PROCESO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
NOMBRE DEL FORMATO					
FORMATO ESTUDIOS PREVIOS					
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	x	Pública Clasificada		Pública Reservada	

PARA DETERMINAR LA CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD PARA CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

OBJETO:	Prestar servicios personales como INSTRUCTOR para la formación profesional integral en los programas de FORMACIÓN TITULADA REGULAR Y COMPLEMENTARIA PRESENCIAL Y VIRTUAL Y FORTALECIMIENTO de acuerdo con las necesidades de las coordinaciones académicas del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial (CEDAGRO).
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	La educación y/o formación por parte de las personas naturales a contratar, se encuentra determinada en el documento anexo al presente proceso denominado *"Instrumentos Plan de contratación con perfiles del centro CEDAGRO*".
EXPERIENCIA RELACIONADA:	La experiencia relacionada por parte de las personas naturales a contratar se encuentra determinada en el documento anexo al presente proceso denominado "Instrumentos Plan de contratación con perfiles del centro CEDAGRO".
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total la suma de SEIS MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y UN MILLONES OCHOCIENTOS SETENTA Y TRES MIL DOSCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS ($ 6.851.873.267,00) amparado en el CDP No 526 de 2026. Esta suma será pagada por el SENA al contratista por mensualidades tal y como se discrimina en el presente documento proporcionalmente por el número de días del primer y último mes del contrato.*" Plan de contratación CEDAGRO*"
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 subdirector (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 y complementaria, virtual y presencial 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 integral (titulada y complementaria) 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.

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”.

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 el objetivo de lograr esto, el SENA dispondrá de un grupo de instructores altamente capacitados en las habilidades fundamentales, pedagógicas y técnicas imprescindibles para asegurar un proceso de aprendizaje eficaz, que esté en consonancia con las necesidades del sector productivo y los avances en pedagogía y tecnología aplicadas a la formación laboral. La decisión de contratar instructores se fundamenta en la necesidad de implementar un programa integral de alta calidad, que incluya el acompañamiento a los aprendices y la transferencia de conocimientos, dado que el instructor es el protagonista en el proceso educativo, actuando como facilitador del aprendizaje, brindando dirección y apoyo, así como retroalimentando y evaluando el progreso del aprendiz a lo largo de su formación.

Así, las metas educativas establecidas para el Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial (CEDAGRO) en los niveles de Educación superior, formación técnica laboral y otros, así como en la formación complementaria, tanto presencial como virtual, y el bilingüismo, están detalladas en el siguiente cuadro:




Ir a Resumen PE-04
BUSQUEDA
NIVEL DE FORMACIÓN ESTRATEGIAS PND
CAMPESENA
FULL POPULAR
REGULAR
Ejecución Total
META
4.013
EJECUCIÓN
4.772
% EJECUCIÓN
119 %
Auxiliar
META 15
EJECUCIÓN 15
% EJECUCIÓN 100 %
Bilingüismo
META 0
EJECUCIÓN 0
% EJECUCIÓN 0 %
Complementaria
META 3.735
EJECUCIÓN 4.473
% EJECUCIÓN 120 %
Operario
META 15
EJECUCIÓN 19
% EJECUCIÓN 127 %
Profundización Técnica
META 0
EJECUCIÓN 0
% EJECUCIÓN 0 %
Técnico
META 194
EJECUCIÓN 211
% EJECUCIÓN 109 %
Técnico Articulación con la Media
META 0
EJECUCIÓN 0
% EJECUCIÓN 0 %
Tecnólogo
META 54
EJECUCIÓN 54
% EJECUCIÓN 100 %
SenaTEC
META 0
EJECUCIÓN 0
% EJECUCIÓN 0 %
MENÚ
Activar Win


Ejecución 2025
Ir a Resumen PE-04
BUSQUEDA
NIVEL DE FORMACIÓN ESTRATEGIAS PND
CAMPESENA
FULL POPULAR
REGULAR
Ejecución Total
META
842
EJECUCIÓN
1.597
% EJECUCIÓN
190 %
Auxiliar
META 0
EJECUCIÓN 0
% EJECUCIÓN 0 %
Bilingüismo
META 0
EJECUCIÓN 0
% EJECUCIÓN 0 %
Complementaria
META 600
EJECUCIÓN 1.352
% EJECUCIÓN 225 %
Operario
META 71
EJECUCIÓN 72
% EJECUCIÓN 101 %
Profundización Técnica
META 0
EJECUCIÓN 0
% EJECUCIÓN 0 %
Técnico
META 147
EJECUCIÓN 149
% EJECUCIÓN 101 %
Técnico Articulación con la Media
META 0
EJECUCIÓN 0
% EJECUCIÓN 0 %
Tecnólogo
META 24
EJECUCIÓN 24
% EJECUCIÓN 100 %
SenaTEC
META 0
EJECUCIÓN 0
% EJECUCIÓN 0 %
MENÚ
Activar Win





El Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial, conocido como CEDAGRO, que forma parte de la Regional Atlántico, tiene como responsabilidad proporcionar un servicio público que ofrezca formación profesional completa. Esto se realiza a través de su oferta educativa, que se busca que esté en concordancia con las exigencias del sector industrial y productivo. En este contexto, la Dirección Nacional de Planeación y Direccionamiento Corporativo determina un conjunto de objetivos que el Centro debe cumplir; estos incluyen el diseño exhaustivo de estrategias que consideren factores como: la capacidad instalada, los instructores disponibles para la capacitación, la cantidad de cupos, entre otros. El propósito de esto es asegurar el cumplimiento no solo de las metas cuantitativas establecidas, sino también de la misión principal de la entidad.

Una de las aspiraciones más destacadas del Centro es ofrecer formación técnica y tecnológica, a través de la cual se facilita la adquisición de conocimientos en áreas esenciales, así como habilidades y competencias tanto básicas como socio-emocionales para los estudiantes que se inscriben en

nuestros programas formativos. De este modo, se generan oportunidades para que los jóvenes de Barranquilla y el Departamento del Atlántico construyan su trayectoria vital.

Las capacitaciones para cada uno de estos grupos se llevan a cabo de lunes a viernes y durante los fines de semana. Por consiguiente, es esencial elaborar un plan de contratación que satisfaga la demanda de instructores para las diversas redes de conocimiento necesarias en las distintas áreas temáticas y asegurar que los programas de formación concluyan de acuerdo con los objetivos fijados para el centro y bajo el Calendario académico de 2026.

Por otro lado, la formación virtual y a distancia constituye una herramienta clave para el fortalecimiento de la población en Colombia. Este enfoque pretende implementar sistemas inteligentes y aprovechar redes y tecnologías para ampliar las capacidades y generar conocimiento en los nuevos estudiantes, lo que a su vez fortalecerá sus competencias en el ámbito laboral. Estos son algunos de los desafíos que enfrenta el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) en torno a la formación virtual y a la creación de oportunidades laborales.

El SENA ofrece, a través de sus plataformas tecnológicas, un proceso de inscripción permanente y sin costo para los interesados. Al mismo tiempo, cuenta con instructores que están disponibles para guiar a los aprendices en los diferentes cursos, asegurando que puedan completarlos exitosamente. Por esta razón, para contar con las habilidades necesarias que permitan implementar formación complementaria virtual, el Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial debe contratar personal que ofrezca enseñanza en las diversas familias de conocimiento, tales como: gestión organizacional, pedagogía, salud, habilidades blandas, agroindustria, gerencia pública, entre otros, de acuerdo con lo que se establece en el plan de contratación que es una parte esencial de este estudio previo.

En función de lo anteriormente mencionado, el Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial de la Regional Atlántico requiere la incorporación de un total de ciento noventa y siete (197) instructores que se encargarán de ofrecer formación tanto titulada como complementaria, ya sea de manera presencial o en línea, lo que implica un monto total de SEIS MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y UN MILLONES OCHOCIENTOS SETENTA Y TRES MIL DOSCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS ($ 6.851.873.267,00), respaldado por el CDP No 526. Asimismo, es relevante resaltar que la asignación presupuestaria correspondiente a la dependencia 45, identificada como SERVICIOS PRESTADOS A LA FORMACIÓN.

Es pertinente esclarecer que la variación entre el monto asignado y el saldo necesario para satisfacer las demandas del centro de formación se debe a la desvinculación de instructores de planta, quienes han dedicado su tiempo a la investigación, así como a la vacante existente en los cargos de instructores de planta que necesitan ser sustituidos por profesionales contratados a través de la modalidad de prestación de servicios y/o apoyo a la gestión.

Por ende, el Centro de Formación durante el año 2026 gestionará ante las diversas áreas de la Dirección General del SENA los recursos necesarios para asegurar la asignación del monto total requerido, con el fin de atender las necesidades del centro de formación y contribuir al logro de los objetivos establecidos en el calendario académico trimestral.

Por esta razón, en el anexo de la presente justificación se detallan las necesidades de contratación para el año 2026 en las cuatro coordinaciones académicas del Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial. Estas necesidades pueden ser abordadas con los recursos asignados y se describen los perfiles requeridos y las cantidades necesarias para cumplir con los objetivos institucionales de la entidad enfocados en la formación profesional.

De acuerdo con el calendario académico de 2026, el Centro de formación emitió la oferta en respuesta a las demandas de los sectores socioeconómicos del país, buscando así cubrir las necesidades de la población que se inscribirá y está en proceso de matrícula. Por lo tanto, se hace imperativo contratar instructores en diversas competencias, lo que nos permitirá asistir a los aprendices de formación regular tanto titulada como complementaria. Los servicios del personal instructor son contratados mediante la modalidad de contratación directa, ya que a pesar de la provisión de cargos a nivel profesional y asistencial realizada a través del concurso de la convocatoria 436 de 2017, esto resultó insuficiente para satisfacer las demandas de instructores del centro, conforme a las metas estipuladas para este 2026.

El Centro para El Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial, como parte de la Regional Atlántico, debe garantizar la prestación del servicio público de formación profesional integral, alineando su oferta educativa con las necesidades de diferentes sectores Agroindustrial y agroempresarial y sectores estratégicos. Para ello, se diseñan estrategias teniendo en cuenta variables como la capacidad instalada, la disponibilidad de instructores, la cobertura, los cupos de formación y los recursos asignados, con el fin de dar cumplimiento tanto a las metas institucionales como al objeto misional del SENA.

Las acciones formativas se desarrollan en jornadas diurnas, nocturna y en ambientes virtuales, lo cual hace indispensable contar con un plan de contratación flexible que permita suplir las necesidades de instructores en las diferentes redes de conocimiento y áreas temáticas requeridas, garantizando la continuidad y culminación de los procesos formativos conforme a la programación académica y al calendario institucional.

Así mismo, la formación virtual y a distancia constituye una herramienta estratégica para ampliar la cobertura educativa y fortalecer las competencias laborales de la población. A través de plataformas tecnológicas institucionales, el SENA facilita el acceso permanente y gratuito a la formación complementaria, lo que exige la disponibilidad de instructores que orienten y acompañen a los aprendices durante el desarrollo de los cursos.

En este sentido, el Centro para el Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial requiere contratar servicios personales en las áreas contempladas en el plan de contratación anexo, tales como gestión organizacional, pedagogía, salud, habilidades blandas, agroindustria, gerencia pública, entre otras, con el fin de garantizar la ejecución de la formación titulada y complementaria presencial y virtual asignada.

La actual contratación se lleva a cabo considerando lo establecido en la Circular 3-2025-000233 del 24 de 10 de 2025, emitida por el Director General del SENA; mediante la cual, se asignan, entre

otras atribuciones, a los Subdirectores de Centros de Formación la gestión de los gastos y la autorización para formalizar contratos de prestación de servicios personales con individuos y entidades que tengan objetivos similares a los del respectivo centro de formación. Además, se confiere a los Directores Regionales la responsabilidad de elaborar, aprobar, actualizar y dar a conocer el PAA de su correspondiente región, incluyendo las necesidades de su centro de formación.

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 instructores titulada:

1. Impartir formación profesional integral de acuerdo a lo establecido en los diseños curriculares y según las metas establecidas en el centro de formación.
2. Entregar oportunamente la información requerida por el supervisor para la asignación de roles y la disponibilidad en las plataformas institucionales.
3. Evaluar oportunamente los juicios evaluativos de las fichas asignadas teniendo en cuenta el procedimiento de la ejecución de la formación profesional integral.
4. Ejecutar los procedimientos de gestión documental que la entidad ha establecido.
5. Facilitar y respaldar el avance de actividades de formación profesional en los programas proporcionados por el Centro de formación, asegurando que se realicen con un enfoque en la calidad.
6. Elaborar, dentro de los plazos establecidos por la coordinación y antes de iniciar cada trimestre académico, el material de apoyo para la formación. Esto incluye el plan de concertación con los aprendices, la planificación pedagógica, las guías de aprendizaje y los planes de sesión, que se utilizarán en las fichas asignadas durante la ejecución del contrato.
7. Participar en los comités que evalúan las fichas asignadas durante cada trimestre académico.
8. Brindar apoyo en el monitoreo del proceso educativo de los estudiantes que recibirán formación profesional.

9. Proporcionar apoyo en las tareas designadas por el supervisor que faciliten un adecuado seguimiento de la etapa lectiva y/o productiva de la formación.
10. Formular y ejecutar los proyectos formativos, asegurando que cada entrega se cumpla en las diferentes etapas planificadas.
11. Participar y desarrollar proyecto de investigación y desarrollo (I+D) con ejes temáticos desarrollo en los programas de formación.
12. Todas las asignadas por el supervisor dentro de su objeto contractual y en el manual publicado en la plataforma de GFPI-P-006 –V05.

2.1. Obligaciones específicas instructor de seguimiento:

1. Implementar los procesos de gestión documental establecidos por la entidad para llevar a cabo el monitoreo de los aprendices.
2. Realizar el seguimiento de las bitácoras según los indicadores establecidos en el procedimiento de ejecución de la formación. Esto garantiza una interacción continua entre el aprendiz y el instructor. Además, esta tarea debe ser complementada con visitas o comunicación directa por parte del instructor.
3. Llevar a cabo un mínimo de tres visitas de monitoreo durante la fase productiva.
4. Verificar que todos los aprendices cuenten con las evaluaciones correspondientes a las competencias adquiridas en la etapa lectiva, de acuerdo a las asignaciones de fichas y programas establecidos.
5. Realizar la evaluación de la fase productiva en la plataforma designada por la entidad.
6. Entregar los informes y reportes requeridos por el supervisor del contrato y/o el coordinador de formación, para asegurar un adecuado seguimiento de la fase productiva.
7. Colaborar en las demás tareas asignadas por el supervisor que faciliten el adecuado seguimiento de la fase productiva.

2.2. Obligaciones Específicas Instructor de Apoyo en Diseño Curricular y Registro Calificado:

1. Proveer al equipo de Sofía Plus con la información requerida para la asignación de funciones y la disponibilidad en la plataforma.
8. Realizar charlas de introducción a la capacitación en las fichas asignadas durante cada trimestre para enfatizar la importancia del proceso en la etapa productiva.
9. Asistir en la redacción de los documentos que se requieren para la presentación de registros calificados de programas por parte del centro de formación.
10. Realizar la evaluación correspondiente de los cursos que han sido asignados.
11. Desarrollar actividades de capacitación profesional dentro de los programas establecidos por el Centro.
12. Implementar los procesos de gestión documental que han sido aprobados por la entidad.
13. Contribuir al diseño y desarrollo del currículo que sea necesario para la coordinación académica del programa.
14. Garantizar que se lleven a cabo las valoraciones de las competencias y las fichas asignadas.
15. Colaborar en las tareas que el supervisor designe para proporcionar un adecuado seguimiento de la fase lectiva y/o productiva.

16.Involucrarse en los comités de evaluación de las fichas asignadas en cada trimestre de la educación académica.

2.3. Obligaciones Específicas:

1. Facilitar y realizar el desarrollo de actividades de formación profesional en los programas complementarios presencial y/o virtual ofrecidos por el Centro de formación, asegurando que se realicen con un enfoque en la calidad.
2. Compartir con el equipo de Sofía Plus la información necesaria para la asignación de roles y la disponibilidad en la aplicación.
3.Seguimiento del proceso educativo de los aprendices que recibirán formación complementarios presencial y/o virtual.
4. Llevar a cabo los procesos de gestión documental que la entidad ha adoptado a la formación complementaria presencial y/o virtual.
5. Contribuir a la formulación, elaboración y ejecución de los proyectos formativos, garantizando que cada entregable se cumpla en las distintas fases planificadas.
6. Elaborar, dentro de los plazos establecidos por la coordinación y antes de comenzar cada trimestre académico, el material de apoyo para la formación. Esto incluye el plan de concertación con los aprendices, la planeación pedagógica, las guías de aprendizaje y los planes de sesión, que se utilizarán en las fichas asignadas durante la ejecución del contrato.
7. Apoyar en las tareas asignadas por el supervisor que faciliten un adecuado seguimiento de la formación complementaria presencial y/o virtual.
8. Establecer ruta de aprendizajes para alcanzar la totalidad de los resultados de aprendizajes del programa de formación.
9. Utilizar las técnicas didácticas activas para la formación complementaria presencial o virtual establecidas en el procedimiento ejecución de formación GFPI-P-006.

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:

EI 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 vigente, estipulada por dirección general circular No. 3-2025-000251 del 13 de noviembre de 2025.

Se establece como valor total para los ciento noventa y siete (197) contratos la suma de SEIS MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y UN MILLONES OCHOCIENTOS SETENTA Y TRES MIL DOSCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS ($ 6.851.873.267,00) amparado en el CDP No 526 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:

EI 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 el subdirector (a) 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 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___X__ 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.

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.

No obstante, 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	Modalidad de selección

				forma de pago	
CO1.PCCNTR.7424398 - 2025	Diana Carolina Montero De León	Prestar servicios Personales de carácter temporal como INSTRUCTOR para la formación profesional integral, en las competencias de Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitución política y los convenios y similares, de acuerdo a las necesidades de la coordinación académica del centro CEDAGRO	319 días	$ 48.903.880	Contratación directa
CO1.PCCNTR.7424155	NATIVIDAD SEVERINO CHARRIS	Prestar los servicios personales para el desarrollo de la formación profesional integral, en el área de ARTESANÍAS de los programas de FORMACIÓN EN TITULADA Y/O COMPLEMENTARIA, mediante estrategias que aporten en el diseño y desarrollo curricular en el Centro Para El Desarrollo Agroecológico y Agroindustrial	319 días	$ 48.903.880	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 dieciseis (16) días del mes de enero 2026.

Firmado digitalmente por Maria Nelly Forez
Fecha: 2026.01.16 20:50:02 -05'00'

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

Reviso: 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: Giovanny Ibáñez – Coordinador
Vo.Bo: Ermit Antonio Sandoval Guevara- Coordinador