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	

Septiembre 2026

Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol

Generalidades:

1) Este formato tiene como objetivo establecer la oportunidad y conveniencia técnica, jurídica y financiera de la necesidad identificada por la entidad, la cual se satisfará a través de la suscripción de un contrato de servicios profesionales o de apoyo a la gestión.
2) 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.
3) El formato debe ser diligenciado por cada área estructuradora del proceso.
4) Este instrumento permite agrupar varias necesidades que tengan el mismo objeto. Tal situación se debe relatar y justificar suficiente y ampliamente en los numerales que correspondan.
5) El formato establecido en el numeral 13.2 del presente documento (**Certificado de idoneidad y experiencia**) se deberá cargar en el numeral 5 del contrato electrónico en la plataforma SECOP II.
6) El formato es diligenciado cada vez que se presente la necesidad de tramitar un futuro contrato.
7) **Este formato no requiere ser impreso**. Sin embargo, debe ser cargado en las plataformas administradas Colombia Compra Eficiente junto con sus anexos.
8) El formato, una vez diligenciado, deberá archivarse de conformidad con lo establecido en las tablas de retención documental de la entidad.
9) El contenido que se encuentra en color diferente a negro, entre paréntesis o con el signo "/" son orientaciones para el diligenciamiento del formato.
10) El formato puede ser modificado en aquellos apartados en que así se indique.
11) 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.
12) 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	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	Prestar los servicios personales para el desarrollo de procesos de entrenamiento dirigidos a los funcionarios, trabajadores oficiales y sus beneficiarios, en disciplinas deportivas y artísticas, en el marco de los programas de bienestar institucional.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN Y EXPERIENCIA RELACIONADA	Bachiller con CAP de SENA o su equivalente o Certificación de competencia laboral, en áreas de conocimiento artístico o cultural, como música, danza, teatro, artes plásticas, literatura u otras expresiones artísticas. Podrán aplicarse las equivalencias establecidas en la Circular 3-2025-000251 del 13 de noviembre de 2025, numeral 4.1.2. 4.1.2 CAP del SENA, por: a) Tres (3) años de educación básica secundaria o **dieciocho (18) meses de experiencia y viceversa**. 6 meses de experiencia relacionada en procesos artísticos y culturales.
VALOR Y FORMA DE PAGO	Se fija como valor total del contrato la suma de CINCO MILLONES DE PESOS M/CTE ($5.000.000), la cual será pagada por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA al CONTRATISTA de la siguiente manera: a) Dos (02) pagos mensuales iguales, cada uno por valor de DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE ($2.500.000).
PLAZO	02 meses, en todo caso no podrá superar la vigencia 2026.
LUGAR DE EJECUCIÓN	Villavicencio y las sedes de la Regional Meta.
ORDENADOR DEL GASTO	Álvaro Iván Barrero Buitrago – Director (e) Regional Meta

De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015, artículo 3º del Decreto 0199 de 2024 y de la Ley 2013 de 2019 entorno a la integralidad de la entidad, la Dirección Regional Meta 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, 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 dos apoyos a la gestión para el desarrollo de las actividades 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 apoyos requeridos como entrenadores culturales 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 idoneidad, ni disponibilidad suficiente para asumir de manera integral las responsabilidades técnicas, operativas y normativas para los entrenamientos culturales.

En consecuencia, ante la inexistencia de personal idóneo y suficiente para garantizar el adecuado entrenamiento cultural, se configura una necesidad temporal y especializada que no puede ser cubierta con la planta de personal, lo cual hace indispensable la contratación de dos apoyos a la gestión mediante la modalidad de prestación de servicios.

En atención a la necesidad institucional de fortalecer el bienestar integral, el sentido de pertenencia y el adecuado entrenamiento cultural de los servidores públicos y trabajadores oficiales de la Regional, resulta necesario vincular dos apoyos a la gestión en el área cultural, que contribuyan de manera efectiva a la planeación, coordinación y ejecución de las actividades culturales previstas en el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos del SENA, de conformidad con la normatividad vigente y los lineamientos definidos por la Entidad.

La ejecución de procesos de formación y práctica cultural en expresiones como música, danza, teatro, artes plásticas, literatura y demás manifestaciones artísticas requiere capacidades técnicas, pedagógicas y operativas específicas, así como acompañamiento permanente a los grupos culturales institucionales, actividades que no pueden ser asumidas de manera suficiente con la planta de personal existente sin afectar el cumplimiento de las funciones misionales y administrativas del área de Talento Humano. En este contexto, la vinculación de apoyos a la gestión permitirá asegurar la adecuada programación, ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades culturales, la articulación con el responsable de Bienestar de la Regional, la participación organizada en encuentros y eventos institucionales, y la generación de los informes y registros necesarios para el control, seguimiento y cierre de las actividades, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos de bienestar, desarrollo humano y clima organizacional definidos por el SENA.

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 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 a la Dirección Regional, la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios personales con una persona natural, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones que se indican en este documento, lo anterior conforme al artículo 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, que establece: "*Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados. // En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable*".

3. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS

1) Planificar, coordinar y ejecutar las actividades culturales asignadas por la Regional, de conformidad con los lineamientos del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos del SENA y la normatividad vigente.
2) Diseñar y dirigir procesos de formación y práctica cultural (música, danza, teatro, artes plásticas, literatura u otras expresiones artísticas), dirigidos a funcionarios y trabajadores oficiales de la Regional.
3) Elaborar planes de trabajo y cronogramas de las actividades culturales, asegurando su correcta ejecución y articulación con la programación institucional.
4) Coordinar con el responsable de Bienestar de la Regional la ejecución de las actividades culturales, informando avances, novedades, requerimientos y resultados.
5) Preparar y acompañar a los grupos culturales de la Regional para su participación en encuentros, muestras, festivales y eventos institucionales a nivel regional o nacional, cuando así se requiera.
6) Llevar registros de asistencia, seguimiento y evaluación de las actividades culturales desarrolladas, y presentar los informes periódicos que le sean solicitados por la supervisión del contrato.
7) Apoyar la organización y logística de eventos, presentaciones y actividades culturales institucionales, de acuerdo con las orientaciones de la Regional.
8) Atender las orientaciones y requerimientos impartidos por la supervisión del contrato, realizando los ajustes necesarios para el mejoramiento continuo de los procesos culturales.
9) Presentar el informe final de actividades, detallando resultados, productos, logros y recomendaciones, como requisito para el cierre y liquidación del contrato.

10) Participar activamente en los eventos deportivos y/o culturales zonales o nacionales (según corresponda) acompañando técnicamente a la delegación de la regional respectiva, en caso de requerirse
11) Las demás que le sean asignadas a consideración del supervisor del contrato.

4. 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

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 El domicilio contractual será la ciudad de Villavicencio, Meta.

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.

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

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

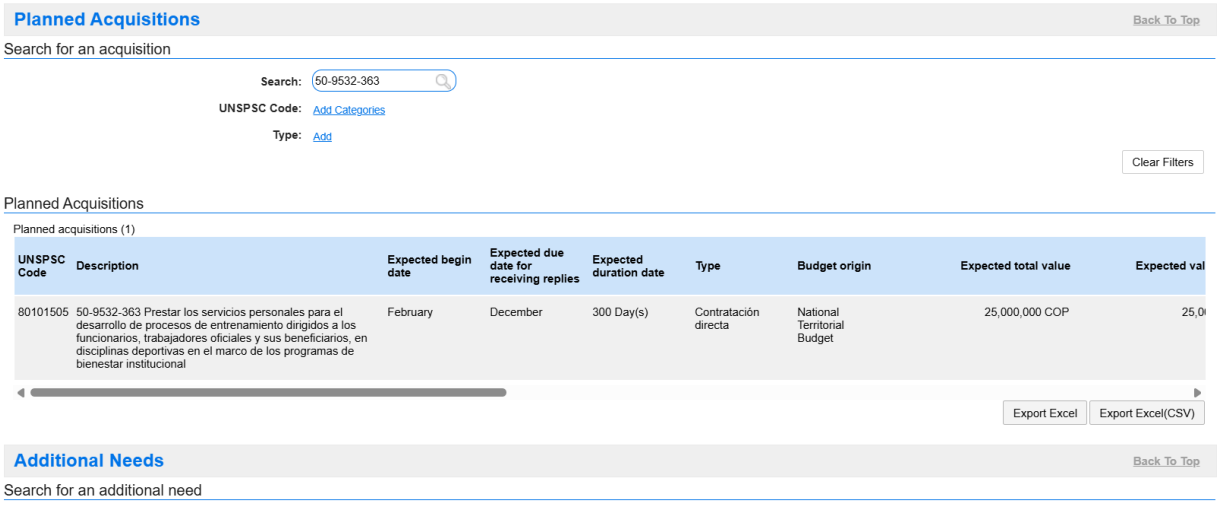
La supervisión del contrato estará a cargo del ordenador del gasto a quien se designe.

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

NOTA INTERNA. Si la necesidad no se encuentra registrada dentro del PAA no continúe con el proceso contractual hasta que se realice la modificación y publicación del PAA. Debe revisarse el PAA publicado en SECOP II.

INCLUIR PANTALLAZO DE LA CONSULTA DEL PAA EN SECOP II



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.

NOTA INTERNA. En caso de que se requiera contratar más de un colaborador se deberán duplicar las hojas del formato al que hace referencia el presente numeral.

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 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 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.PCCNTR. 6090604 2024 (SENA ANTIOQUIA)	WILMAR LEANDRO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO COMO TALLERISTA PARA REALIZAR ACTIVIDADES DE ENTRENAMIENTOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE ACUERDO AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS EN EL COMPLEJO TECNOLOGICO AGROINDUSTRIAL, PECUARIO Y TURISTICO - (APARTADO)	284 DÍAS	$14.624.801 con unos honorarios mensuales de $1.534.070	Contratación Directa
CO1.PCCNTR. 1860800 DE 2020 (SENA VALLE)	LINA MARCELA GALINDO LOZA	PRESTACION DE SERVICIOS DE CARÁCTER TEMPORAL DE UN ORIENTADOR EN EXPRESION CULTURAL Y ARTISTICA	84 DÍAS	$3.532.180	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 Villavicencio a los 26 días del mes de octubre de 2026

Firmado digitalmente por ALVARO IVAN BARRERO BUITRAGO
Fecha: 2026.10.26 16:02:53 -05'00'
Versión de Adobe Acrobat: 2026.002.22031

ALVARO IVAN BARRERO BUITRAGO
DIRECTOR (E) REGIONAL META

Anexos: Certificado de idoneidad y experiencia.

Elaboró: Fernando Andrés Bejarano A – Apoyo profesional GGTH

Revisó: Juan José Meza Alvarino – Coordinador de GGTH

Control de Cambios

VERSIÓN	FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	NATURALEZA DEL CAMBIO
V1	Marzo 2026	El documento ha sido actualizado para incluir la clasificación de la información, la cual debe realizarse conforme a las directrices establecidas en el documento GOR-G-015 Guía Etiquetado de Información, disponible en la herramienta de gestión del SIGA. El presente formato sustituye el formato GTH-F-075, en virtud de su migración del proceso de Gestión del Talento Humano al proceso de Gestión Contractual, conforme a la actualización documental correspondiente. Se realizan ajustes menores en el documento.
V2	Septiembre 2026	Se realizaron ajustes menores en el documento, especialmente sobre los fundamentos jurídicos que soportan la modalidad de selección