



ACTA No. 01			
NOMBRE DEL COMITÉ O DE LA REUNIÓN: reunión de subdirector con coordinadores académicos y de formación para definir necesidades de contratación de acuerdo con el presupuesto asignado para 2025 y los programas de formación a ofertar o que pasan del 2024 para complementaria y titulada en las modalidades presencial y/o virtual de acuerdo con lo establecido en el plan de acción y la oferta indicativa del Centro de Formación.			
CIUDAD Y FECHA: 09/01/2025		HORA INICIO: 08:00	HORA FIN: 10:00
LUGAR Y/O ENLACE: Subdirección		DIRECCIÓN / REGIONAL / CENTRO: CGDSS	
AGENDA O PUNTOS PARA DESARROLLAR: 1. Saludo por parte del subdirector 2. Realizar el análisis y consolidado de necesidades para la contratación de instructores de los diferentes programas de Formación Vigencia 2025, conforme a lo proyectado en el plan de acción.			
OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN: 1. definir necesidades de contratación de acuerdo con el presupuesto asignado para 2025 y los programas de formación a ofertar o que pasan del 2024 para complementaria y titulada en las modalidades presencial y/o virtual de acuerdo con lo establecido en el plan de acción y la oferta indicativa del Centro de Formación			
DESARROLLO DE LA REUNIÓN			
1. Saludo por parte del subdirector ingeniero james Antonio Ramírez López informando el presupuesto asignado para la vigencia 2025 para que los coordinadores académicos junto con el coordinador de formación definan la cantidad de instructores requeridos de acuerdo con lo establecido en el plan de acción 2025, la planeación indicativa registrada por en el Centro a finales del 2024 y el presupuesto asignado y las metas para el 2025. 2. Se realiza una presentación de las metas asignadas para el 2025 por parte del coordinador de formación Luis Angel Parra Peña, la cuales están registradas en el PowerBi dispuesto por la Dirección de Planeación del SENA.			



Metas 2025
Fecha corte: 26/12/2024

Metas por Centro de Formación

1. FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL	14. EMPRENDIMIENTO, FORTALECIMIENTO ...	CampeSENA	Retención
2. POBLACIONES VULNERABLES	4. CERTIFICACIÓN	Full Popular	FC
8. CONTRATO DE APRENDIZAJE	9. EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMP...	SALUD	ARTICULACIÓN

Regional

HUILA

Cód_Centro

9528
9528 CENTRO DE GESTION Y DESARROLLO...

Clasificación	Cupos
0 EDUCACION SUPERIOR	2.988
1 FORMACIÓN TECNICA LABORAL Y OTROS	4.832
2 FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	46.595
Total	54.415

Con base en lo anterior se realiza un análisis por parte de los participantes en esta reunión y el presupuesto asignado y la planta de personal del Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano del SENA Regional Huila, se certifica que no se cuenta con personal suficiente para garantizar su cumplimiento, por lo que resulta necesario la contratación de personal que ejecute la formación profesional integral en este Centro de Formación durante la vigencia 2025. Con base en lo anterior, los recursos asignados para el Centro de Formación por programa en el plan de acción vigencia 2025, son las siguientes:

ítem	CONCEPTO	DEPENDENCIA SIIF	PRESUPUESTO 2025
1	DESPLAZADOS	10	\$ 374.266.000
2	ARTICULACION	11	\$ 895.754.835
3	FIC	18	\$ 351.007.758
4	CAMPESENA	38	\$ 2.005.011.426
5			
7			
6	REGULAR	45	\$ 5.379.458.802
8	ECONOMIA POPULAR	85	\$ 209.530.740
TOTAL			\$ 9.215.029.561



CONCLUSIONES

Con base en el presupuesto asignado al Centro para el 2025, el análisis realizado en la presente reunión, las metas asignadas y lo definido en el plan de acción y la planeación indicativa la proyección de instructores a contratar para el Centro sería de:




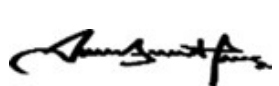
ítem	CONCEPTO	DEPENDENCIA SIIF	PRESUPUESTO 2025	NECESIDAD INSTRUCTORES 2025
1	DESPLAZADOS	10	\$ 374.266.000	11
2	ARTICULACION	11	\$ 895.754.835	25
3	FIC	18	\$ 351.007.758	9
4	CAMPESENA	38	\$ 2.005.011.426	50
5				
7				
6	REGULAR	45	\$ 5.379.458.802	115
8	ECONOMIA POPULAR	85	\$ 209.530.740	6
TOTAL			\$ 9.215.029.561	216

Anexo: Planes de contratación de los programas SENA en el Centro

ESTABLECIMIENTO Y ACEPTACIÓN DE COMPROMISOS

ACTIVIDAD /DECISIÓN	FECHA	RESPONSABLE	FIRMA O PARTICIPACIÓN VIRTUAL
Dar continuidad al proceso de contratación de acuerdo con lo establecido por la normativa SENA	Inmediato	Luis Angel Parra Peña	
		Sergio Armando Jaramillo C.	
		Javier Rojas Peña	
		José Abelardo Muñoz	



DE: ASISTENTES Y APROBACIÓN DECISIONES				
NOMBRE	DEPENDENCIA/ EMPRESA	APRUEBA (SI/NO)	OBSERVACIÓN	FIRMA O PARTICIPACIÓN VIRTUAL
James Antonio Ramírez López	Subdirector de Centro	SI	N.A.	
Luis Angel Parra Peña	Coordinador de FPI	SI	N.A.	
Sergio Armando Jaramillo C.	Coordinador Académico sede Yamboró	SI	N.A.	
Javier Rojas Peña	Coordinador Académico Programas Especiales	SI	N.A.	
José Abelardo Muñoz	Coordinador Académico sede Comercio y Servicios	SI	N.A.	
De acuerdo con La Ley 1581 de 2012, Protección de Datos Personales, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, se compromete a garantizar la seguridad y protección de los datos personales que se encuentran almacenados en este documento, y les dará el tratamiento correspondiente en cumplimiento de lo establecido legalmente.				
ANEXOS				



Certificado de Disponibilidad Presupuestal – Comprobante.

Usuario Solicitante: MHagina GINA ANDREA ARCOS AVILA
 Unidad ó Subunidad Ejecutora Solicitante: 36-02-00-041-952810 CENTRO DE GESTION Y DESARROLLO SOSTENIBLE SURCOLOMBIANO-HUILA
 Fecha y Hora Sistema: 10/01/2025 12:00:00 p. m.

CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

El suscrito Jefe de Presupuesto CERTIFICA que existe apropiación presupuestal disponible y libre de afectación en los siguientes "Ítems de afectación de gastos"

Numero:	3125	Fecha Registro:	2025-01-10	Unidad / Subunidad ejecutora:	36-02-00-041-952810 CENTRO DE GESTION Y DESARROLLO SOSTENIBLE SURCOLOMBIANO-HUILA					
Vigencia Presupuestal	Actual	Estado:	Generado		Tipo:	Gasto	Uso Caja Menor	Ninguno		
Valor Inicial:	2.005.011.426,00	Valor Total Operaciones:	0,00		Valor Actual.:	2.005.011.426,00	Saldo x Comprometer:	2.005.011.426,00	Vr. Bloqueado	0,00

SOLICITUD DE CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

AUTORIZACION DE ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS

Número:	3125	Fecha Registro:	2025-01-10	Número:		Modalidad de contratación:		Tipo de contrato:	
---------	------	-----------------	------------	---------	--	----------------------------	--	-------------------	--

ITEM PARA AFECTACION DE GASTO

DEPENDENCIA	POSICION CATALOGO DE GASTO	FUENTE	RECURSO RECURSO	SITUAC.	FECHA OPERACION	VALOR INICIAL	VALOR OPERACION	VALOR ACTUAL	SALDO X COMPROMETER	VALOR BLOQUEADO
952838 CENTRO DE GESTION Y DESARROLLO SOSTENIBLE SURCOLOMBIANO-HUILA -EMPRENDE RURAL	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	Nación	10	CSF						
Total:						2.005.011.426,00	0,00	2.005.011.426,00	2.005.011.426,00	0,00

Objeto: INSTRUCTOR: PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y/O DE APOYO A LA GESTIÓN, EN LA PLANEACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN, DE LA POBLACIÓN CAMPESINA - ECONOMÍA CAMPESINA – CAMPESENA; EN CGDSS Y MUNICIPIOS DE SU COBERTURA.

Firma Responsable



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

OBJETO	Prestar servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión, en la planeación y ejecución de la formación, así como la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos en los diseños curriculares asignados, para el desarrollo de habilidades y competencias técnicas de la población campesina, aportando al fortalecimiento de la economía popular, familiar, étnica y comunitaria, en concordancia con lineamientos establecidos por la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y la Coordinación Nacional de Atención Integral, Diferencial e Incluyente a la Economía popular - CampeSENA.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Conforme a lo estipulado en el Formato Anexo 2 - Plan de Contratación de centro que hace parte integral del estudio previo.
EXPERIENCIA RELACIONADA	Conforme a lo estipulado en el Formato Anexo 2- Plan de Contratación de centro que hace parte integral del estudio previo.
VALOR Y FORMA DE PAGO	Se fija como valor total para cuarenta y cinco (45) contratos, la suma de DOS MIL CUATRO MILLONES SETESCIENTOS SETENTA Y TRES MIL QUINIENTOS VEINTI OCHO PESOS M/CTE. (\$ 2.004.773.528) , La forma de pago sera conforme a lo estipulado en el Formato Anexo 2- Plan de Contratación de centro que hace parte integral del estudio previo.
PLAZO	Conforme a lo estipulado en el Formato Anexo 2 - Plan de Contratación del centro que hace parte integral del estudio previo, Sin exceder el calendario académico establecido en la Resolución No.1-03368 del 2024.
LUGAR DE EJECUCIÓN	Pitalito – Huila – Colombia, así como los Municipios de influencia del Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano.
SUPERVISOR	Será ejercida por el funcionario designado por el ordenador del gasto.
ORDENADOR DEL GASTO	Subdirector del Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano Sena Regional Huila

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, el artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015, artículo 3 del



Decreto 199 del 20 de febrero del 2024 y de la Ley 2013 de 2019 respecto a la integralidad de la entidad, el Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano Sena Regional Huila, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe.

1. Justificación de la necesidad de la contratación

El SENA es un establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio del Trabajo, 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 fortaleciendo las actividades productivas de las empresas y de la industria, para obtener mejor competitividad y mayores resultados en los diferentes mercados.

Mediante la Resolución Nro. 1-2154 de 2024, “Por la cual se delegan funciones en materia de contratación y convenios estatales, ordenación del gasto y se dictan otras disposiciones”, se estableció que:

“Artículo 4. DELEGACIÓN DE LA ORDENACIÓN DEL GASTO Y DE LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS EN LOS DIRECTORES REGIONALES Y SUBDIRECTORES DE CENTRO. Delegar la ordenación del gasto y la competencia para realizar en todo tipo de contratos y las actuaciones contractuales que de ellos se deriven, independiente de su naturaleza y cuantía dentro del área de su jurisdicción, para el desarrollo de las funciones 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:

- a) En el (la) Subdirector(a) de Centro de Formación, los contratos del respectivo Centro de Formación.*
- b) En el (la) Director(a) Regional, los contratos de la respectiva Dirección Regional.*
- c) En las Regionales en las que el (la) Director(a) Regional cumpla funciones de Subdirector(a) de Centro, éste(a) suscribirá los contratos del Centro de Formación. Cuando el (la) Subdirector(a) de Centro cumpla funciones de Director(a) Regional, éste(a) suscribirá los contratos y convenios de la Dirección Regional.”*

Por su parte, en el artículo 5 de la misma Resolución, se dio alcance a funciones delegadas, así:

“Artículo 5. ALCANCE DE LAS FUNCIONES DELEGADAS. Las funciones delegadas en los artículos 1, 2, 3 y 4 de este acto administrativo comprenden:

- a) La facultad de adelantar los trámites y actuaciones precontractuales, contractuales y poscontractuales, así como las actuaciones convencionales hasta su cierre, que sean necesarios para el cumplimiento de los objetivos y funciones de la Dirección, General, las Direcciones Regionales y Subdirecciones de Centro.*
- b) La expedición de los actos administrativos que se requieran en el marco de los procesos de contratación y de convenios objeto de delegación.*
- c) La aprobación de las garantías que se constituyan en contratos y convenios, así como la aprobación de la modificación de las garantías.*
- d) La designación de los equipos evaluadores de los procesos de contratación y de convenios.*
- e) Las demás actuaciones necesarias para cumplir de la función delegada.*



Parágrafo 1. La delegación de la contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con personas naturales comprende, inclusive, la estructuración y publicación de los actos asociados a los procesos de contratación, con el fin de realizar las transacciones pertinentes en el portal SECOP II de todo el proceso contractual. ”

Ahora bien, el Decreto 199 del 20 de febrero del 2024 “Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2024 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación,” establece que:

“ARTÍCULO 3. Contratación de personal para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión. Las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación deberán realizar una revisión previa de las razones que justifiquen la contratación de personal para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

De conformidad con lo previsto en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 2.8.4.4.5 y siguientes del Decreto número 1068 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público, solo se celebrarán los contratos que sean estrictamente necesarios para coadyuvar al cumplimiento de las funciones y fines de cada entidad, cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados. ”

De esta manera para el Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano Sena Regional Huila, al asumir la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos en el área de cobertura de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional 2023-2026, la orientaciones generales del Plan de Acción 2025 en la cual se ha implementado las estrategias CampeSENA y Full Popular, diseñadas para mejorar la soberanía alimentaria y la calidad de vida de las poblaciones campesina y popular, familiar y comunitaria. Estas iniciativas buscan transformar productiva y sosteniblemente la economía, contribuyendo así a la consecución de una paz total y la justicia social. Adicionalmente, estas estrategias fomentan la integración de prácticas agrícolas modernas y sostenibles que respetan las tradiciones locales y promueven el desarrollo económico a través de la innovación y la tecnificación del sector agrario. Lo anterior, con el fin de generar valor público y fortalecer la economía campesina, popular, verde y digital, adoptando un enfoque diferenciado que promueva el cambio, la transformación productiva, la soberanía alimentaria y la consolidación de una paz integral. Al hacerlo, se espera materializar la autonomía territorial y promover la justicia social, ambiental y económica. Para la vigencia 2025 se integrarán a través de un solo proyecto, los programas de Sena Emprende Rural, Agrosena y extensionismo tecnológico, además del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y los procedimientos definidos en el marco del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol SIGA, se hace necesario e indispensable para el Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano Sena Regional Huila el cumplimiento de las acciones necesarias para la ejecución y seguimiento a los resultados esperados en el marco de las metas institucionales de la presente vigencia y que contribuyen a la satisfacción de las necesidades y expectativas de los grupos de valor e interés de la región.

En ese sentido, según Resolución No. 41- 01035 de 2021 por la cual se asigna funciones de “*Coordinación Académica para la atención de los programas de formación: integración con la media, jóvenes rurales (Sena Emprende Rural — SER), desplazados, normalización y certificación de competencias, del Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano del SENA Regional Huila*” conformado por Un (1) Instructor G20 y la Resolución No.00044 de 2023 “*Coordinación Académica en la sede Yamboro del Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano del SENA Regional Huila*” conformada por Un (1) Instructor G18 y veinte seis (26) instructores de planta, los cuales son insuficientes para cubrir la necesidad que le asiste al Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano Sena



Regional Huila, consistente en atender la demanda del servicios de la estrategia CAMPESENA y FULL POPULAR, teniendo en cuenta la carga laboral que cada instructor de planta tiene bajo su responsabilidad, lo que no permite dar cumplimiento a los objetivos y metas asignadas; razón por la cual se hace necesario contratar los servicios personales de carácter temporal para desarrollar el objeto contractual.

Para la vigencia 2025, fueron asignadas a la estrategia CAMPESENA y FULL POPULAR las siguientes metas: Campesena complementaria ruta 1, debe brindar 64 formaciones a 960 personas. Ruta 2, debe atender a 675 aprendices con 45 formaciones, ruta 3 brindara formación a 2430 aprendices a través de 162 formaciones, en la ruta 4 se atenderán a 4650 campesinos a través de 310 cursos; las metas asignadas a CAMPESENA Titulada son las siguientes: debe brindar formación a cuatro (4) operarios, veinti cinco (25) técnico laboral, un (1) auxiliar y cuatro (4) tecnólogos; siendo en este caso insuficiente o inexistente en la planta de personal asignada al Grupo con el objetivo de llevar a cabo todas las actividades y funciones que tienen a su cargo, las cuales, como se anotó, reflejan un alto volumen de demanda o alto grado de complejidad por la especialidad, motivo por el que se hace necesario adelantar la contratación de prestación de servicios para la vigencia 2025.

Teniendo en cuenta la necesidad expuesta, mediante circular 01-3-2025-000001 de 02 de enero de 2025, la Secretaría General del SENA comunicó la resolución de apertura presupuesto 2025-obligatorio cumplimiento, Resolución No. 1-00001 de 2025, *“Por la cual se efectúa la desagregación inicial del Presupuesto para la vigencia fiscal del 1º de enero al 31 de diciembre de 2025, en la Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación Profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA”* suscrita por el Director General, a través de la cual se asignan recursos para cubrir la necesidad que origina el presente estudio previo.

Por lo anterior, y de conformidad con el INSTRUCTIVO LINEAMIENTOS PARA LA CONSOLIDACION DE LA OFERTA DE FORMACION COMPLEMENTARIA ESTREGIA CAMPESENA 2025 remitida por Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y Coordinación Nacional de Atención Integral, Diferencial e Incluyente a la Economía popular – CampeSENA, de la Dirección Nacional se establecieron las características generales a través de las cuales el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, pretende cubrir la necesidad planteada.

Así las cosas, es evidente que el Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano, para la vigencia 2025, requiere de cuarenta y cinco (45) Instructores de acuerdo con el acta de necesidad los cuales serán contratador por prestación de servicios que contribuirán las actividades necesarias para el cumplimiento de las metas trazadas, pues es evidente que no existe personal de planta suficiente para apoyar la orientación en la formación de la estrategia campeSENA, según los modelos formativos establecidos por el Centro de formación.

De conformidad con la necesidad que le asiste al SENA, el tiempo previsto para la celebración de los mencionados contratos, abarcará de acuerdo con lo indicado en el plan de contratación *“anexo 2”*, de acuerdo con los recursos asignados por la Dirección General, la necesidad que se encuentra incluida en el Plan Anual de Adquisiciones y el calendario académico establecido mediante la Resolución 1- 03368 de 2024.

Atendiendo lo mencionado, es claro que el Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano Sena Regional Huila, no cuenta con el talento humano suficiente debido a la inexistencia, insuficiencia o grado de especialidad de personal para atender los compromisos para la vigencia 2025, por lo que se hace necesario contratar personas natural, que cuente con la experiencia, idoneidad o capacidades específicas para solventar de manera temporal la necesidad prevista, con el fin de realizar las obligaciones señaladas en el numeral 2 del presente estudio previo en



desarrollo del objeto contractual, para lograr el cometido del plan estratégico del SENA, las metas estratégicas, los compromisos de la entidad y en ese sentido el plazo indicado para cubrir la necesidad temporal planteada se surte en la vigencia anunciada.

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 Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano Sena Regional Huila, 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. Orientar, asesorar y acompañar de forma permanente a los aprendices en el desarrollo de las actividades establecidas en la guía de aprendizaje de acuerdo lo establecido en las guías, los procedimientos y el Sistema Integrado de Gestión y Autoevaluación “SIGA” del SENA el cual se encuentra documentado en la plataforma Compromiso, en los programas del área temática objeto del contrato según asignación de grupos.
2. Realizar reconocimiento de aprendizajes previos y estilos de aprendizaje.
3. Acompañar a la población campesina; en la planificación de mejoras de producción familiar, capacidad productiva y condiciones ambientales en concordancia con el protocolo de atención definido por la Coordinación Nacional de Atención Integral, Diferencial e Incluyente a la Economía popular – CampeSENA.
4. Reportar la información académica y administrativa requerida en el proceso de formación con claridad, oportunidad y veracidad en los sistemas de trazabilidad y seguimiento dispuestos de manera temporal o permanente por el SENA para el seguimiento de actividades específicas, entregando informe al supervisor del contrato.
5. Programar y reportar a su supervisor de contrato, con una antelación mínima de una semana las formaciones extramurales a atender, de manera que se autorice por escrito su movilización previa a la salida, en el marco de su objeto contractual.
6. Emitir juicio valorativo sobre el nivel de cumplimiento de los resultados de aprendizaje de las competencias del programa, aplicando los procedimientos y herramientas tecnológicas que la entidad defina, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles después de haber terminado el resultado de aprendizaje correspondiente.



7. Reportar la información para la creación de unidades productivas, bajo criterios de calidad, oportunidad y veracidad, cuando se le haya asignado formaciones complementarias en la ruta creación de unidades productivas.
8. Participar y apoyar en el proceso de inducción de las estrategias CampeSENA: Objetivos, alcance, estrategias, cadena de valor, metodología, procedimientos e impacto.
9. Informar a la subdirección de centro las oportunidades de relacionamiento con el sector productivo o social que en el cumplimiento de su objeto contractual pudieran ser gestionadas.
10. Participar mensualmente en la reunión de seguimiento operativo del programa convocadas por la coordinación académica y/o misional con observancia del esquema operativo establecido por la Coordinación Nacional de Atención Integral, Diferencial e Incluyente a la Economía popular – CampeSENA para tal fin y generar las respectivas evidencias.
11. Participar en eventos de carácter técnico, estratégico, de socialización y de otro tipo de evento al que sea convocado por la dirección general, regional o centro de formación, garantizando la transferencia de conocimiento obtenido al equipo de trabajo.
12. Presentar informe mensual sobre la ejecución de las obligaciones contractuales donde se evidencie el avance a las metas asignadas, así como el respectivo análisis y acciones de mejora cuando dé a lugar y a la terminación del contrato presentar al supervisor de contrato informe anual de gestión de centro en los términos solicitados.
13. Vigilar y salvaguardar los bienes que hagan parte del patrimonio del SENA o de otras entidades o de particulares puestos al servicio de la entidad, y que le hayan sido entregados para el desarrollo del objeto del contrato, por lo que son sujetos de control y vigilancia. En consecuencia, deberán sujetarse a las guías y/o procedimientos aplicables a los bienes fijados en la plataforma Compromiso; adicionalmente deberá estar atento a los mantenimientos preventivos y correctivos de los elementos, así como la hoja de vida de los bienes en la cual se date la información actualizada de los mismos, dar cuenta sobre la entrega de los bienes al supervisor y/o interventor del contrato respectivo y a los órganos de control fiscal y disciplinario, de ser procedente.
14. Realizar de manera oportuna el proceso de seguimiento y evaluación de la etapa productiva del aprendiz, implementando los formatos vigentes para tal fin, disponibles en la plataforma compromiso para las diferentes alternativas de desarrollo de etapa productiva, cuando sea asignado.
15. Validar novedades académicas y disciplinarias de los aprendices conforme al reglamento del aprendiz: Reintegros, traslados, aplazamientos, deserciones; conforme lo establece el reglamento del aprendiz comunicando al Coordinador Académico oportunamente anomalías, inconsistencias, y hallazgos en el registro de la información, cuando aplique.
16. Mantener actualizado el Portafolio del Instructor, adjuntando los formatos actualizados del sistema Integrado de gestión dispuestos en la plataforma COMPROMISO, pertenecientes a la guía de procesos



formativos, presentado mínimo los siguientes soportes: a. Plan de trabajo concertado con el aprendiz para el desarrollo de la ruta de aprendizaje, según guía para desarrollar los procesos formativos. b. Guía de aprendizaje. c. Actas con los planes de mejoramiento académicos para aprendices que lo requieran. d. Planeación, seguimiento evaluación de etapa productiva (si aplica). e. Bitácora del Aprendiz en etapa productiva (si aplica) f. Formato de asistencia y Registro de inasistencias en aplicativo SOFIA PLUS. g. Formato de juicios evaluativos debidamente diligenciada para cada resultado de aprendizaje.

17. Participar en la formulación y ejecución de los proyectos cuando sea requerido según el área de su especialidad y de conformidad con la programación académica establecida.
18. Las demás que sean asignadas por el supervisor de contrato según aplique de acuerdo con los lineamientos emitidos por la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo – Grupo de Atención Integral, Diferencial e Incluyente a la Economía popular – CampeSENA.

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 lo establecido en 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.

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 el Municipio de Pitalito Huila.

6. Fundamentos jurídicos que soportan la modalidad de selección

Partiendo de lo establecido en 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, el contrato 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 para el 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.

La garantía se mantendrá vigente durante el plazo de ejecución del contrato y cuatro (4) meses más y se ajustará a los límites, existencia y extensión de los siguientes amparos:

- a) Cumplimiento del contrato. Este amparo cubre a la entidad estatal de los perjuicios derivados del a) incumplimiento total o parcial del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista; b) el incumplimiento tardío o defectuoso del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista; c) Los daños imputables al contratista por entregas parciales de la obra, cuando el contrato no prevé entregas parciales; y d) El pago del valor de las multas y de la cláusula penal pecuniaria.

10. Supervisión

La supervisión del contrato estará a cargo del subdirector de Centro o quien este designe, de conformidad con lo señalado en el Manual de Supervisión e interventoría de la entidad.

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 subdirector de Centro designará uno nuevo, siguiendo el procedimiento establecido en el Manual previamente citado. La nueva designación se deberá actualizarse en la plataforma de SECOP II.



11. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones: SI NO

12. Criterios para seleccionar la oferta más favorable:

De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, “por tratarse de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido varias ofertas”.

13. Análisis del Sector

De acuerdo con el artículo 2.2.1.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015 y la Guía para la Elaboración de Estudios de Sector G-EES-02 de Colombia Compra Eficiente, el análisis del sector en un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, depende del objeto y de las condiciones de idoneidad y experiencia que llevan a contratar a la persona natural, conforme a lo indicado en la primera parte del presente documento.

13.3 Idoneidad y experiencia

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia que serán allegados por los futuros contratistas, el coordinador académico de cada área procederá con el análisis y verificación de los documentos y en consecuencia certificará y anexará al presente estudio previo el cumplimiento de su idoneidad y experiencia para la respectiva suscripción del contrato.

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

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

13.4 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 de los perfiles estipulados en el anexo 2 del plan de contratación, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el ordenador del gasto del Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano Sena Regional Huila, establece que cumple con los requisitos señalados anteriormente.

13.3 Estudio de la Demanda

De conformidad con la información presentada por la Contraloría General de la Republica el 18 de noviembre de 2018 en el encuentro nacional para la formalización para el empleo público, a 31 de agosto de 2022, las entidades públicas contaban con 885.740 contratos prestadores de servicios personales.

Para el presente contrato se tuvo como referente los siguientes contratos históricos de la Entidad, en los que se desarrollaron objetos y honorarios similares:

No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor contrato y forma de pago	No. y año
CO1.PCCNTR .6007567 del 2024	DIANA IVONNE TULCAN ORTIZ	Prestar servicios profesionales en el rol de instructor de emprendimiento aportando en la planeación, ejecución, evaluación y mejora continua de los procesos de formación y asesoría técnica para el emprendimiento rural y campesino; definidos por la Dirección de Empleo y Trabajo y la Coordinación Nacional	286 días.	Se fija como valor total del contrato la suma de TREINTA Y OCHO MILLONES CIENTO CINCO MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y CUATRO PESOS MCTE. (\$38.105.984). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un (1) pago por el mes de febrero 2024, por valor de CUATROCIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS MCTE (\$446.554), b) ocho (8) pagos mensuales por los meses de marzo a octubre 2024, por	Contratación Directa



		del programa SER, a ejecutarse en el Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano SENA Regional Huila y su área de influencia.		valor de CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS SESENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS MCTE (\$4.465.545) cada uno, y c) un (1) pago por el mes de noviembre por un MILLON NOVECIENTOS TREINTA Y CINCO MIL SETENTA PESOS MTCE (\$1.935.070)	
CO1.PCNTR .5882800 del 2024	JUAN MANUEL SILVA CHAVARRO	Prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión de carácter temporal, para el desarrollo de los programas de Formación Profesional Integral de titulada y/o complementaria presencial o virtual, a ejecutarse en el Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano SENA Regional Huila y su área de influencia, en la especialidad AGRICOLA - PRODUCCIÓN DE CAFE y afines al perfil de instructor	325 días	Se fija como valor total para el contrato la suma de CUARENTA Y SEIS MILLONES CIENTO CUARENTA Y TRES MIL NOVECIENTOS SESENTA Y CINCO PESOS MCTE (\$46.143.965). Está suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) un (1) pago por el mes de febrero 2024 por valor de TRES MILLONES SETECIENTOS VEINTIUN MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS MCTE (\$3.721.288), b) nueve (9) pagos mensuales por los meses de marzo a noviembre 2024, por valor de CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS SESENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS MCTE (\$4.465.545) cada uno, y c) un (1) pago por el mes de diciembre 2024, por valor de DOS MILLONES DOSCIENTOS TREINTA Y DOS MIL SETECIENTOS SETENTA Y DOS PESOS MCTE (\$2.232.772).	Contratación Directa

14. Decisión de contratación



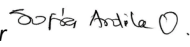
Tras revisar y validar la documentación presentada por el futuro contratista en el SIGEP II y verificar el cumplimiento de los requisitos de capacidad, idoneidad y/o experiencia necesarios para la prestación del servicio y la satisfacción de la necesidad reportada, se considera válida la contratación reseñada. Además, se destaca que no era necesario obtener previamente varias ofertas.


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


Se expide en Pitalito Huila, el 23 de enero de 2025.


James Antonio Ramírez López

Subdirector Centro de Gestión y desarrollo Sostenible Surcolombiano Sena Regional Huila

Proyectó: *Sofía Ardila Ortiz, Dinamizadora Campesena – Full Popular* 


Reviso aspectos jurídicos: *Ximena Leiva Vargas, Abogada CGDSS* 




Revisó: *Yony Arley Chavez Parra, Coordinador Académico (E) programas Especiales* 

Sergio Armando Jaramillo Claros, Coordinador Académico Sede Yambó 


Luis Ángel Parra Peña, Coordinador FP 

Hulla, Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano	TECNICO / CAMPESENA	PRODUCCIÓN DE CAFES ESPECIALES	Prestación de Servicios	3	10,5	0	10/02/2025	25/12/2025	4.599.511	144.884.597	0	0	15	Técnico Agrícola o en áreas afines con experiencia acreditada en el sector Cafetero y/o Tecnólogo Agrícola o en áreas afines con experiencia acreditada en el sector Cafetero y/o Profesionales sector agrícola (Ing. Agrónomo)	Mínimo 24 meses de vinculación laboral con el área de su profesión técnica.
Hulla, Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano	TECNICO / CAMPESENA	OPERACIONES FORESTALES	Prestación de Servicios	1	10	0	10/02/2025	9/12/2025	4.599.511	45.995.110	0	0	15	Certificado de técnico en el área ocupacional 72: ocupaciones técnicas de la explotación primaria y extractiva grupo 722: supervisores de agricultura pecuaria y silvicultura subgrupo 723: supervisores de explotación forestal y silvicultura. Certificado de técnico en el área ocupacional 73: ocupaciones intermedias de la explotación primaria y extractiva grupo 732: trabajadores forestales y de silvicultura subgrupo 7321: trabajadores de explotación forestal o subgrupo 7322: trabajadores de silvicultura y forestales. Certificado de técnico en el área ocupacional 22: ocupaciones técnicas relacionadas con las ciencias naturales aplicadas grupo 222: ocupaciones técnicas en ciencias naturales subgrupo 2222: técnicos forestales y de recursos naturales. ALTERNATIVA 1: Título de técnico profesional en núcleos básicos de conocimientos de ingeniería agrícola, forestal y afines. ALTERNATIVA 2: Título de tecnólogo en núcleos básicos de conocimiento de ingeniería agrícola, forestal y afines. ALTERNATIVA 3: Título profesional universitario en núcleos básicos de conocimiento de: ingeniería agrícola, forestal y afines.	Cuarenta y dos (42) meses de experiencia relacionada distribuida así: treinta (30) meses de experiencia relacionada con el ejercicio de forestal y doce (12) meses en docencia o instrucción certificada por entidad legalmente reconocida. Alternativa 1: treinta y seis (36) meses de experiencia relacionada distribuida así: veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada con el ejercicio de forestal y doce (12) meses en docencia. Alternativa 2: treinta (30) meses de experiencia relacionada distribuida así: diez y ocho (18) meses relacionados con el ejercicio de forestal y doce (12) meses en docencia. Alternativa 3: veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada distribuidos así: doce (12) meses relacionados con el ejercicio de forestal y doce (12) meses en docencia.
Hulla, Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano	TECNICO / CAMPESENA	Transversal/Institucional de Pedagogía - Protección Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo	Prestación de Servicios	1	8,5	0	10/02/2025	25/10/2025	4.599.511	39.095.844	0	0	15	* PROFESIONAL ESPECIALIZADO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON FORMACIÓN EN GESTIÓN AMBIENTAL O EDUCACIÓN AMBIENTAL. * INGENIERO AMBIENTAL, ECOLOGO O PROFESIONES AFINES CON FORMACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. * PROFESIONAL CON ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN AMBIENTAL Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	VEINTICUATRO (24) MESES DE EXPERIENCIA; DE LOS CUALES DIECIOCHO (18) MESES ESTARÁN RELACIONADOS CON EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN U OFICIO OBJETO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SEIS (6) MESES EN LABORES DE DOCENCIA.
Hulla, Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano	TECNOLOGO/Tecnico	Transversal/Comunicación	Prestación de Servicios	1	8,5	0	10/02/2025	25/10/2025	4.599.511	39.095.844	0	0	15	FORMACIÓN EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, PERIODISMO, LINGÜÍSTICA, FLOLOGÍA, LENGUAS CLÁSICAS O MODERNAS, ESPAÑOL Y LITERATURA.	UN (1) AÑO DE EXPERIENCIA LABORAL EN EL ÁREA O SEIS (6) MESES DE EXPERIENCIA DOCENTE
Hulla, Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano	TECNICO / CAMPESENA	Transversal/Ética	Prestación de Servicios	1	8,5	0	10/02/2025	25/10/2025	4.599.511	39.095.844	0	0	15	Título profesional en los núcleos de conocimiento de Antropología, artes liberales, o Filosofía, teología y afines, o Educación, o Sociología, trabajo social y afine, o Psicología, o Administración. Tarjeta Profesional en los Casos Exigidos por la Ley.	VEINTICUATRO (24) MESES DE EXPERIENCIA; DE LOS CUALES DIECIOCHO (18) MESES ESTARÁN RELACIONADOS CON EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN U OFICIO OBJETO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SEIS (6) MESES EN LABORES DE DOCENCIA Y/O TRABAJO COMUNITARIO.
Hulla, Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano	TECNICO / CAMPESENA	Transversal/Deportes	Prestación de Servicios	1	8,5	0	10/02/2025	25/10/2025	4.599.511	39.095.844	0	0	15	* Licenciado en educación física * Profesional en ciencias del deporte. * Tecnólogo en actividad física o entrenamiento deportivo con especialización tecnológica relacionada con el área de conocimiento.	Mínimo 12 meses de experiencia laboral en el área objeto del desempeño. Experiencia docente mínimo de 12 meses.
TOTALES				48						\$ 2.004.773.828				TOTAL	\$ 2.004.773.828

Proyecto: Sofía Ardila Ortiz, Dinamizadora Campesena – Full Popular 

Revisó: Yory Atley Chavez Parra – Coordinador Académico de Programas Especiales 
Sergio Armando Jaramillo Claros – Coordinador Académico sede Yumbo 
Luis anael Parra Peña – Coordinador de Formación Profesional 

JAMES ANTONIO RAMIREZ LOPEZ
Subdirector del Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano

					MATRIZ DE RIESGOS PARA LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTIÓN																	
No.	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción (Qué puede pasar y, cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento				¿Afecta el equilibrio económico del contrato?	Persona responsable por implementar el tratamiento	fecha estimada en que se inicia el tratamiento	fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión	
													Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría					¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad ¿Cuándo?
1	General	Interno	planeación	operacional	Inobservancia de los requisitos que debe tener el contratante para la ejecución del servicio.	Selección de propuestas que no cumplen con los requisitos para la prestación del servicio, afectar la Gestión Institucional y atrasar el proceso de contratación del servicio.	2	4	7	Alto	SENA	Quien realiza los estudios previos debe tener claro los requisitos a cumplir para realizar la contratación, definir las necesidades a contratar, el objeto a contratar.	1	1	2	Bajo	No	Coordinadores que requieran el servicio	Planeación	Suscripción del contrato	A través de correo electrónico y comunicaciones internas con jefes o Coordinadores.	En la planeación del proceso
2	Específico	Interno	Ejecución	Operacional	Riesgo por la tardanza de la expedición del respectivo registro presupuestal como requisito de ejecución.	Demora en el inicio de la ejecución del contrato	3	2	5	Medio	SENA	Seguimiento a cada un de los expedientes contractuales que requieran registro presupuestal	1	1	2	Bajo	No	SENA	Suscripción del contrato	Expedición del registro presupuestal	A través de las comunicaciones que se generan entre las dependencias que participan en la elaboración del contrato y la dependencia encargada del realizar el registro presupuestal	Posterior a la firma del contrato
3	Específico	Externo	Ejecución	Regulatorio	Perjuicios que se puedan ocasionar al contratista o a la Entidad por la ocurrencia de hechos de fuerza mayor o caso fortuito en los terminos del contrato y de la legislación existente	Retrasos en ejecución contractual	4	4	5	Alto	Contratista - SENA	Las partes de mutuo acuerdo acordarán la forma de retomar el equilibrio contractual a fin de no generar perjuicio para las partes	2	2	3	Bajo	Si	SENA y Contratista	Ejecucion	Liquidacion	Revisión por parte del Contratista y Supervisor del contrato	Permanente
4	General	Externo	Ejecución	Operacional	Enfermedad General, laboral, accidentes laborales que puedan generar incapacidad discapacidad, muerte del contratista entre otros	Acciones judiciales	3	1	4	Bajo	Contratista	Reducción de la probabilidad de ocurrencia del evento con actividades y programas de prevención en seguridad industrial y ocupacional	1	1	1	Bajo	No	Contratista	Ejecución	Liquidación	Supervisor/ Contratista	Permanente

5	Específico	Externo	Ejecución	Operacional	Riesgo por mal uso de la información. Se materializa cuando el contratista en cumplimiento de sus obligaciones administra información y la usa en actividades diferentes al desarrollo de su objeto contractual	Acciones Judiciales	3	4	7	Alto	Contratista	Reducir las probabilidades de ocurrencia con divulgación de políticas sobre la administración de la información documental y magnética. Monitoreo a las fuentes de información usadas por el contratista	1	1	2	Bajo	No	Supervisor del contrato	Ejecución	Liquidación	A través del control y seguimiento que realice el supervisor del contrato y comunicación a las demás colaboradoras que manejan información a fin de canalizar la misma.	Permanente
6	Específico	Interno	Ejecución	Técnico	Riesgo por servicios adicionales. se materializa cuando se requieren servicios complementarios o adicionales de manera sobreviniente a la necesidad que se estaba satisfaciendo con la ejecución del contrato	Prestación de servicio sin disponibilidad presupuestal que generen reclamaciones	2	3	5	Medio	SENA	No prestar servicios sin las debidas legalizaciones de adiciones, prorrogas o modificaciones contractuales	1	1	2	Bajo	SI	Coordinadores que requieren el servicio- Supervisor del contrato	Ejecucion	Liquidacion	A través de los informes parciales que genere el supervisor del contrato y comunicación a las demás personas que manejan información a fin de canalizar	Permanente
7	Específico	Interno	Ejecución	Técnico	Riesgo por la prestación del servicio por fuera del objeto y/o las obligaciones contractuales pactadas.	Prestación de servicio sin la solemnidad requerida por ley	2	3	5	Medio	Contratista	No prestar servicios sin la suscripción previa de la adición, modificación o contrato adicional.	2	3	5	Bajo	No	Supervisor del contrato	Ejecucion	Liquidacion	A través de los informes parciales que genere el supervisor del contrato y comunicación a las demás personas que manejan información a fin de canalizar	Permanente
8	Específico	Externo	Ejecución	Operacional	Incumplimiento del contrato (Ejecución parcial o incorrecta del objeto contractual o las obligaciones contenidas en el contrato)	Afecta la satisfacción de la necesidad que se pretende cubrir con el contrato. Puede generar sanciones y prórrogas	3	3	6	Alto	Contratista	Realizar seguimiento continuo a la ejecución del contrato y de evidenciar un presunto incumplimiento y/o demoras se dará aplicación a los procedimientos, clausulas excepcionales, caducidad, sanciones y multas conforme lo establece la norma, atendiendo a los derechos de la Entidad. (art. 84, 85, 86 L 1474/11)	2	3	5	Medio	No	SENA	Ejecución	Liquidación	Seguimiento a la ejecución del contrato	Permanente
9	General	Externo	Ejecución	Operacional	Errores cometidos por los contratistas en la elaboración de las actas y/o cuentas que ocasionan demoras en su radicación.	Demora en los pagos que puede afectar el desarrollo normal del contrato	2	2	4	Bajo	Contratista	Revisión de documentos radicados por el Contratista para solicitar los ajustes correspondientes.	1	1	2	Bajo	No	Contratista/Supervisor	Ejecución	Liquidación	Registro en la lista de verificación que debe realizar el supervisor	Durante la ejecución

TIPIFICACIÓN ESTIMACIÓN Y ASIGNACIÓN DE RIESGOS

10	General	Externo	Ejecución	Operacional	Falta de publicidad en los procesos de contratación y en el seguimiento de la supervisión o interventoría.	No cumplimiento del principio de publicidad	3	3	6	Alto	Entidad	Verificación de documentos publicados dentro del proceso contractual	1	1	3	Bajo	Si	Estructurador (Etapa pre contractual) y Supervisor (etapa contractual y post contractual)	Ejecución	Liquidación	Diligenciamiento de la lista de chequeo del procedimiento respectivo.	Permanente
11	Específico	Interno/ Externo	Ejecución	Operacional	Liquidación del contrato de manera inoportuna	Incumplimiento de la normatividad sobre liquidación de contratos	1	1	2	Bajo	Contratista/SENA	Seguimiento por parte del Supervisor del contrato	1	1	2	Bajo	No	SENA	Liquidación	Liquidación	Seguimiento a la ejecución del contrato	Permanente



CERTIFICACIÓN DE INEXISTENCIA DE PERSONAL DE PLANTA PARA SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN / PROFESIONALES / PERSONALES.

EL SUBDIRECTOR DEL CENTRO DE GESTIÓN Y DESARROLLO SOSTENIBLE SURCOLOMBIANO DEL SENA

CONSIDERANDO:

Que el Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano del Sena requiere contratar la prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión para ejecutar el objeto y las obligaciones descritas en el estudio previo que soportará la futura contratación.

Que, en consecuencia, para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 3 del Decreto 1737 de 1998, modificado por el artículo 1º del Decreto 2209 de 1998 y compilado en el artículo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015, la Resolución No. 2154 de 2024 y la Directiva Presidencial 08 de 2022;

CERTIFICA

Que revisada la planta de personal del Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano del Sena, lo indicado en las anteriores consideraciones y la justificación realizada por el área o dependencia en el estudio previo, en virtud del artículo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015, esta Subdirección de Centro acredita la inexistencia de personal suficiente que cuente con la idoneidad que requiere el desarrollo de las actividades principales demandadas, lo que implica la contratación de servicios personales o de apoyo a la gestión de 45 Profesionales cuyo objeto es: *“Prestar servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión, en la planeación y ejecución de la formación, así como la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos en los diseños curriculares asignados, para el desarrollo de habilidades y competencias técnicas de la población campesina, aportando al fortalecimiento de la economía popular, familiar, étnica y comunitaria, en concordancia con lineamientos establecidos por la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y la Coordinación Nacional de Atención Integral, Diferencial e Incluyente a la Economía popular - CampeSENA”.*

Que, por lo anterior, se cumple con el referido supuesto de hecho establecido en la normatividad vigente para justificar la contratación de los servicios requeridos.



Que la expedición de la presente certificación no exime de cumplimiento y aplicación de las normas de contratación que regulan la materia.

Dada en Pitalito Huila, a los veintisiete (27) días del mes enero de 2025

James Antonio Ramírez López

Subdirector de Centro

Vo. Bo: Leonardo Castro Vargas, Coordinador Grupo de Apoyo CGDSS

Proyectó y revisó: Dora Mercedes Romero Hios – Profesional Talento Humano

Anexo: Estudio Previo



AUTORIZACIÓN PARA LA CONTRATACIÓN DE OBJETOS IGUALES

CENTRO DE GESTIÓN Y DESARROLLO SOSTENIBLE SURCOLOMBIANO SENA REGIONAL HUILA

CONSIDERANDO

Que el ordenador del gasto, Subdirector del Centro de gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano Sena Regional Huila, según Estudios Previos, tramita la autorización para contratar **Cuarenta y Cinco (45)** instructores con el siguiente objeto igual: *“Prestar servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión, en la planeación y ejecución de la formación, así como la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos en los diseños curriculares asignados, para el desarrollo de habilidades y competencias técnicas de la población campesina, aportando al fortalecimiento de la economía popular, familiar, étnica y comunitaria, en concordancia con lineamientos establecidos por la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y la Coordinación Nacional de Atención Integral, Diferencial e Incluyente a la Economía popular - CampeSENA.”*

Que el trámite se adelanta de conformidad con lo establecido en 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, el Artículo 2.2.1.2.1.4.9. Del Decreto 1082 de 2015, el artículo 3° del Decreto 1737 de 1998, modificado por el artículo 1° del Decreto 2209 de 1998, y el Decreto 1068 de 2015 Artículo 2.8.4.4.5; en concordancia con la Resolución No. 751 de 2014, la Resolución No. 0054 de 2018 y la Circular SENA No. 3-2014-000115 de 2014, Directiva Presidencial No. 08 de 2022.

Que el artículo 5° de la Resolución No. 01-02406 del 24 de noviembre de 2023, expedida por el Director General señala: *“ARTÍCULO 5o. DELEGACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN PARA LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES CON PERSONAS NATURALES Y JURÍDICAS CON OBJETOS IGUALES. Delegar la autorización para celebrar contratos de prestación de servicios personales con personas naturales y jurídicas cuando existan relaciones contractuales vigentes con objetos iguales al que se pretende suscribir, conforme al artículo 2.8.4.4.5. del Decreto 1068 de 2015, en los siguientes servidores públicos del nivel Directivo del SENA: (...) c). En los Subdirectores de Centros de Formación para los contratos de prestación de servicios personales de su Centro de Formación.(...)”*

Que teniendo en cuenta la justificación expuesta en los estudios previos, la asignación presupuestal realizada para ese fin por la Dirección de Planeación del SENA; es procedente tramitar la autorización solicitada, la cual se encuentra respaldada en el CDP No. 3125 del 10 de enero de 2025.

En consecuencia, el Subdirector del Centro de gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano Sena Regional Huila,



AUTORIZA

Contratar los servicios de **Cuarenta y Cinco (45)** instructores con el siguiente objeto igual: *“Prestar servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión, en la planeación y ejecución de la formación, así como la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos en los diseños curriculares asignados, para el desarrollo de habilidades y competencias técnicas de la población campesina, aportando al fortalecimiento de la economía popular, familiar, étnica y comunitaria, en concordancia con lineamientos establecidos por la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y la Coordinación Nacional de Atención Integral, Diferencial e Incluyente a la Economía popular - CampeSENA.”.*

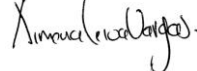
Dada en Pitalito Huila; a los 23 días del mes de enero de 2025

James Antonio Ramírez López

Subdirector del Centro de gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano Sena Regional Huila

VoBo. Leonardo Castro Vargas, Coordinador Grupo Apoyo Administrativo 

Revisó: Yony Arley Chavez Parra, Coordinador Académico (E) programas Especiales 

Proyectó: Ximena Leiva Vargas, Abogada CGDSS 





3-2024-000278
27/11/2024 12:25:43 p. m.

CIRCULAR

1-1010-

Bogotá D.C.

PARA: SECRETARIA GENERAL, DIRECTORES DE ÁREA Y JEFES DE OFICINA DE LA DIRECCIÓN GENERAL, DIRECTORES REGIONALES Y SUBDIRECTORES DE CENTRO DEL SENA.

ASUNTO: Contratación de Servicios Personales 2025.

Reciban un cordial y afectuoso saludo, estimados directivos.

Mediante la presente Circular se imparten directrices y lineamientos para el proceso de contratación de servicios personales en el SENA para la vigencia 2025 (artículo 32 - numeral 3° de la Ley 80 de 1993).

1. DIRECTRICES GENERALES:

La contratación de servicios personales en el SENA para la vigencia 2025 se debe realizar con plena observancia de las normas legales y reglamentarias vigentes que rigen el tema, así como las de austeridad del gasto público, garantizando la aplicación de los principios de contratación (como transparencia, economía y responsabilidad, establecidos en los artículos 23 y siguientes de la Ley 80 de 1993), el principio de la gestión fiscal eficiente, y los que orientan la función administrativa (como los de planeación, igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, que establece el artículo 209 de la Constitución Política), la satisfacción del interés general, el cumplimiento de los fines estatales, y aplicando las directrices y procedimientos de esta Circular.

Para el proceso de contratación, además de las funciones que le corresponde cumplir a la Oficina de Control Interno del SENA, los ordenadores del gasto inculcarán y fomentarán la cultura del autocontrol en las personas que actúen en cualquier etapa del proceso contractual, como elemento importante del sistema de gestión y control para la prevención de riesgos, el mejoramiento continuo y la salvaguarda de los recursos públicos.

En cumplimiento del principio de transparencia, todas las dependencias que participen en el trámite contractual permitirán el acceso a los documentos precontractuales, contractuales y post-contractuales a quienes lo soliciten, incluidas las veedurías ciudadanas, con excepción de aquellos documentos que tengan reserva conforme a la ley.

Todos los contratos referidos en esta Circular deben adelantarse y tramitarse por medio de la plataforma SECOP II.

Los ordenadores del gasto, como responsables de esta contratación, deben verificar la coherencia entre las necesidades registradas en el Plan de Acción y el Plan Anual de Adquisiciones. Las obligaciones de

Dirección General
Dirección Calle 57 No 8-69, Ciudad Bogotá D.C. - PBX 57 601 5461500



estos contratos deben ser coherentes con su objeto y no incluir en su redacción elementos subordinantes; igualmente, durante la ejecución del contrato, los supervisores y ordenadores del gasto deberán vigilar y garantizar la autonomía del contratista, para no incurrir en conductas que puedan configurar subordinación y producir daño antijurídico para el SENA, aplicando lo señalado en el Manual de Supervisión e Interventoría de la Entidad.

Adicionalmente, es deber de los ordenadores del gasto y del pago cumplir a cabalidad las normas, políticas y lineamientos de austeridad, eficiencia, economía y efectividad, para lo cual, conforme al artículo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015 y el artículo 3° del Decreto No. 199 de 2024, cada Dirección de Área, Oficina, Regional o Centro de Formación debe realizar una revisión previa y rigurosa de las razones que justifiquen la contratación de servicios y de apoyo a la gestión para suscribir solamente los que sean estrictamente indispensables según sus necesidades y por el tiempo necesario durante la vigencia 2025.

2. PROTECCION CONSTITUCIONAL ESPECIAL:

Los casos de protección constitucional especial de las personas que vienen contratados en el SENA durante el 2024, deben ser analizados y resueltos por cada ordenador del gasto para la contratación de la vigencia 2025, teniendo en cuenta los lineamientos emitidos por la Dirección Jurídica del SENA sobre el tema, con base en las normas y la jurisprudencia vigente.

3. CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE INSTRUCTOR:

Teniendo en cuenta lo dispuesto por los artículos 9 (numeral 17) y 22 (numeral 14) del Decreto 249 de 2004, la contratación de Instructores se debe realizar utilizando el Banco de Instructores.

Con este fin, para la contratación de servicios personales de Instructor en la vigencia 2025, se tendrán en cuenta las hojas de vida registradas en el Banco de Instructores conformado según la Circular No. 3-2023- 000212 del 3 de noviembre de 2023 y los demás lineamientos emitidos con base en ella, con excepción de la conformación del Comité de Verificación, que se registrará por lo indicado en esta Circular. En consecuencia, la contratación de los Instructores en el 2025 se realizará aplicando el procedimiento y los demás lineamientos indicados en esa circular y como se ha venido trabajando en el 2024 bajo el esquema de publicación de perfiles a necesidad de los Centros de Formación Profesional dado que el Banco está abierto de forma permanente. Teniendo en cuenta lo anterior, no se realizará convocatoria nacional en diciembre del 2024, sino que se continuará con el esquema de convocatorias específicas de acuerdo con los requerimientos de los Centros de Formación para suplir nuevas necesidades de contratación, o aquellas que no se puedan suplir con las hojas de vida registradas actualmente en el Banco de Instructores.

Los Centros que requieran nuevos perfiles, según la oferta de los programas de formación, podrán hacer nuevas convocatorias a partir de enero del 2025, una vez se tenga la actualización remitida por parte de la Dirección de Formación Profesional a la Agencia Pública de Empleo del SENA.

La inscripción en el Banco de Instructores del SENA para las personas interesadas en formar parte de este, sigue siendo permanente, y quienes lo hagan a partir de la fecha de esta circular podrán participar en las convocatorias específicas que realizará la entidad durante el 2025 para suplir nuevas necesidades de contratación, o aquellas que no se puedan suplir con el actual Banco de Instructores. Los perfiles de

Dirección General
Dirección Calle 57 No 8-69, Ciudad Bogotá D.C. - PBX 57 601 5461500



las convocatorias específicas que requieran los Centros de Formación durante el 2025, serán publicados en el mismo aplicativo de la Agencia Pública de Empleo – APE.

Las peticiones, quejas, reclamaciones y/o tutelas que se presenten en el 2025 por la aplicación de esta Circular y de la Circular No. 3-2023-000212 del 3 de noviembre de 2023 seguirán siendo analizadas y respondidas por cada Centro de Formación; las relacionadas con la disponibilidad y uso de la aplicación web de la APE serán respondidas por ésta.

Las dudas, interpretaciones o vacíos que se presenten durante el proceso de contratación de Instructores 2025 serán resueltas o suplidas mediante lineamientos emitidos de manera conjunta por la Dirección de Formación Profesional, la Secretaría General y la Dirección de Empleo y Trabajo. Los términos y condiciones de uso del aplicativo de la Agencia Pública de Empleo son presentados a los usuarios en el momento de registro de su hoja de vida y al leerlos indican su aceptación.

Conformación del Comité de Verificación para la contratación de Instructores 2025:

Cada Centro de Formación debe integrar para la contratación de Instructores 2025 un “Comité de Verificación”, conformado por los siguientes integrantes, que ejecutarán las funciones señaladas en la Circular No. 3-2023-000212 del 3 de noviembre de 2023:

- El Subdirector de Centro o su representante.
- Un (1) Coordinador Académico del Centro de Formación.
- Un (1) Instructor de planta del Centro de Formación.

- Para verificar la idoneidad de los(as) inscritos(as) a programas de la estrategia CampeSENA, se resta el Instructor de planta e ingresa un profesional responsable de la implementación de la estrategia CampeSENA, designado por el Comité Articulador Regional de CampeSENA.

- Para verificar la idoneidad de los inscritos(as) a programas de la estrategia Economía Popular, se resta el instructor de planta e ingresa un integrante profesional con funciones de la Escuela Nacional de Instructores – ENI.

En cada Centro de Formación los representantes de los Aprendices podrán escoger a uno (1) de ellos, para que haga veeduría al proceso de contratación de Instructores.

En los casos que se considere necesario, la Dirección General podrá designar un representante para acompañar el proceso en el(os) Centro(s) de Formación que se estime(n) pertinente(s), el cual actuará con voz y sin voto.

4. CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO ADMINISTRATIVO O MISIONAL DIFERENTE A INSTRUCTOR.

De conformidad con 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, 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.

Dirección General
Dirección Calle 57 No 8-69, Ciudad Bogotá D.C. – PBX 57 601 5461500



5. GENERALIDADES PARA LA CONTRATACIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE NUMERALES 2, 3 y 4.

5.1. Los ordenadores del gasto deben verificar el cumplimiento de los requisitos de idoneidad y experiencia exigidos en los estudios previos de cada contrato a suscribir, para lo cual el área solicitante debe constatar previamente la verificación de los documentos con los cuales se soporta la idoneidad y experiencia, la cual debe ser anexada al expediente contractual con la constancia de verificación suscrita por el Director del Área, el Jefe de Oficina, el Director Regional o el Subdirector de Centro. Para la contratación de Instructores el ordenador del gasto debe acreditar además que la hojas de vida de la persona seleccionada hace parte del Banco de instructores del SENA aplicando los lineamientos de esta Circular y de la Circular No. 3-2023-000212 del 3 de noviembre de 2023.

5.2. Para agilizar la gestión y lograr el inicio oportuno de los programas y proyectos institucionales del 2025, es necesario que antes del 31 de diciembre de 2024 se realicen las siguientes actividades:

- Proyectar los Planes de Contratación de instructores (sólo para Centros de Formación).
- Elaborar el Plan Anual de Adquisiciones 2025 de cada Regional y de la Dirección General; de ser necesario este Plan podrá actualizarse en el 2025.
- Obtener la(s) autorización(es) necesaria(s) para la contratación de prestación de servicios personales.
- Crear los procesos precontractuales, elaborar, suscribir y subir al SECOP II la certificación de inexistencia de personal de planta (artículo 3° del Decreto 1737 de 1998, modificado por el artículo 1° del Decreto 2209 de 1998), indicando expresamente la causal que aplica en cada caso.
- Elaborar, suscribir y subir al SECOP II los estudios previos para todos los contratos de prestación de servicios que tenga planeado para el 2025 cada Centro de Formación, Dirección Regional, Área y Oficina de la Dirección General.
- Preseleccionar en el módulo Banco de Instructores de la APE a los inscritos que tenga planeado contratar el Centro de Formación como Instructores.

En el año 2025 se deben realizar las siguientes actividades a partir del 2 de enero:

- Obtener el(los) CDP(s) inmediatamente se haga la asignación del presupuesto 2025.
- Verificar que las personas seleccionadas para suscribir los contratos cumplen los requisitos y el perfil de idoneidad y experiencia, y dejar constancia de ello.
- Recibir las ofertas radicadas de las personas a contratar.
- Suscribir electrónicamente por medio del SECOP II los contratos.
- Registrar presupuestalmente cada contrato.
- Aprobar las garantías (cuando se requiera)
- Asignar en el módulo Banco de Instructores de la APE, el estado “Contratado” a todos aquellos Inscritos que sean contratados durante la vigencia 2025.

La contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión no podrá realizarse a través de Cooperativas o Pre-cooperativas de Trabajo Asociado, ni de otra modalidad que implique intermediación.

En el 2025 los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión se suscribirán según las necesidades de contratación y su correspondiente justificación de cada Centro de Formación, Regional y Área u Oficina de la Dirección General. Los contratos de instructor podrán tener vigencia máxima hasta el último día del calendario académico 2025, y los diferentes a Instructor hasta el 31 de diciembre del 2025.

Dirección General
Dirección Calle 57 No 8-69, Ciudad Bogotá D.C. - PBX 57 601 5461500









Cada Ordenador del Gasto es responsable de velar por el registro de la información pre-contractual, contractual y post-contractual, garantizando condiciones de oportunidad, veracidad, completitud y confiabilidad. La consolidación de la información contractual estará en cabeza de cada Ordenador del Gasto y se enviará a la Dirección General.

El valor máximo de los honorarios mensuales para los contratos de prestación de servicios de instructor y de actividades diferente a instructor, serán las establecidas en la(s) tabla(s) de tarifas para el 2025 que divulgará la Dirección de Formación Profesional y la Secretaría General.

Los lineamientos de esta circular son de carácter obligatorio y su incumplimiento será reportado a la Oficina de Control Interno Disciplinario para la investigación correspondiente.

Cordial saludo,


Firmado digitalmente por
JORGE EDUARDO
LONDOÑO ULLOA
JORGE EDUARDO LONDOÑO ULLOA
Director General

VoBo.: Manuel Fernando Cruz Avendaño – Asesor (C) Despacho Dirección General 
VoBo. Luz Dana Leal Ruiz – Directora de Empleo y Trabajo 
VoBo: Claudia Patricia Forero Londoño – Directora de Formación Profesional 
VoBo: Gigioly Katerine Grimaldos Robayo – Secretaria General 
VoBo: Manuela Valentina Garcia Cano – Directora Jurídica 
Compiló: Hernando A. Guerrero G. – Coordinador Grupo de Gestión del Talento Humano 

Dirección General
Dirección Calle 57 No 8-69, Ciudad Bogotá D.C. - PBX 57 601 5461500



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Pública

Pública Clasificada

Pública Reservada

CIRCULAR

3-2024-000305

23/12/2024 2:45:08 p. m.

1-2020

Bogotá D.C

PARA: DIRECTORES DE ÁREA, JEFES DE OFICINA, DIRECTORES REGIONALES Y SUBDIRECTORES DE CENTRO.

ASUNTO: Tabla de Honorarios 2025

Cordial, efusivo y afectuoso saludo.

La Secretaría General, la Dirección de Formación Profesional y la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, presentan **la tabla de honorarios mensuales** a reconocer en el SENA durante la vigencia 2025 para los contratos de prestación de servicios con personas naturales.

El valor de los honorarios a pagarle a un contratista se determinará teniendo en cuenta el objeto del contrato, las obligaciones a contraer, la formación académica y/o la experiencia relacionada requerida, dentro de los límites de las tablas que se indican a continuación, según corresponda. Para establecer el valor de los honorarios, no se tomará en cuenta todos los estudios y/o experiencia del futuro contratista, solamente los indicados en los estudios previos de acuerdo con la necesidad a satisfacer.

El valor de los honorarios que se pacte en el contrato debe incluir el IVA y los impuesto y tasas a cargo del contratista, y su monto mensual no podrá superar el tope máximo establecido en la respectiva tabla.

1. Competencia Funcional

El Subdirector de Centro, Director Regional, Director de Área, Jefe de Oficina de la Dirección General, o Secretario General que requiera la respectiva contratación, definirá el perfil del contratista en los estudios previos, con base en las competencias, obligaciones y responsabilidades inherentes al objeto contractual a desarrollar, con excepción de los contratos de **instructor**, en los cuales el perfil debe estar relacionado con el definido en el diseño curricular o el que establezca la Dirección de Formación Profesional.

Dirección General
Dirección de Formación Profesional, Bogotá D.C. - PBX 57 601 5461500



2. Tabla de Honorarios para Actividades de Instructor:

De acuerdo con las orientaciones y disposiciones de la Dirección de Formación Profesional se muestra la tabla de honorarios que aplica a los contratos que desarrollan actividades de instructor:

TARIFA INSTRUCTORES VIGENCIA 2025					
ITEM	NIVEL	Zona General		Zona Especial	
	Área de conocimiento y experiencia, según prescripción en cada diseño curricular	PERIODO FIJO (meses)	HORA	PERIODO FIJO (meses)	HORA
A	Profesionales, Tecnólogos y Técnicos que, en el diseño curricular o la entidad reguladora del Sector, exija formación de alto nivel, o certificaciones de industria y experiencia altamente especializada	8.498.525	92.455	9.600.870	106.668
B	Profesionales que en el diseño curricular se exija especializaciones o certificaciones específicas	4.793.312	40.889	5.511.593	47.659
C	Profesionales universitarios	4.599.511	39.710	5.333.824	45.638
	Tecnólogo con especialización	4.599.511	39.710	5.333.824	45.638
	Tecnólogo	4.599.511	39.710	5.333.824	45.638
D	Técnico Profesional	3.555.872	29.976	3.911.475	34.490
	Técnico Laboral	3.555.872	29.976	3.911.475	34.490
	CAP	3.555.872	29.976	3.911.475	34.490
	Maestro	3.555.872	29.976	3.911.475	34.490
E	Sabedores ancestrales	3.555.872	39.710	3.911.475	45.638
F	Campeños (con certificados que reconozcan sus competencias)	4.599.511	39.710	5.333.824	45.638

Las tarifas de las columnas identificadas como zona especial aplican únicamente para las regionales **Chocó, San Andrés, Sucre, Arauca, Casanare, Guaviare, Vichada, Vaupés, Amazonas, Guainía, Caquetá, Putumayo y el centro Agroindustrial del Meta**, donde se presentan dificultades en la consecución de personal idóneo y con los perfiles requeridos o para cualquier Centro de Formación que desarrolle formación en áreas rurales y que la misma cuente con aprobación por parte de las Direcciones Regionales.

Con relación al **ítem A**, descrito en la tabla (primera columna), se indica que cada Centro de Formación debe ceñirse a lo definido en los perfiles de los diseños curriculares o los que determine la Dirección de Formación Profesional y se deberá contar con el visto bueno previo a la contratación, por parte de los Directores Regionales. Para la contratación de los instructores de las tarifas de **ítem B**, se entiende por certificación de industria lo siguiente: Será el reconocimiento tecnológico y bases sólidas en una disciplina que aplican al desempeño laboral, la cual es expedida por una entidad con reconocimiento mundial, por tener un riguroso programa de certificación

Dirección General
Dirección de Formación Profesional, Bogotá D.C. - PBX 57 601 5461500



profesional de la más alta calidad y que aplican al desarrollo de las competencias técnicas del programa de formación que va a orientar; son ejemplos de certificación de industria: Certificación Internacional del IIW-E; AWS-CWI; PMP-PMI; JAVA PROGRAMMER entre otros.

Para la contratación de los instructores por horas de los ítems E y F, se debe contar con aprobación por parte de las Dirección de Formación Profesional.

3. Nueva Tabla de Honorarios 2025 para Actividades Diferente a Instructor:

TIPO	IDONEIDAD	EXPERIENCIA	VALOR MÁXIMO MENSUAL DE HONORARIOS	
PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN	Aprobación de 1 a 5 años de educación Básica Primaria.	12 meses de experiencia laboral.	Hasta	\$ 1.832.790
	Bachiller	Sin experiencia laboral	Hasta	\$ 1.935.790
		13 meses de experiencia laboral.	Hasta	\$ 2.038.790
	CAP de SENA o su equivalente	12 meses de experiencia laboral.	Hasta	\$ 2.141.790
	Bachiller + CAP de SENA o su equivalente o Certificación de Competencia Laboral.	Sin experiencia laboral	Hasta	\$ 2.244.790
		25 meses de experiencia laboral.	Hasta	\$ 2.347.790
	Conductores	25 meses de experiencia laboral.	Hasta	\$ 2.389.435
	Título de Técnico Profesional, Técnico Laboral o Técnico.	Sin experiencia relacionada.	Hasta	\$ 2.589.436
		25 meses de experiencia relacionada.	Hasta	\$ 2.629.091
	Título de Técnico Profesional, Técnico Laboral o Técnico + Especialización Técnica o Tecnológica.	6 o más de experiencia relacionada.	Hasta	\$ 3.009.774
	Título de Tecnólogo	Sin experiencia relacionada.	Hasta	\$ 2.779.778
		25 meses de experiencia relacionada.	Hasta	\$ 3.044.142
	Título de Tecnólogo + Especialización Tecnológica	6 o más de experiencia relacionada.	Hasta	\$ 3.311.150
	Aprobación de tres (3) años de educación superior/o aprobación mínima del 50% del plan de estudios.	Sin experiencia relacionada.	Hasta	\$ 2.589.436
25 meses de experiencia relacionada.		Hasta	\$ 2.629.091	

Dirección General
Dirección de Formación Profesional, Bogotá D.C. - PBX 57 601 5461500



TIPO	IDONEIDAD	EXPERIENCIA	VALOR MÁXIMO MENSUAL DE HONORARIOS	
PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES	Aprobación de cuatro (4) años de educación superior/o aprobación mínima del 70% del plan de estudios.	Sin experiencia relacionada.	Hasta	\$ 2.945.007
		25 meses de experiencia relacionada.	Hasta	\$ 3.180.288
	Aprobación de cinco (5) años de educación superior/ o aprobación total del plan de estudios.	Sin experiencia relacionada.	Hasta	\$ 3.560.973
		25 meses de experiencia relacionada.	Hasta	\$ 3.780.394
	Título Profesional Universitario	Sin experiencia relacionada.	Hasta	\$ 3.835.911
		13 meses de experiencia profesional relacionada.	Hasta	\$ 4.619.747
		25 meses de experiencia profesional relacionada.	Hasta	\$ 5.374.504
		37 meses de experiencia profesional relacionada.	Hasta	\$ 6.159.662
49 meses de experiencia profesional relacionada.		Hasta	\$ 6.928.959	
61 meses de experiencia profesional relacionada en adelante.		Hasta	\$ 7.930.896	
Título Profesional Universitario + Especialización Profesional	Sin experiencia relacionada.	Hasta	\$ 5.497.433	
	25 meses de experiencia profesional relacionada.	Hasta	\$ 7.313.609	
	37 meses de experiencia profesional relacionada.	Hasta	\$ 7.930.896	
	49 meses de experiencia profesional relacionada.	Hasta	\$ 8.878.636	
	61 meses de experiencia profesional relacionada en adelante.	Hasta	\$ 9.946.665	
Título Profesional + Maestría	Sin experiencia relacionada.	Hasta	\$ 9.287.077	
	25 meses de experiencia profesional relacionada.	Hasta	\$ 10.386.828	
	37 meses de experiencia profesional relacionada.	Hasta	\$ 11.641.232	

Dirección General
Dirección de Formación Profesional, Bogotá D.C. - PBX 57 601 5461500



TIPO	IDONEIDAD	EXPERIENCIA	VALOR MÁXIMO MENSUAL DE HONORARIOS	
		49 meses de experiencia profesional relacionada en adelante.	Hasta	\$ 13.029.138
	Título Profesional + Doctorado o Post Doctorado	13 meses de experiencia profesional relacionada.	Hasta	\$ 10.386.828
		25 meses de experiencia profesional relacionada.	Hasta	\$ 11.641.232
		37 meses de experiencia profesional relacionada.	Hasta	\$ 13.029.138
		49 meses de experiencia profesional relacionada en adelante.	Hasta	\$ 14.417.046

3.1 Alternativas para Verificar la Formación Académica o Experiencia Requerida para Actividades Diferente a Instructor:

3.1.1. Diploma de bachiller en cualquier modalidad, por:

- a) Aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y un (1) año de experiencia laboral adicional a la de la respectiva fila, o
- b) Aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y CAP de SENA o su equivalente.
- c) Dos (2) años de educación básica secundaria, o dos (2) años de experiencia adicional a la de la respectiva fila.
- d) Aprobación de un (1) año de educación básica secundaria por seis (6) meses de experiencia laboral y viceversa, siempre y cuando se acredite la formación básica primaria.
- e) Aprobación de un (1) año de educación básica primaria por tres (3) meses de experiencia laboral y viceversa.

3.1.2 CAP del SENA, por:

- a) Tres (3) años de educación básica secundaria o dieciocho (18) meses de experiencia y viceversa.

3.1.3 Título de formación técnica, tecnológica o de formación técnica profesional, por:

- a) un (1) año de experiencia relacionada, siempre y cuando se acredite la terminación y la aprobación de los estudios en la respectiva modalidad.

Dirección General
Dirección de Formación Profesional, Bogotá D.C. - PBX 57 601 5461500



b) Tres (3) años de experiencia relacionada adicional a la exigida en el respectivo renglón y viceversa siempre y cuando se acredite el diploma de bachiller.

3.1.4 Título de especialización técnica, tecnológica o de formación técnica profesional, por:

a) Un (1) año de experiencia relacionada adicional a la exigida en el respectivo renglón, siempre y cuando se acredite la terminación y la aprobación del plan de estudios en la respectiva modalidad.

3.1.5 Un (1) año de educación superior o su equivalente al 20% de aprobación del plan de estudios, por:

a) Un (1) año de experiencia relacionada; podrá aplicarse máximo hasta por 2 años o por su equivalente hasta el 40% o,

b) Seis (6) meses de experiencia relacionada y curso del SENA en cualquier nivel de formación, relacionado con el objeto contractual.

Nota 1: Esta alternativa solo podrá ser aplicada a quienes acrediten la aprobación de mínimo 3 años de educación superior profesional o aprobación mínimo del 50% del plan de estudios.

Nota 2: La certificación que acredite el requisito en esta modalidad debe establecer la equivalencia de los créditos aprobados en años, indicando el total de créditos del plan de estudios y los créditos aprobados a la fecha. En su defecto se aplicará la siguiente fórmula: (#créditos aprobados) / (#total de créditos del programa) X 100.

3.1.6 Título de postgrado en el nivel de formación de especialización profesional, por:

a) Título profesional en pregrado adicional al exigido en el requisito, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con el objeto del contrato o,

b) Terminación y aprobación del plan de estudios profesionales en pregrado adicional al título profesional exigido, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con el objeto del contrato, y un (1) año de experiencia profesional relacionada, adicional a la de respectivo renglón de la columna anterior. o,

c) Dos (2) años de experiencia profesional, y viceversa, siempre que se acredite el título profesional.

3.1.7 Título de Postgrado en el nivel de formación de maestría, por:

a) Título profesional en pregrado adicional al exigido en el requisito, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con el objeto del contrato o,

b) Terminación y aprobación de estudios profesionales en pregrado adicionales al título profesional exigido, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con el objeto del contrato, y un (1) año de experiencia profesional relacionada, adicional a la de respectivo renglón de la columna anterior o,

c) Título de posgrado en el nivel de formación de especialización y tres (3) años de experiencia profesional adicional a la exigida en el respectivo renglón, y viceversa, siempre que se acredite el título profesional.

3.1.8 Título de Postgrado en el nivel de formación de doctorado o post doctorado, por:

a) Título de maestría y cuatro (4) años de experiencia, o

b) Título profesional en pregrado adicional al exigido, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con el objeto del contrato y dos (2) años de experiencia.

c) Seis (6) años de experiencia profesional relacionada, adicional a la exigida en la columna de experiencia, y viceversa, siempre que se acredite el título profesional.

Dirección General

Dirección de Formación Profesional, Bogotá D.C. - PBX 57 601 5461500



Nota 1. Los requisitos de idoneidad, de conocimientos y experticia especial, se establecerán los respectivos estudios previos.

4. Tarifas de Honorarios Diferenciales para los Evaluadores y Expertos en la Función Productiva para Construcción de Instrumentos del Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

IDONEIDAD	EXPERIENCIA	ALTERNATIVAS PARA VERIFICAR LA IDONEIDAD O EXPERIENCIA REQUERIDA DEL FUTURO CONTRATISTA	VALOR MENSUAL DE HONORARIOS
Sin título de formación.	Mínimo 24 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	24 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por: Mínimo 36 meses de experiencia relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	2.357.454
Bachiller	Mínimo 24 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	24 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por: Mínimo 36 meses de experiencia relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	2.391.660
Bachiller + CAP de SENA o su equivalente o certificado de competencia laboral en el área a evaluar o a construir instrumentos de evaluación.	Mínimo 24 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	24 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por: Mínimo 36 meses de experiencia relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	2.606.353
Título de Técnico profesional o laboral en cualquier área + bachiller.	Mínimo 18 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	18 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por:	2.990.966

Dirección General
Dirección de Formación Profesional, Bogotá D.C. - PBX 57 601 5461500



IDONEIDAD	EXPERIENCIA	ALTERNATIVAS PARA VERIFICAR LA IDONEIDAD O EXPERIENCIA REQUERIDA DEL FUTURO CONTRATISTA	VALOR MENSUAL DE HONORARIOS
		Mínimo 36 meses de experiencia relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	
Título de Técnico profesional o laboral, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de Evaluación + bachiller.	Mínimo 13 meses de experiencia como técnico y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	13 meses de experiencia como técnico y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por: Mínimo 24 meses de experiencia como técnico, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	3.027.814
Título de Técnico profesional o laboral, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación + bachiller.	Mínimo 18 meses de experiencia como técnico y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	18 meses de experiencia como técnico y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por: Mínimo 36 meses de experiencia como técnico, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	3.064.662
Título de Técnico profesional o laboral + especialización, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación + bachiller	Mínimo 18 meses de experiencia como técnico y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	18 meses de experiencia como técnico y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por: Mínimo 36 meses de experiencia como técnico, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	3.442.220
Título de Tecnólogo en cualquier área	Mínimo 18 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	18 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por:	3.212.224

Dirección General
Dirección de Formación Profesional, Bogotá D.C. - PBX 57 601 5461500



IDONEIDAD	EXPERIENCIA	ALTERNATIVAS PARA VERIFICAR LA IDONEIDAD O EXPERIENCIA REQUERIDA DEL FUTURO CONTRATISTA	VALOR MENSUAL DE HONORARIOS
		Mínimo 36 meses de experiencia en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	
Título de Tecnólogo en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	Mínimo 13 meses de experiencia como tecnólogo y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	13 meses de experiencia como tecnólogo y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por: Mínimo 24 meses de experiencia como tecnólogo, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	3.293.816
Título de Tecnólogo en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	Mínimo 18 meses de experiencia como tecnólogo y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	18 meses de experiencia como tecnólogo y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por: Mínimo 36 meses de experiencia como tecnólogo en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	3.408.394
Título de Tecnólogo + especialización, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	Mínimo 13 meses de experiencia como tecnólogo y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	13 meses de experiencia como tecnólogo y como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por: Mínimo 24 meses de experiencia como tecnólogo, en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	3.743.596
Aprobación de 3 años de educación superior / o aprobación mínima del 50% del plan de estudios	Mínimo 18 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	18 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por: Mínimo 36 meses de experiencia relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	3.537.432
Aprobación de 4 años de educación superior / o aprobación mínima del 70%	Mínimo 18 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	18 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por:	3.766.586

Dirección General
Dirección de Formación Profesional, Bogotá D.C. - PBX 57 601 5461500



IDONEIDAD	EXPERIENCIA	ALTERNATIVAS PARA VERIFICAR LA IDONEIDAD O EXPERIENCIA REQUERIDA DEL FUTURO CONTRATISTA	VALOR MENSUAL DE HONORARIOS
del plan de estudios		Mínimo 36 meses de experiencia relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	
Aprobación de 5 años de educación superior / o aprobación total del plan de estudios	Mínimo 18 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	18 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por: Mínimo 36 meses de experiencia relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	4.095.857
Título Universitario en cualquier área	Mínimo 18 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	18 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por: Mínimo 36 meses de experiencia relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	4.738.000
Título Universitario en cualquier área	Mínimo 36 meses de experiencia como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar / o a construir ítems e indicadores de evaluación.		4.841.000
Título Universitario en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de instrumentos de evaluación.	Mínimo 13 meses de experiencia profesional como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	13 meses de experiencia profesional como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación, por: Mínimo 24 meses de experiencia profesional relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.	4.841.000

Dirección General
Dirección de Formación Profesional, Bogotá D.C. - PBX 57 601 5461500



5. Tarifas de Honorarios Diferenciales para desarrolladores de software y/o analistas de datos.

IDONEIDAD	EXPERIENCIA	ALTERNATIVAS PARA VERIFICAR LA IDONEIDAD O EXPERIENCIA REQUERIDA DEL FUTURO CONTRATISTA	VALOR MENSUAL DE HONORARIOS
Sin título de formación.	Mínimo 18 meses de experiencia en desarrollo de software o análisis de datos.	18 meses de experiencia en desarrollo de software o análisis de datos, por: Mínimo 24 meses de experiencia académica y/o laboral en actividades relacionadas con desarrollo de software o análisis de datos.	Hasta 3.500.000
Título de Técnico profesional o laboral en cualquier área	Mínimo 12 meses de experiencia en desarrollo de software o análisis de datos.	12 meses de experiencia en desarrollo de software o análisis de datos, por: Mínimo 18 meses de experiencia académica y/o laboral en actividades relacionadas con desarrollo de software o análisis de datos	Hasta 4.000.000
Título de Tecnólogo en cualquier área	Mínimo 12 meses de experiencia en desarrollo de software o análisis de datos.	12 meses de experiencia en desarrollo de software o análisis de datos, por: Mínimo 18 meses de experiencia académica y/o laboral en actividades relacionadas con desarrollo de software o análisis de datos	Hasta 4.500.000
Título Universitario en cualquier área	Mínimo 12 meses de experiencia en desarrollo de software o análisis de datos.	12 meses de experiencia en desarrollo de software o análisis de datos, por: Mínimo 18 meses de experiencia académica y/o laboral en actividades relacionadas con desarrollo de software o análisis de datos	Hasta 6.900.000

Dirección General
Dirección de Formación Profesional, Bogotá D.C. - PBX 57 601 5461500



6. Justificación de honorarios.

Los Directores de Área, Jefes de Oficinas, la Secretaría General, los Directores Regionales y Subdirectores de Centro, deben señalar en los estudios previos las razones que justifican la estimación de los honorarios, de acuerdo con las necesidades descritas, el perfil definido y el presupuesto asignado, teniendo en cuenta las tablas indicadas en esta circular.

7. Vigencia

La presente circular entra en vigencia a partir del 1 de enero de 2025, es aplicable a los contratos que se suscriban durante la vigencia 2025.

Atentamente,

Firmado digitalmente
por GIGIOLY KATERINE
GRIMALDOS ROBAYO

Katerine Grimaldos Robayo
Secretaría General

CLAUDIA PATRICIA FORERO LONDOÑO
Firmado digitalmente por
CLAUDIA PATRICIA FORERO
LONDOÑO
Fecha: 2024.12.20 18:04:12
-05'00'

Claudia Patricia Forero Londoño
Directora Formación Profesional

Firmado digitalmente
por LUIS ALEJANDRO
JIMENEZ CASTELLANOS
Fecha: 2024.12.23
11:08:09 -05'00'

Luis Alejandro Jiménez Castellanos
Director Sistema Nacional de Formación
para el Trabajo

VoBo. *Claudia Liliana Blanco Santillana – Directora de Planeación y Direccionamiento Corporativo*
Revisó: *Emilio Eliecer Navia Zuniga – Coordinador del Grupo Planeación Financiera, Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo*
Juan Pablo Espinel Cárdenas – Coordinador Grupo de Gestión Administrativa, Secretaría General
Hernando Alberto Guerrero Guío – Profesional Grado 10 Secretaría General
Carol Edith Valencia Castañeda - Grupo Interno de Gestión de Instructores

Proyectó:

Carlos Joel Gómez Mogollón – Contratista Secretaría General
Gustavo Adolfo Núñez Almonacid - Contratista Secretaría General
Diego Alejandro Puentes Soler -Abogado (c) Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Dirección General
Dirección de Formación Profesional, Bogotá D.C. - PBX 57 601 5461500



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Pública	<input checked="" type="checkbox"/>	Pública Clasificada	<input type="checkbox"/>	Pública Reservada	<input type="checkbox"/>
---------	-------------------------------------	---------------------	--------------------------	-------------------	--------------------------

CIRCULAR

3-2024-000301
20/12/2024 3:40:37 p. m.

1-6060

Bogotá D.C

PARA: SECRETARIA GENERAL, DIRECTORES DE ÁREA, JEFES DE OFICINA, DIRECTORES REGIONALES, SUBDIRECTORES DE CENTRO DE FORMACION PROFESIONAL, COORDINADORES DE FORMACION, COORDINADORES ACADEMICOS.

ASUNTO: Comunicación Resolución 1-03368

De manera atenta enviamos para su conocimiento y amplia divulgación la Resolución 1-033368 de 2024, Por el cual se modifican los artículos 1 y 2 de la resolución 1-3000 de 2024 “Por el cual se establece el calendario académico y de labores de los centros de formación profesional del SENA para el año 2025, se efectúa una delegación y se dictan otras disposiciones”

Cordialmente,

CLAUDIA
PATRICIA FORERO
LONDOÑO

Firmado digitalmente por
CLAUDIA PATRICIA FORERO
LONDOÑO
Fecha: 2024.12.20 15:28:43
-05'00'

CLAUDIA PATRICIA FORERO LONDOÑO
Directora de Formación Profesional
Dirección General

Anexo Resolución 1-03368 de 2024

Dirección General
Dirección de Formación Profesional, Bogotá D.C. - PBX 57 601 5461500



RESOLUCIÓN Nro. **1-03368** DE 2024

Por la cual se modifican los artículos 1 y 2 de la Resolución Nro. 1-3000 de 2024, *“por la cual se establece el calendario y de labores de los centros de formación profesional del SENA para el año 2025, se efectúa una delegación y se dictan otras disposiciones”*

EL DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

En uso de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas mediante los numerales 4 y 13 del artículo 4 del Decreto 249 de 2004, y

CONSIDERANDO

Que los numerales 4 y 13 del artículo 4 del Decreto 249 de 2004, establecen las funciones de la Dirección General, entre ellas, las siguientes: *“4. Dirigir, coordinar y controlar las funciones administrativas y técnicas de los proyectos operativos, dictar los actos administrativos, (...) con miras al cumplimiento de la misión de la entidad, de conformidad con las normas legales vigentes. (...) 13. Determinar el calendario académico y de labores de los Centros y Programas de formación profesional, la duración de las sesiones de formación profesional, la utilización de la jornada laboral de los instructores, así como la duración de la formación de los programas, esto último previo concepto del Comité de Formación Profesional.”*

Que, en ejercicio de tales funciones, se expidió la Resolución Nro. 1-3000 del 14 de noviembre de 2024, *“por la cual se establece el calendario académico y de labores de los centros de formación profesional del SENA para el año 2025, y se efectúa una delegación y se dictan otras disposiciones”*.

Que es necesario establecer las fechas de inicio y terminación de los períodos de formación para cada anualidad, para definir los períodos de formación profesional integral en la Entidad y los días hábiles de cada vigencia académica, que permitan la planeación y el uso de los recursos disponibles en el SENA.

Que como resultado de la planeación institucional la fecha de inicio de la formación se fijará a partir de 10 de febrero de 2025 y no del 20 de enero de 2025, y que la semana de la confraternidad se reprogramará para el mes de julio en la semana comprendida entre el 14 y el 19 de julio de 2025, por tanto, es necesario modificar las actividades y fechas contenidas en el artículo 1 de la Resolución Nro. 1-3000 de 2024 y adoptar un nuevo cronograma.

Que por efecto de la modificación del cronograma, es necesario modificar el artículo 2 de la Resolución Nro. 1-3000 de 2024, para ajustar el número de días por trimestre y aclarar el rango de fechas en que están distribuidos los doscientos dos (202) días hábiles, para efectos del cálculo potencial de horas instructor.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. MODIFICACIÓN DEL CALENDARIO ACADÉMICO Y DE LABORES. Modifíquese el artículo 1 de la Resolución Nro. 1-3000 del 14 de noviembre de 2024, el cual quedará así:

“CALENDARIO ACADÉMICO Y DE LABORES: Establecer el siguiente calendario académico y de labores para los Centros de Formación Profesional del SENA, con el propósito de atender la oferta abierta de formación correspondiente al año 2025, así:

Actividad	Fechas (incluye sábados)
Alistamiento de procesos y programas para la vigencia 2025.	Del 03 al 08 de febrero de 2025.
Primer trimestre	Desde el 10 de febrero hasta el 25 de abril del 2025
Alistamiento para el segundo trimestre	Del 26 al 28 de abril de 2025
Segundo trimestre	Desde el 29 de abril hasta el 12 de julio de 2025
Semana de confraternidad	Del 14 al 19 de julio del 2025
Alistamiento para el tercer trimestre	Del 21 al 24 de julio de 2025
Tercer trimestre	Desde el 25 de julio hasta el 06 de octubre de 2025
Alistamiento para el cuarto trimestre	Del 07 al 08 de octubre de 2025



RESOLUCIÓN Nro. **1-03368** DE 2024

Por la cual se modifican los artículos 1 y 2 de la Resolución Nro. 1-3000 de 2024, “por la cual se establece el calendario y de labores de los centros de formación profesional del SENA para el año 2025, se efectúa una delegación y se dictan otras disposiciones”

Cuarto trimestre	Desde el 09 de octubre hasta el 23 de diciembre de 2025
Balance a la ejecución de los programas de formación de la vigencia	Del 24 al 26 de diciembre de 2025”

ARTÍCULO 2°. MODIFICACIÓN DE DÍAS DEDICADOS A LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y JORNADA LABORAL. Modifíquese el artículo 2 de la Resolución Nro. 1-3000 del 14 de noviembre de 2024, el cual quedará así:

“DÍAS DEDICADOS A LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y JORNADA LABORAL: El número de días dedicados a las actividades directas de formación en la vigencia 2025, con jornada laboral de lunes a sábado, será de doscientos cuarenta y cuatro (244) días, distribuidos así:

Distribución de trimestres	Días Hábiles
Primer Trimestre	Sesenta y un (61) días
Segundo Trimestre	Sesenta y un (61) días
Tercer Trimestre	Sesenta y un (61) días
Cuarto Trimestre	Sesenta y un (61) días

PARÁGRAFO. El cálculo del potencial de horas instructor de planta se realizará con base en doscientos dos (202) días hábiles, contados a partir del 10 de febrero hasta el 23 de diciembre de 2025, acorde con el calendario legal colombiano. La Dirección de Formación profesional emitirá los lineamientos para las actividades a desarrollar durante el periodo comprendido entre el 15 de enero al 01 de febrero del 2025.”

ARTÍCULO 3°. VIGENCIA, DEROGATORIAS Y DIVULGACIÓN. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y modifica los artículos 1 y 2 de la Resolución Nro. 1-3000 de 2024. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 8 de la Ley 1437 de 2011, Para los efectos de dar cumplimiento al numeral 4 del artículo 8 de la Ley 1437 de 2011, publíquese en la página web del SENA.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


Dada en Bogotá D.C., 19 DIC 2024



Firmado digitalmente por
JORGE EDUARDO
LONDOÑO ULLOA
JORGE EDUARDO LONDOÑO ULLOA
Director General

VoBo


Claudia Patricia Forero Londoño – Directora de Formación Profesional 

Revisó:

Manuel Fernando Cruz A. – Asesor Dirección General 

Manuela Valentina García Cano – Directora Jurídica 


Revisó: José Andrés Castro - Despacho de la Dirección Jurídica 

Martha Bibiana Lozano Medina – Coordinadora Grupo Coordinación Nacional de Producción Normativa y Conceptos Jurídicos 


Roosevelt Castrillón Valdés – Contratista Grupo Coordinación Nacional de Producción Normativa y Conceptos Jurídicos 


Janeth Adriana Marino Cepeda - Coordinadora Grupo de Gestión de la Oferta, la Ejecución y Certificación de la Formación 

Manuel Monsalve Ahumada - Coordinador Grupo Gestión de la Investigación, el Desarrollo y la Innovación Tecnológica y Formativa 

Carol Edith Valencia Castañeda – Coordinadora Grupo de Gestión de Instructores 

Luz Mila Llanos Estupiñán – Coordinadora Grupo de Gestión Curricular de la Formación Profesional 

Yolanda Marín Maldonado – Coordinadora Grupo de Gestión de Bienestar al Aprendiz y Relacionamento con el Egresado 

María Fernanda Silva Coronado – Contratista Grupo de Gestión de la Oferta, la Ejecución y Certificación de la Formación 

Elaboró:

Enid Zorro Moreno – Contratista Grupo Gestión de la Oferta, la Ejecución y Certificación de la Formación 

Cristian Ferney Pérez Patiño - Contratista Grupo Gestión de la Oferta, la Ejecución y Certificación de la Formación 