SENA.

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se encuentra estructurado mediante ejes y programas distribuidos en Eje de medicina preventiva y del trabajo, Eje SENA mentalmente saludable y Eje de Higiene y Seguridad Industrial.

Eje SENA mentalmente saludable: Contiene los programas de: programa de vigilancia epidemiológico para el control de los factores de riesgo psicosocial, seguridad basada en el comportamiento, 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.

Para el cumplimiento de estos programas el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá desarrollar las siguientes actividades:

1. Realizar los conceptos técnicos respecto al cumplimiento de la normatividad vigente del SG- SST, en el programa SENA mentalmente saludable, ambiente laboral y riesgo psico social cuando así se requiera.
2. Estructurar y proyectar los lineamientos a nivel nacional del programa SENA mentalmente saludable, así como su respectivo seguimiento a la implementación a nivel Nacional, en las 33 Regionales y 117 Centros de Formación Profesional, así como en las dependencias de la Dirección General.
3. Verificar el cumplimiento de las actividades de los programas del eje SENA ambientalmente saludable (riesgo psicosocial, ambiente laboral) y hacer seguimiento correspondiente.
4. Apoyar y brindar acompañamiento al personal que conforman los grupos de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, en las temáticas relacionadas con el eje Sena mentalmente saludable.
5. Documentar y actualizar la información del comité de convivencia laboral a nivel nacional realizando seguimiento y consolidación respectiva.
6. Consolidar mensualmente el informe de gestión remitido por las regionales, correspondiente a las actividades ejecutadas e indicadores definidos para el eje Sena mentalmente saludable con su debido análisis.
7. Apoyar las actividades para identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo del programa de vigilancia epidemiológica para factores de riesgo psicosocial.
8. Proponer mecanismos para la aplicación de los instrumentos para la recolección de la información dando cumplimiento a los parámetros señalados en la resolución vigente.

9. Ejecutar, evaluar y recomendar las medidas de prevención y la implementación de los controles para prevenir los factores de riesgo psicosocial, realizando el seguimiento y evaluación periódica.
10. Realizar inspección y análisis a puestos de trabajo con énfasis en factores de riesgo psicosocial.
11. Realizar asesorías individuales y grupales para los casos que requieran intervención en crisis y de ser necesario hacer la remisión a la EPS o red de apoyo.
12. Realizar las valoraciones psicológicas de ingreso, reintegro, por cambios de ocupación o post incapacidad, a los brigadistas, deportistas; personal en teletrabajo y funcionarios de la dirección general.

Así mismo se desarrollarán actividades complementarias a los ejes y programas anteriormente desarrollados, mención el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe llevar a cabo las siguientes acciones:

1. Dar cumplimiento de las funciones de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, Convivencia laboral y Comité de Seguridad vial acorde a requerimientos legales establecidos.
2. Realizar los conceptos técnicos de las edificaciones en arriendo para mejorar las condiciones de infraestructura, realizados cada vigencia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. acorde a necesidad proyectada por el grupo de construcciones de la entidad
3. Realizar compra de insumos de emergencias y botiquines para atender situaciones de salud que se presenten en el interior de las sedes de la dirección general
4. Asesorar técnicamente el proceso de compra de elementos de protección personal para funcionarios y trabajadores oficiales.
5. Dar cumplimiento a los numerales del acuerdo laboral pactado con las organizaciones sindicales durante las vigencias 2015, 2018 y 2021 asignadas al grupo de seguridad y salud en el trabajo y que se dé reporte trimestral.
6. Ejecutar el plan de acción de los estándares mínimos relacionados en la resolución 312 de 2019, que fueron evaluados en la vigencia 2022 que como como resultado se calificaron como “incumplidos”.
7. Realizar auditoria al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basados en la NTC ISO 45001:2018.
8. Responder y dar trámite a las consultas y PQRSD asociadas a los procesos a su cargo, así como atender y brindar apoyo y orientaciones las regionales para la defensa judicial y en acciones de tutela de procesos a su cargo.
9. Apoyar a la supervisión de los contratos a cargo de la coordinación del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde a las necesidades proyectadas en el plan de acción institucional y el plan anual de adquisiciones de la respectiva vigencia.

Las anteriores gestiones descritas, correspondientes al SENA deberán ser atendidas por el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo, por el volumen y especialidad de los procesos relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST no pueden ser atendidas únicamente con personal de la planta de personal, pues es pertinente mencionar que el mencionado grupo de trabajo actualmente cuenta con una planta de personal integrada por: (2) técnicos, una (1) secretaria y un (2)

profesionales, planta de personal que resulta de ser insuficiente para atender todas las tareas asignadas al área, motivo por el cual es necesario contratar los servicios temporales para el apoyo profesional y apoyo a la gestión de las actividades del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría General.

Las razones por las cuales se requiere es debido a las actividades que necesitan continuidad para llevar a cabo el plan de trabajo del año 2026, en actividades relevantes como, apoyar al Grupo de SST efectuando el seguimiento y consolidado de las valoraciones psicológicas ocupacionales, los casos que así lo requieran en el Comité de Convivencia, seguimiento, intervención y consolidación respectiva, realizar un informe mensual con el consolidado correspondiente a la gestión, hacer inspecciones planeadas en articulación con el Copasst, desarrollar estrategias y actividades asociadas a la implementación de la política de violencia de Genero e inclusión en los trabajadores del Sena, apoyo a auditorías, entregar mensualmente la documentación del Sistema General de la Seguridad y Salud en el Trabajo, apoyo en actuaciones administrativas del grupo SST y atender requerimientos del Grupo.

Teniendo en cuenta la necesidad descrita, el Servicio Nacional de aprendizaje - Sena, requiere la suscripción de un nuevo contrato de prestación de servicios profesionales que contenga las obligaciones específicas que se describen para realizar actividades dentro del Eje de SENA mentalmente saludable, siendo parte de los procedimientos e instructivos establecidos por el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, puesto que no se dispone de personal suficiente para desarrollar dichas actividades por el volumen y especialidad de los procesos relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST los cuales no pueden ser atendidas únicamente con personal de la planta de personal. Por lo anteriormente señalado, se requiere un profesional en la implementación de los programas de gestión que hacen parte del citado eje.

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 Secretaria General, 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*".

3. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS

1. Brindar contención técnico-profesional y Primeros Auxilios Psicológicos (PAP) a los servidores

públicos y contratistas de la Dirección general del SENA que reporten crisis emocionales agudas o afectaciones psicolaborales, gestionando de manera oportuna la remisión formal ante las Entidades Promotoras de Salud (EPS) o Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

2. Realizar el seguimiento técnico y documental mensual a las evidencias de gestión reportadas por las diferentes dependencias y regionales del país, en el marco del despliegue nacional del Eje SENA Mentalmente Saludable.
3. Diseñar, aplicar, medir y evaluar de forma sistemática los indicadores de estructura, proceso y resultado del Eje SENA Mentalmente Saludable, consolidando un informe técnico mensual que recopile e intérprete analíticamente los resultados obtenidos.
4. Compilar, revisar y unificar mensualmente los informes de gestión técnico-operativa presentados por los psicólogos especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo desplegados en las distintas regionales a nivel nacional.
5. Estructurar, depurar y consolidar la información técnica de SST requerida por entidades externas, entes de control u organismos judiciales y administrativos, garantizando los principios de debida diligencia y oportunidad legal.
6. Ejercer el seguimiento e inspección técnica a la ejecución de las acciones preventivas, rutas de atención y niveles de acatamiento del Protocolo, de los Comités Interdisciplinarios Regionales. para la Prevención y Atención de las Violencias Basadas en Género y Otros Tipos de Violencia de la entidad.
7. Realizar el seguimiento técnico, la verificación de ejecución a las actividades de promoción de la salud mental ejecutados dentro del plan de trabajo, concertados con la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la entidad y/o frente al Eje institucional.
8. Administrar y mantener actualizado el consolidado técnico nacional de las bases de datos de los Comités de Convivencia Laboral (CCL) del SENA, verificando rigurosamente su debida conformación, periodos de vigencia y volumen estadístico de casos.
9. Revisión y seguimiento al programa de prevención de riesgo psicosocial y programa de prevención de riesgo psicosocial de cuidadores .
10. Realizar la organización y proyección de las mediciones de baterías de riesgo psicosocial para la vigencia 2027.
11. Las demás que se estimen de acuerdo con el objeto y ejecución del contrato.

4. IDENTIFICACIÓN DEL CONTRATO A CELEBRAR

Prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión.

5. 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.

6. DOMICILIO CONTRACTUAL

Para todos los efectos contractuales se tendrán como domicilio la ciudad de Bogotá.

7. FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE SOPORTAN LA MODALIDAD DE SELECCIÓN

El objeto que se requiere contratar corresponde a la prestación de servicios personales, de conformidad con lo establecido el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, 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. En consecuencia, se suscribirá bajo la modalidad de Contratación Directa.

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.

8. JUSTIFICACIÓN VALOR DEL CONTRATO

El valor de los honorarios se determina de acuerdo con los criterios de selección objetiva establecidos conforme a la necesidad, la formación académica y la experiencia exigida para la idónea ejecución del contrato, el objeto, las obligaciones descritas en este documento y 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.

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

9. ANÁLISIS DE RIESGOS

El análisis de riesgos se encuentra establecido en el anexo titulado “MATRIZ DE RIESGOS”, el cual fue elaborado con base en lo establecido en las guías publicadas por Colombia Compra Eficiente.

10. GARANTÍAS QUE DEBE ASUMIR EL CONTRATISTA

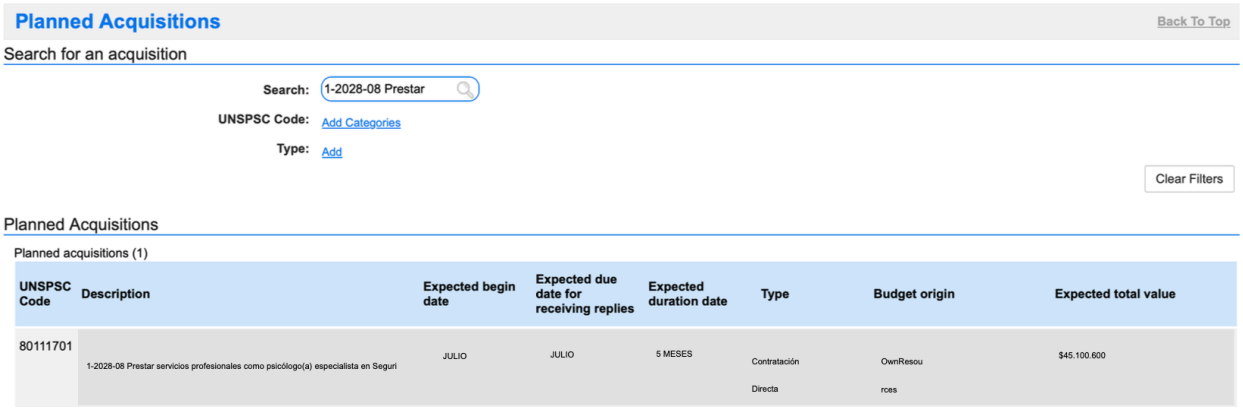
El contratista deberá constituir a su costa y a favor del SENA, una garantía de cumplimiento sobre el 10% del valor total del contrato, por un término de 4 meses, en los términos señalados en el Decreto 1082 de 2015.

11. CONTROL Y VIGILANCIA DEL CONTRATO

La supervisión del contrato estará a cargo del ordenador del gasto a quien se designe.

En caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. En todo caso, el ordenador del gasto podrá designar un supervisor en cualquier momento, para lo cual no se requerirá de modificación contractual. La designación se deberá realizar de conformidad con lo determinado por el Manual de Supervisión e Interventoría de la entidad.

12. EVIDENCIA DE LA LÍNEA O NUMERAL DEL PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES



Planned Acquisitions Back To Top

Search for an acquisition

Search: 1-2028-08 Prestar

UNSPSC Code: Add Categories

Type: Add

Clear Filters

Planned Acquisitions

Planned acquisitions (1)

UNSPSC Code	Description	Expected begin date	Expected due date for receiving replies	Expected duration date	Type	Budget origin	Expected total value
80111701	1-2028-08 Prestar servicios profesionales como psicólogo(a) especialista en Seguri	JULIO	JULIO	5 MESES	Contratación Directa	OwnResou rces	$45.100.600

13. 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*".

13.1 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.

13.2 Idoneidad y experiencia

La idoneidad y experiencia del futuro contratista se validará de conformidad con el formato denominado "**Certificado de idoneidad y experiencia**", el cual hace parte integral del presente documento.

13.3 Estudio de la oferta

Una vez analizada la hoja de vida del (de los) futuro(s) contratista(s) en atención al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, se establece que la referida(s) persona(s) cumple con los requisitos exigidos establecidos.

13.4 Estudio de la demanda

De conformidad con los datos disponibles en el Modelo de Abastecimiento Estratégico (MAE) de Colombia Compra Eficiente y correspondiente a la vigencia 2025, se evidencia que las entidades estatales de todos los niveles suscribieron **aproximadamente entre 650.000 y 700.000 contratos de prestación de servicios**. Este volumen contractual refleja la relevancia estratégica, dentro del segmento del gasto público, que ostenta este tipo
de contrato. De otro lado, se dimensiona la magnitud de esta tipología contractual, como quiera que se requiere dar cumplimiento a las necesidades la entidad.

Para la futura contratación se tuvo como referencia los contratos suscritos por la entidad en vigencias anteriores. En ellos se evidencia cómo este tipo de contratos contaban con un objeto y honorarios similares, tal como a continuación se observa:

Nro. y año	Nombre el Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor del contrato	Modalidad de selección
CO1. PCC NTR. 8886 765-2026	ELIANA JINETH HERRERA MATEUS	-2028-08 Contratación de servicios profesionales enfocados en la formulación de procesos en el ámbito de la psicología laboral para el Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo dentro del Eje Sena Mentalmente Saludable, asegurando la correcta instrumentación y evaluación en todos los procesos.	345	$56.410.147	Contratación directa

CO1. PCC NTR. 8890 374- 2026	LAURA NATALIA SUAREZ CLAVIJO	1-2028-12 Gestionar la implementación y operación de los procesos estratégicos que componen el eje Sena Mentalmente Saludable, asegurando su ejecución efectiva y el cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para la vigencia 2026.	345	$ 63.652.500,00	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 acorde la contratación reseñada, a efectos de suplir la necesidad de la entidad. De otro lado, se destaca que no era necesario obtener previamente varias ofertas.

Asimismo, se verificó el cumplimiento de los topes, alternativas o exoneraciones establecidas en la circular de honorarios vigente.

El presente documento se suscribe en la ciudad de Bogotá a los 31 días del mes de julio de 2026.

Firmado digitalmente por GARCIA CANO MANUELA VALENTINA

Manuela Valentina García Cano
Secretaría General

Anexos: Certificado de idoneidad y experiencia.

Elaboró: Edwin Jesús García Mora – Abogado contratista grupo de gestión administrativa
Revisó: Delka Patricia Ortiz Cortázar – Coordinadora Grupo SST