



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:	<p>Prestar servicios profesionales 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 de trabajadores de la economía popular, aportando al fortalecimiento de la economía popular en concordancia con los 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.</p>
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	<p>EDUCACION: Lo establecido en cada diseño curricular. Si no está establecido el perfil dentro de la estructura curricular a utilizar; se elevará consulta a la Dirección Formación Profesional / Dirección de Sistema Nacional de Formación para el Trabajo FORMACION: Formación en áreas de manejo de plataformas de administración educativa, cursos en pedagogía y/o didáctica debidamente certificados o extensión rural o docencia o formulación y evaluación de proyectos. Utilización de herramientas TICS para la formación. HABILIDADES: Habilidades andragógicas, de negociación, relacionamiento comercial e institucional, dominio en la implementación de metodologías ágiles. formulación y gestión de proyectos productivos de la economía popular. Utilización de herramientas TICS para la formación, dominio del paquete Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint, Outlook).</p>
EXPERIENCIA RELACIONADA:	<p>Lo establecido en cada diseño curricular. Si no está establecido el perfil, se debe tener en cuenta lo siguiente: Experiencia laboral relacionada en el área de formación motivo de la contratación mínima de 12 meses y 6 meses de experiencia docente y/o formación para el trabajo.</p>
VALOR Y FORMA DE PAGO:	<p>Se fija como valor total para los ocho (8) contratos la suma DOSCIENTOS CUARENTA Y OCHO MILLONES SETECIENTOS SESENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS M/CTE (\$ 248.765.833,00) amparado en el CDP No 726 de 2026. Esta suma será pagada por el SENA al contratista por mensualidades tal y como se discrimina en el presente documento</p>



	proporcionalmente por el número de días del primer y último mes del contrato.
PLAZO:	El plazo de ejecución en meses y días aparece discriminado en el documento anexo al presente proceso denominado “Plan de contratación CEDAGRO”, contados a partir de perfeccionamiento del contrato, sin exceder del 31 de diciembre de 2026.
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Municipio de Sabanalarga – Atlántico.
SUPERVISOR:	La supervisión del contrato estará a cargo del Coordinador Académico de Formación designado por el Subdirectora (E) del Centro Para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial del SENA Regional Atlántico.
ORDENADOR DEL GASTO:	Subdirectora (E) del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial del SENA Regional Atlántico.

De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015, artículo 3º del Decreto 371 de 2021 y de la Ley 2013 de 2019 entorno a la integralidad de la entidad, el Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial del SENA Regional Atlántico [CEDAGRO], requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) creado en 1957 como resultado de la iniciativa conjunta de los trabajadores organizados, los empresarios, la iglesia católica y la Organización Internacional del Trabajo, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo.

El SENA cumple la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral para la incorporación de las personas en actividades productivas que contribuyan al crecimiento social, económico y tecnológico del país.

La Entidad está autorizada por el Estado para invertir en infraestructura necesaria para mejorar el desarrollo social y técnico de los trabajadores en las diferentes regiones, a través de formación profesional integral que logra incorporarse con las metas del Gobierno Nacional, mediante el cubrimiento de las necesidades específicas de recurso humano en las empresas. Por medio de la vinculación al mercado laboral -bien sea como empleado o subempleado-, con grandes oportunidades para el desarrollo empresarial, comunitario y tecnológico.

La Ley 119 de 1994, “Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje” en el artículo número cuatro, consagra las funciones del SENA que, entre otras, a continuación, se recalcan:



*“ARTÍCULO 4. Funciones. Son funciones del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, las siguientes: (...) 3. Organizar, desarrollar, administrar y ejecutar programas de formación profesional integral, en coordinación y en función de las necesidades sociales y del sector productivo.
4. Velar porque en los contenidos de los programas de formación profesional se mantenga la unidad técnica. (...)
6. Adelantar programas de formación tecnológica y técnica profesional, en los términos previstos en las disposiciones legales respectivas.”*

Con base en lo expuesto, el SENA contempla dentro de su objeto misional, impartir formación para la incorporación de las personas en los diferentes sectores productivos, aportando a la empleabilidad del país. Por esta razón, desde el Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial de la Regional Atlántico [CEDAGRO], como en todos los Centros de Formación a nivel general del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA, tienen dentro de su labor misional impartir formación titulada, virtual y complementaria en los diferentes programas con registro calificado que tenga el referido Centro de Formación; de ahí nace la gestión regional de los Subdirectores y la gestión misional y educativa que se emprende para llevar a cabo las metas concertadas por el equipo primario y por la Dirección de Formación de la Dirección General.

Debido a que cada Centro de Formación tiene una meta asignada por cumplir con relación a la formación profesional del programa economía popular titulada y complementaria presencial y virtual, y con ello una programación por elaborar, instructores por contratar, metas por gestionar y una población de aprendices por atender para dar cabal cumplimiento a su cadena productiva, se hace necesario, justo y pertinente realizar la contratación de los instructores que se relacionan en el plan de contratación (necesidades) anexo al presente documento.

En atención a lo suscitado, la Resolución SENA No. 1-03775 del 09 de diciembre del 2025, “por la cual se establece el calendario académico y de labores de los Centros de Formación Profesional del SENA para el año 2026, se realiza una delegación y se dictan otras disposiciones”, en su artículo 1 se estipula lo siguiente:

Artículo 1°. Trimestralización. 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 2026:

Actividad	Fechas 2026 (incluye sábados)
Alistamiento primer trimestre	Del 26 al 28 de enero
Primer trimestre	Desde el 29 de enero hasta el 14 de abril
Alistamiento para el segundo trimestre	Del 15 al 17 de abril
Segundo trimestre	Desde el 20 de abril hasta el 06 de julio
Alistamiento para el tercer trimestre	Del 07 al 09 de julio
Semana de confraternidad	Del 13 al 18 de julio
Tercer trimestre	Desde el 10 de julio hasta el 23 de septiembre
Alistamiento para el cuarto trimestre	24, 25 y 28 de septiembre
Cuarto trimestre	Desde el 29 de septiembre hasta el 12 de diciembre
Balance a la ejecución de los programas de formación de la vigencia	14 y 15 de diciembre de 2026



Con base a esto, el SENA dispondrá de un grupo de instructores de primera línea, capacitados en las competencias esenciales, pedagógicas y técnicas requeridas para asegurar un proceso de aprendizaje adecuado, que esté en sintonía con las demandas del sector productivo y con las innovaciones y necesidades en pedagogía y la tecnología educativa para el trabajo. La incorporación de instructores se justifica por la necesidad de establecer un programa de formación integral de alta calidad, que contemple el acompañamiento a los aprendices y la transferencia de conocimientos, dado que el instructor es el agente que interviene en el proceso de enseñanza-aprendizaje, asumiendo la función de facilitador del conocimiento, orientador y soporte, quien proporciona retroalimentación y evalúa al aprendiz a lo largo de su proceso educativo.

Es así, que dentro de las metas de formación asignadas al Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial (CEDAGRO) en los niveles de Educación superior, Técnicos laborales y otros, Formación complementaria presencial y virtual y bilingüismo, economía popular y Campesino se marcan en el siguiente cuadro:







El Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial (CEDAGRO) de la Regional Atlántico tiene el deber de proporcionar un servicio público de formación profesional integral, atendiendo las demandas de educación superior a través de su oferta académica, en sintonía con las exigencias del sector industrial y productivo. En este contexto, la Dirección Nacional de Planeación y Dirección Corporativa establece una serie de objetivos, donde el Centro, de manera integral, elabora un conjunto de estrategias considerando factores como: la capacidad instalada, los formadores disponibles para la capacitación, los cupos, entre otros. Esto es fundamental para cumplir no solo con las metas establecidas, sino también con el propósito misional de la institución.

Uno de los objetivos más relevantes del Centro consiste en la formación técnica y tecnológica, a través de la cual se imparte conocimiento que favorece el desarrollo de saberes, habilidades y competencias tanto básicas como socio-emocionales en los estudiantes que se inscriben en nuestros programas. De esta manera, se amplían las oportunidades para la construcción de trayectorias de vida de jóvenes de la ciudad de Barranquilla y del Departamento del Atlántico. Por lo tanto, resulta esencial establecer un plan de reclutamiento que permita satisfacer las necesidades de instructores en las diferentes redes de conocimiento requeridas para las diversas áreas temáticas y asegurar que la formación se complete de acuerdo con los objetivos definidos para el centro y conforme al Calendario académico del año 2026.

En este sentido, las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, señalan que: *“La economía popular se refiere a los oficios y ocupaciones mercantiles (producción, distribución y comercialización de bienes y servicios) y no mercantiles (domésticas o comunitarias) desarrolladas por unidades económicas de baja escala (personales, familiares, ...), en cualquier sector económico. Los actores de la EP pueden realizar sus actividades de manera individual, en unidades económicas, u organizados de manera asociativa. El impulso a la economía popular parte de una comprensión de sus dinámicas intrínsecas. Estas actividades producen valor social y económico significativo, y una vez entendido su funcionamiento y lógica de acción, se implementarán mecanismos que contribuyan a su crecimiento y productividad”.*

El Plan Nacional de Desarrollo (PND), crea en su artículo 74, el Consejo Nacional de la Economía



Popular, como organismo asesor y consultivo del Gobierno nacional, a quien compete formular la línea de política pública para la Economía Popular, así como “coordinar las acciones interinstitucionales necesarias para el reconocimiento, defensa, asociación libre, fortalecimiento para promover la sostenibilidad de la economía popular, conforme a los principios de coordinación, complementariedad, probidad y eficacia del Estado”.

Además, el artículo 75 del PND, ordena al Ministerio del Trabajo la construcción y adopción de la Política Pública de trabajo digno y decente, con enfoque diferencial, desarrollando las siguientes dimensiones: *“la promoción de empleo e ingresos dignos, la extensión de la protección social, la garantía de los derechos fundamentales del trabajo, y el ejercicio del diálogo social y tripartismo”*.

El SENA alineado a los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 *“Colombia Potencia Mundial de la Vida”* impulsa la Economía Popular con una estrategia nacional denominada *“Full Popular”* que entrega capacitaciones para fortalecer los negocios, recursos económicos para crear y fortalecer unidades productivas y micro negocios, formación para el trabajo y certificaciones que avalan la experiencia y los conocimientos de emprendedores en su etapa inicial.

Así, El SENA, como institución encargada de la formación del talento humano del país, se articula con la política de reconocimiento, atención e impulso a las Economías Populares, pues es una línea de intervención principal del Plan Nacional de Desarrollo (PND) *“Colombia Potencia de la Vida”*, en la cual se busca el reconocimiento en la generación de valor en estas economías.

La Economía Popular y Comunitaria (EPC) es el trabajo realizado por las personas para garantizar la reproducción social y biológica de sus hogares y comunidades, a través de la obtención de ingresos necesarios para ello en una relación mercantil informal, o bien sea realizando trabajos comunitarios no mercantiles.

Por tanto, es una estrategia que busca empoderar a emprendedores, micronegocios y unidades productivas personales, familiares, domésticas y comunitarias de cualquier sector económico. El objetivo es generar y articular mecanismos de atención diferencial, integral e incluyente para la economía popular, de acuerdo con sus particularidades sociales, culturales, económicas, y territoriales, que faciliten el acceso a programas de formación y demás servicios institucionales de la entidad, con la finalidad de promover el bienestar, apoyar la productividad y el incremento de los ingresos de las personas y unidades económicas, fortalecer su organización y participación social y promover el reconocimiento social de sus actividades.

Tal estrategia de economía popular comprende:

- Caracterización de las dos poblaciones en plataformas y aplicativos de acceso y registro.
- Ingreso hasta el nivel técnico, sin requisitos de títulos de educación básica o media.
- Formación en la vereda
- Medios de formación (Aulas móviles, Kits Instructores, Radio, drones, Inst. Educativas Rurales, Fincas campesinas).



- Flexibilización del número de aprendices por grupo en las acciones de formación (15 Aprendices por grupo)
- Materiales de formación para modalidad Complementaria
- Revisión o nuevos diseños curriculares (Producción insumos agropecuarios y alimento para animales – Construcción placas huella en vías terciarias – Agroecología – Medio ambiente y Recurso Hídrico)
- Convocatorias especiales focalizadas para Evaluación y Certificación de Competencias Laborales
- Participación en Mesas Sectoriales
- Creación de la Mesa Sectorial de Economía Campesina
- Formación especializada para la economía campesina (FEEC) y para la economía popular
- Asesoría en emprendimiento para la formulación de proyectos comunitarios o planes de negocio
- Convocatorias focalizadas al Fondo Emprender (Registro en plataformas Sena – 90 horas de formación o Certificación de competencias laborales).

Esencialmente al Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial de la Regional Atlántico del SENA (CEDAGRO), conforme a las metas que le fueron determinadas para atender la estrategia Economía Popular, ya expuesta.

Con base en lo anterior, el Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial de la Regional Atlántico (CEDAGRO) requiere la contratación de ocho (08) instructores que prestarán sus servicios personales en los programas de formación en la estrategia Economía Popular, y que asciende a la suma de DOSCIENTOS CUARENTA Y OCHO MILLONES SETECIENTOS SESENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS M/CTE (\$ 248.765.833,00) amparado en el CDP No 726 de 2026. Presupuesto que se encuentra en línea con la asignación de recursos realizada por la Dirección General mediante resolución de apertura.

Como resultado, en el apéndice de la justificación actual se detallan los requerimientos de personal para el año 2026 destinados a las coordinaciones académicas del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial del SENA Regional Atlántico, los cuales pueden ser atendidos con los fondos disponibles. En este documento se especifican los perfiles necesarios y las cantidades que son indispensables para lograr los objetivos institucionales de la entidad enfocados en la educación profesional.

Es así, que la contratación de los instructores que impartirán formación en los programas de formación para atender la estrategia Economía Popular contribuirá al cumplimiento de las metas asignadas al Centro y los lineamientos vigentes. Lo anterior por cuanto, en concordancia con el calendario académico 2026, el Centro de formación expidió la oferta de acuerdo a la necesidad de los sectores socioeconómicos del país buscando así satisfacer la demanda de la población inscrita y en proceso de matrícula.

Por lo tanto, se hace necesario la contratación de instructores en diferentes competencias que nos permitan satisfacer la necesidad institucional; los servicios personales del rol instructor son



contratados bajo la modalidad de contratación directa porque a pesar de la provisión de cargos a nivel profesional y asistencial, realizada por concurso de la convocatoria 436 de 2017, esto no fue suficiente para cubrir las necesidades de instructores del centro de acuerdo con las metas trazadas en este 2026.

Lo expuesto por cuanto la formación profesional que imparte el SENA, constituye un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida.

Conjuntamente, la formación profesional integral que imparte el SENA se caracteriza por estar organizada en currículos modulares, cuyos procesos de aprendizaje son teórico-prácticos, están mediados por pedagogías que integran conocimientos científicos, tecnológicos, técnicos, con elementos conceptuales de comprensión del ámbito social y ambiental, y parten de un diseño basado en competencias.

De esta manera, en el desarrollo de sus funciones y para el alcance de los objetivos trazados, se requiere la contratación de un grupo de instructores expertos, capacitados, calificados y formados en áreas específicas relacionadas con la necesidad a suplir, tal y como puede ser evidenciado en los procesos desarrollados en el marco del banco de instructores. Los eventuales contratistas, en el desarrollo de sus actividades, imparten conocimientos adquiridos a través de su experiencia técnica o profesional y formación académica y ha de tenerse en cuenta que los perfiles y experiencia requeridos a los instructores, están previamente definidos en los diseños curriculares de cada programa de formación, elaborados por las redes de conocimiento.

Es importante mencionar que el contrato de prestación de servicios es una modalidad de vinculación con el estado de tipo excepcional que se justifica constitucionalmente si es concebida como un instrumento para atender funciones ocasionales, que son aquellas que no hacen parte del “giro ordinario” de las labores encomendadas a la entidad, o que, siendo parte de ellas, no pueden ejecutarse con empleados de planta o requieren de conocimientos especializados; vinculación que en ningún caso debe conllevar subordinación. Por ende, el personal a contratar ostenta un nivel de experticia idóneo para suplir la necesidad de impartir formación profesional y técnica integral.

En atención con la justificación, se debe establecer que para el cumplimiento de los deberes legales y reglamentarios del Centro Para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial (CEDAGRO) del SENA Regional Atlántico; la contratación para impartir formación profesional en los diversos programas de formación para atender la estrategia ECONOMÍA POPULAR, resulta conveniente a través de los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión que se suscriban como parte del desarrollo del presente proceso de contratación. Esta decisión encuentra fundamento legal 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.

En ese sentido y teniendo en cuenta la asignación presupuestal, se procederá con la contratación de los ocho (08) instructores según las necesidades compartidas por la Coordinación Académica



Poblaciones Especiales del Centro de Formación y relacionadas en el Plan de Contratación anexo al presente documento.

Por lo tanto, en el apéndice de esta justificación se detallan las necesidades de contratación correspondientes al año 2026 para la Coordinación Académica de Poblaciones Especiales del Centro de Formación para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial del SENA en la Regional Atlántico. Dichas necesidades pueden ser atendidas con los recursos asignados, y se especifican los perfiles necesarios, así como las cantidades requeridas para lograr los objetivos institucionales de la entidad en materia de formación profesional.

La incorporación de instructores que ofrecerán capacitación en los programas de formación de ECONOMÍA POPULAR será fundamental para alcanzar las metas establecidas para el Centro, alineándose con los lineamientos actuales y, especialmente, atendiendo a la población vulnerable mediante un enfoque diferencial. Esto es relevante dado que, en concordancia con el calendario académico de 2026, el Centro de formación ha lanzado su oferta formativa en función de las necesidades de los sectores socioeconómicos del país, con el objetivo de satisfacer la demanda de la población inscrita y en proceso de matrícula.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada a la Regional Atlántico del SENA 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”.

Protección constitucional especial:

“Los casos de protección constitucional especial de las personas que han sido contratados en el SENA durante la vigencia 2025 deben ser analizados y resueltos por cada ordenador del gasto para efectos de la planeación y contratación correspondiente a la vigencia 2026. Esta evaluación debe realizarse conforme a los lineamientos emitidos por la dirección jurídica del SENA sobre la materia, con fundamento en la normatividad y jurisprudencia vigente, y ejecutarse con cargo a los recursos asignados dentro del proceso de planeación y contractual.

Es importante precisar que el reconocimiento de la condición de protección constitucional especial no implica, en ningún caso, la asignación automática de recursos adicionales. Por ello, se reitera que las necesidades contractuales derivadas de este tipo de situación deben ser incluidas desde la etapa de planeación y proyección presupuestal, evitando practicas inadecuadas como la omisión de estas



condiciones durante la estructuración de la necesidad y la posterior solicitud de recursos extraordinarios para contratar personas cuya necesidad ya se encuentra cubierta por otros contratos vigentes. El cumplimiento de este lineamiento es esencial para garantizar, la transparencia, la eficiencia del gasto y la responsabilidad de los ordenadores frente a sus decisiones contractuales.”

2. Obligaciones Específicas:

1. Orientar, asesorar y guiar continuamente a los aprendices en la ejecución de las actividades definidas en la guía de aprendizaje, conforme a lo estipulado en las guías, procedimientos y el Sistema Integrado de Gestión y Autoevaluación “SIGA” del SENA, documentado en la plataforma Compromiso, en los programas correspondientes del área temática objeto del contrato según la asignación de grupos.
2. Realizar la evaluación de los aprendizajes previos y los estilos de aprendizaje.
3. Asistir a la población dedicada a la economía popular en la elaboración de planes para mejorar sus unidades productivas, su capacidad de producción y las condiciones ambientales, en línea con el protocolo de atención establecido por la Coordinación Nacional de Atención Integral, Diferencial e Incluyente a la Economía Popular - CampeSENA.
4. Comunicar la información académica y administrativa que se requiera durante el proceso formativo de manera clara, puntual y veraz en los sistemas de seguimiento y trazabilidad que el SENA disponga, ya sea de manera temporal o permanente, para la supervisión de actividades específicas, presentando un informe al supervisor del contrato.
5. Programar y notificar a su supervisor de contrato, con al menos una semana de anticipación, las capacitaciones extracurriculares que se van a llevar a cabo, para que se autorice por escrito su desplazamiento antes de la salida, en el marco de las obligaciones contractuales si es necesario.
6. Emitir una evaluación sobre el grado de cumplimiento de los resultados de aprendizaje de las competencias del programa, utilizando los procedimientos y herramientas tecnológicas que la entidad establezca, dentro de un plazo máximo de tres días tras la finalización del resultado de aprendizaje correspondiente.
7. Participar y colaborar en el proceso de inducción de las estrategias de Full Popular, abarcando objetivos, alcance, estrategias, cadena de valor, metodología, procedimientos e impacto.
8. Notificar a la subdirección del centro sobre las oportunidades de colaboración con el sector productivo o social que puedan ser gestionadas en cumplimiento de su objeto contractual.
9. Asistir mensualmente a las reuniones de seguimiento operativo del programa que convoquen la coordinación académica y/o misional, cumpliendo con el esquema operativo definido por la Coordinación Nacional de Atención Integral, Diferencial e Incluyente a la Economía Popular – CampeSENA y generando las evidencias correspondientes.
10. Participar en eventos técnicos, estratégicos, de socialización u otros a los que sea convocado por la dirección general, regional o el centro de formación, asegurando la transferencia del conocimiento adquirido al equipo de trabajo.
11. Elaborar un informe mensual acerca de la ejecución de las obligaciones contractuales que evidencie el progreso hacia las metas establecidas, así como un análisis y las acciones de mejora que sean necesarias y al finalizar el contrato, presentar al supervisor del contrato un informe anual de gestión del centro en los términos solicitados.
12. Supervisar y proteger los recursos que pertenecen al patrimonio del SENA o de otras



instituciones, así como de particulares que sean puestos a disposición de la entidad, los cuales le han sido asignados para la ejecución del contrato, ya que son objeto de control y supervisión. Por ende, se deberán cumplir con las pautas y/o procesos pertinentes para dichos recursos establecidos en la plataforma Compromiso; además, se deberá estar atento a los mantenimientos tanto preventivos como correctivos de los elementos, así como al historial de los bienes en el cual se registre la información actualizada, informando sobre la entrega de dichos bienes al supervisor y/o interventor del contrato correspondiente y a las instancias de control fiscal y disciplinario, cuando sea necesario.

13. Efectuar de manera adecuada el seguimiento y evaluación de la fase productiva del aprendiz, utilizando los formularios vigentes destinados a este propósito, que se encuentran disponibles en la plataforma compromiso para las diversas alternativas de desarrollo de etapa productiva, tan pronto como sea asignado.

14. Verificar las incidencias académicas y disciplinarias de los aprendices de acuerdo con el reglamento que rige al aprendiz: readmisiones, traslados, aplazamientos, y deserciones; conforme a lo que establece el reglamento, es necesario informar al Coordinador Académico de manera oportuna sobre anomalías, inconsistencias, y hallazgos en el registro de la información, cuando sea aplicable.

15. Mantener el Portafolio del Instructor al día, adjuntando los formularios actualizados del sistema integrado de gestión disponibles en la plataforma COMPROMISO, que pertenecen a la guía de procesos formativos, presentando al menos los siguientes soportes: a. Un plan de trabajo acordado con el aprendiz para el desarrollo de la ruta de aprendizaje, según la guía para llevar a cabo los procesos formativos. b. Una guía de aprendizaje. c. Actas con los planes de mejora académica para los aprendices que lo necesiten. d. Planificación, seguimiento y evaluación de la etapa productiva (si corresponde). e. Bitácora del aprendiz en etapa productiva (si corresponde). f. Formato de asistencia y registro de inasistencias en el aplicativo SOFIA PLUS. g. Documento de evaluación debidamente completado para cada resultado de aprendizaje.

16. Participar en la creación y ejecución de proyectos cuando se requiera, de acuerdo con su área de especialización y conforme a la programación académica establecida.

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato por suscribir es de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión teniendo en cuenta los artículos 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, 2 – literal h) del numeral 4 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015.

De conformidad con las normas mencionadas, este contrato en ningún caso genera relación laboral ni prestaciones sociales, no tiene subordinación y se celebrará por el término estrictamente indispensable.

4. Competencias Técnicas y Personales:

La persona natural deberá ejecutar el objeto del contrato a partir de los conocimientos y experiencia relacionada descritos en el presente estudio previo, además de contar con buenas relaciones



interpersonales con clientes internos y/o externos, uso eficaz de las tecnologías de la información y de la comunicación, capacidad de trabajo en equipo y liderazgo.

5. Domicilio Contractual:

El domicilio contractual será en el municipio de Sabanalarga, Atlántico.

6. Fundamentos jurídicos que soportan la modalidad de selección:

El objeto que se requiere contratar corresponde a la prestación de servicios personales, que de conformidad con lo establecido por el artículo 32 - numeral 3 de la Ley 80 de 1993 y el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, se celebrará bajo la modalidad de Contratación Directa.

7. Justificación valor del contrato:

El valor de los honorarios se fija 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, establecido en circular No. 3-2025-000251 del 13 de noviembre de 2025.

Se establece como valor total para los ocho (08) contratos la suma de DOSCIENTOS CUARENTA Y OCHO MILLONES SETECIENTOS SESENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS M/CTE (\$ 248.765.833,00), amparado en el CDP No 726 de 2026. Esta suma será pagada por el SENA al contratista por mensualidades, tal como se discrimina en el plan de contratación anexo al presente documento, proporcionalmente por el número de días del primer y último mes del contrato; sin exceder el 31 de diciembre de 2026.

Para 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.

Llegada la situación en el que se demande 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:

Luego de analizada la matriz de riesgos anexa a este estudio previo respecto del cumplimiento del contrato a celebrar, y en aras de salvaguardar el interés patrimonial, la Entidad solicitará al futuro



contratista constituir una garantía de cumplimiento del contrato.

9. Garantías que debe asumir el contratista:

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

10. Supervisión:

La supervisión del contrato estará a cargo del Coordinador Académico de Formación designado por la subdirectora (E) del Centro Para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial (CEDAGRO) del SENA Regional Atlántico.

Sin embargo, en ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. Si no se da la situación anterior, el ordenador del gasto, la subdirectora (E) del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial del SENA Regional Atlántico, designará uno nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se deberá realizar en la plataforma de SECOP II.

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

12. Criterios para seleccionar la oferta más favorable:

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

13. Análisis del Sector:

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

13.1. Idoneidad y experiencia.

La idoneidad y experiencia de los instructores fue realizada de conformidad con las disposiciones establecidas en la Circular 3-2025-000233 del 24 de octubre de 2026 del SENA, a través de la cual se imparten directrices y lineamientos para el proceso de contratación de servicios personales 2026 en La Entidad.

Específicamente en el ítem 3.4 de la precitada circular se señala lo siguiente:

“3.4. Comité de Verificación:



3.4.1. Conformación del Comité de Verificación para la contratación de Instructores 2026:

Cada Centro de Formación debe integrar para la contratación de Instructores un “Comité de Verificación”, conformado por los siguientes integrantes:

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

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.

Cuando la Dirección General lo considere necesario, podrá designar un representante para acompañar el proceso en uno o varios Centros de Formación, quien actuará con voz y sin voto.

En los Centros de Formación que no cuenten con personal suficiente para conformar el Comité de Verificación, o no cuenten con Instructor en la especialidad correspondiente, se conformará el Comité incluyendo personal de otro(s) Centro(s) de la misma Regional o de otra(s) Regional(es) a nivel nacional, quien(es) participará(n) de manera virtual en las reuniones del

A su vez, son funciones del Comité de Verificación las siguientes:

3.4.2. Funciones del Comité de verificación:

Corresponde a este Comité verificar y acreditar el cumplimiento de las directrices impartidas en esta Circular en el respectivo Centro de Formación durante el proceso, y en especial:

a) Verificar que las hojas de vida a revisar correspondan a quienes hayan finalizado exitosamente su inscripción y su estado en el módulo Banco de Instructores 2026 sea “Inscrito”.

b) Constatar que las hojas de vida a revisar correspondan a una necesidad vigente de contratación del Centro de Formación.

c) Verificar el cumplimiento del perfil de cada aspirante para la respectiva necesidad de contratación, con base en lo cual el Centro de Formación registrará en el módulo Banco de Instructores el estado CUMPLE o NO CUMPLE para cada aspirante.

d) Revisar las hojas de vida con “CUMPLE” y aplicar el(los) criterio(s) objetivo(s) que haya definido previamente el subdirector del Centro de Formación, dejando constancia en acta de esa actuación y de los criterios aplicados.

e) Entregar firmado al subdirector de Centro los resultados de esa verificación.



f) Apoyar las respuestas a las peticiones, quejas, reclamos o tutelas que se presenten, sobre esta etapa de verificación, ponderación y escogencia, en los aspectos relacionados con su actuación

g) Las demás anotadas en esta Circular o en otros lineamientos.

En este sentido, desde en el marco del Proceso del Banco de Instructores tanto el Equipo designado por la Subdirección, como el Comité de Verificación realizaron la revisión de las hojas de vida de los aspirantes, a fin de constatar que se ajustaban al perfil requeridos según las necesidades de contratación y los criterios concertados entre los ordenadores del gasto a nivel regional.

13.2. Estudio de la Oferta.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-614 del 2009, señaló que el ejercicio de funciones permanentes en la Administración Pública debe hacerse con personal de planta y que todo vínculo contractual para el desempeño de funciones permanentes y propias del objeto de la entidad contratante debe ser retirado de la dinámica laboral administrativa, debido a que desdibuja el concepto de contrato estatal, vulnera derechos laborales y el artículo 125 de la Constitución Política que exige el mérito para el ingreso y permanencia al empleo público.

El uso de la modalidad del contrato de prestación de servicios resulta adecuado si se celebra en total observancia a la normativa que la regula, en el marco de la jurisprudencia de las Altas Cortes, pero también es cierto que, a pesar de las múltiples medidas adoptadas en materia de gestión y normativas, persiste el uso de esta modalidad para cumplir funciones de carácter permanente.

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.

Empero, una vez examinada la hoja de vida de los futuros contratistas, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se procura satisfacer, el ordenador del gasto, tal como se mencionó en el ítem anterior, con el apoyo del equipo de contratación y teniendo en cuenta la verificación y validación realizada por el Comité Técnico de Verificación, expresa que cumple con los requisitos distinguidos anteriormente.

13.3. Estudio de la Demanda.

De acuerdo con la información presentada por Colombia Compra Eficiente, en su informe de 01 de octubre de 2025, para el 2025 las entidades públicas contaban con 2.472.847 contratos prestadores de servicios personales.

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



No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor contrato y forma de pago	Modalidad de selección
CO1.PCCNTR.74691 51- 2025	ENVER JOSE MORALES HOYOS	Prestar servicios Personales de carácter temporal como INSTRUCTOR para la formación profesional integral, en las competencias de emprendimiento, de acuerdo a las necesidades de la coordinación académica del centro CEDAGRO	288 días	\$ 44.151.466	Contratación Directa

14. Decisión de contratación:


Tras revisar y validar la documentación presentada por el futuro contratista en el SIGEP II, así como constatar que se encuentra debidamente inscrito, habilitado y preseleccionado en el Banco de Instructores 2026 del SENA, de conformidad con los criterios objetivos definidos por la Regional, 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 Sabanalarga, Atlántico a los catorce (14) días del mes de enero 2026.


María Nelly Flórez Rodríguez
Subdirectora (E) del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial
SENA Regional Atlántico.

Proyectó: Meliza Barrios Márquez - Técnico G03 

Aprobó: Israel De Aguas Lasprilla-Abogado de la Regional Atlántico 

Revisó: Felipe Rangel Andrés Pava- Coordinador grupo apoyo Administrativo. 

Vo.Bo: Oritza Gutiérrez – Coordinadora de formación Profesional. 

Vo.Bo: Teresa Altamar – Coordinadora 

Vo.Bo: Hilda Ortiz – Coordinadora 

Vo.Bo: Giovanni Ibáñez – Coordinador 

Vo.Bo: Ermit Antonio Sandoval Guevara- Coordinador 