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 PROFESIONALES Y/O DE APOYO A LA GESTIÓN ACTIVIDADES DIFERENTE A INSTRUCTOR

OBJETO:	Prestar servicios personales (profesionales o de apoyo a la gestión, según el perfil) de apoyo para el fortalecimiento temático, técnico y metodológico de los procesos de extensión campesina y fortalecimiento comunitario para la transición agroecológica y la generación de valor en las producciones de los Núcleos Campesinos identificados en la regional Nariño.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Título Universitario o con aprobación de al menos 3 años de educación superior o tecnólogo o técnico en áreas agropecuarias y/o agroindustriales. También podrán ser contratadas personas con nivel académico inferior a técnico o sin formación.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	Hasta 36 meses de experiencia profesional en actividades de extensión agropecuaria y acompañamiento a procesos de economía campesina y popular, y mínimo un (1) año de experiencia en el desarrollo de procesos agroecológicos o sistemas productivos ambientalmente sostenibles.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para los TRES CONTRATOS la suma de CIENTO OCHENTA Y DOS MILLONES SEISCIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y SIETE PESOS M/CTE ($ 182.679.387)**.** Esta suma será pagada por el SENA a cada uno de los contratistas de la siguiente manera: se cancelará el valor de cada contrato la suma de SESENTA MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA Y TRES MIL CIENTO VEINTE Y NUEVE PESOS M/CTE. ($60.893.129). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago por el mes de enero de 2026 por valor de SETECIENTOS TREINTA Y OCHO MIL NOVENTA Y NUEVE PESOS M/CTE ($738.099), b) Diez (10) pagos iguales por los meses de febrero a noviembre de 2026, por valor de CINCO MILLONES QUINIENTOS TREINTA Y CINCO MIL SETECIENTOS TREINTA Y NUEVE PESOS M/CTE. ($5.535.739) cada uno, y c)Un último pago en el mes de diciembre de 2026 por valor de CUATRO MILLONES SETECIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL SEISCIENTOS CUARENTA PESOS M/CTE. ($4.797.640)

PLAZO:	El plazo de ejecución será de 11 meses sin superar la vigencia 2026
LUGAR DE EJECUCIÓN:	San Juan de Pasto, Ipiales y Tumaco; y los municipios de cobertura del SENA Regional Nariño, dando atención a todas las subregiones.
SUPERVISOR:	La supervisión del contrato estará a cargo del Coordinador misional de formación o quien designe el Director(E) Regional Nariño
ORDENADOR DEL GASTO:	Director(E) Regional Nariño

De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015, artículo 3º del Decreto 371 de 2021 y de la Ley 2013 de 2019 entorno a la integralidad de la entidad, la Dirección Regional Nariño del SENA, 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.

La Entidad funciona desde su creación en permanente alianza entre el Gobierno, los empresarios y los trabajadores, con el firme propósito de aumentar la capacidad de progreso en Colombia a través del incremento de la productividad en las empresas y regiones, sin dejar de lado la inclusión social, alineados con la política nacional: Más empleo y menos pobreza. Por tal razón, se generan continuamente programas y proyectos de responsabilidad social, empresarial, formación, innovación, internacionalización y transferencia de conocimientos y tecnologías.

El Plan Estratégico Institucional 2023 − 2026 SENA SEMBRANDO EL CAMBIO: POR LA INCLUSIÓN, LA SOSTENIBILIDAD Y LA SEGURIDAD HUMANA es una hoja de ruta transformadora que, bajo un enfoque pluralista y diferencial, busca generar valor público y contribuir al desarrollo sostenible del país. Este plan aborda desafíos clave como la transformación productiva del campesinado y las economías populares, verdes y circulares, mediante estrategias innovadoras como 'CampeSENA', que promueve la soberanía alimentaria y el fortalecimiento de las capacidades de la población campesina. De esta manera, el SENA reafirma su compromiso con la inclusión, la sostenibilidad y la justicia social, en sintonía con las metas de desarrollo nacional e internacional.

El Plan estratégico institucional atiende el marco regulatorio de la planeación en el país, que señala como todas las entidades deben formular su plan estratégico de acuerdo con el plan nacional de desarrollo. La Ley 152 de 1994 señala como cada uno de los organismos públicos, con base en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo y de las funciones que le señale la ley, deberá elaborar un plan indicativo cuatrienal (plan estratégico) con planes de acción anuales que se constituirá en la base para la posterior evaluación de resultados. Así mismo, el Decreto 612 de 2018 señala las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Según el *Plan de acción Acelera SENA 2026 "continuamos nuestro legado: formar con propósito"* En el marco de la paz total y del Acuerdo Final de Paz y en correspondencia con el cierre del periodo de gobierno 2022–2026, el SENA orienta su acción institucional en articulación con el Plan Marco de Implementación (PMI)**,** particularmente en lo relacionado con el Punto 1: Reforma Rural Integral, el cual busca cerrar las brechas históricas entre el campo y la ciudad, a través de estrategias de desarrollo territorial con enfoque de equidad, sostenibilidad y justicia social. El SENA se articula a través de programas y estrategias que buscan cerrar brechas entre el campo y la ciudad, apuntando al desarrollo territorial, la equidad, la sostenibilidad y la justicia social. Entre ellos, destacan especialmente CampeSENA, Full Popular, Fondo Emprender, que actúan mediante formación, acompañamiento, inversión en emprendimiento y fortalecimiento institucional en municipios beneficiados.

Según el plan de acción CampeSENA es una Estrategia enfocada en llevar formación a los territorios rurales, superando barreras tecnológicas y culturales. Permite formar a campesinos directamente en sus veredas, usando infraestructura comunitaria, radios educativas y kits móviles. Ofrece formación integral: producción agropecuaria, artesanía, ecoturismo, economía del cuidado, certificación de competencias, asociatividad, administración, desarrollo de proyectos e innovación, entre otros y Fomenta liderazgo local, fortaleciendo organizaciones campesinas, cadenas productivas y generación de valor agregado desde el territorio.

CampeSENA: Decálogo y la regular CampeSENA. Las acciones de formación complementaria se ejecutarán teniendo en cuenta que el 40% corresponda al decálogo CampeSENA 2026, centrado en los siguientes temas: Producción Agroecológica y Seguridad Alimentaria, Agua para la Vida, Salud Ambiental, Seguridad y Bienestar del Trabajo Campesino, Innovación Agroindustrial, Comercialización y Mercados Campesinos, Organización, Liderazgo y Asociatividad Género, Derechos y Dignidad Femenina, Infraestructura Rural, Energías Alternativas y Tecnologías Apropiadas y Restauración de Ecosistemas-Adaptación al Cambio Climático.
El 60% restante se orientará a programas de formación que correspondan a las necesidades y vocación regional identificadas.

Sumado a lo anterior, y de acuerdo con la perspectiva de derechos de los campesinos que establece un escenario para reconocer y dignificar a las poblaciones de campesinas y campesinos, es necesario

dar continuidad a las acciones que fortalezcan las capacidades productivas, organizativas y comunitarias través de la implementación de metodologías participativas que privilegian el principio del “aprender haciendo”, tales como: escuelas de campo, días de campo y talleres que respondan a sus necesidades puntuales de forma colectiva, y promuevan la sostenibilidad, asociatividad, equidad y gobernanza territorial en el sector rural.

Según *la Circular 3-2025-000287 del 15 de diciembre de 2025 sobre Lineamientos para la Contratación de Servicios Personales Estrategias CampeSENA y Full Popular vigencia 2026*: Las estrategias CampeSENA y Full Popular 2026 contribuyen al fortalecimiento de las economías campesinas y populares, el impulso de su productividad y la consolidación de los procesos de reforma agraria y territorialización de la paz. Su implementación implica la incorporación de condiciones para el acceso diferencial, integral e incluyente del campesinado y los sectores populares a los servicios misionales del SENA para su fortalecimiento productivo, comercial y asociativo.

Si bien ambas Estrategias se implementan a través de las acciones orientadas desde las distintas Direcciones del SENA al fortalecimiento de las economías campesinas y populares, en la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo éstas se desarrollarán a partir de las acciones de fortalecimiento de las capacidades productivas, comerciales y asociativas que se realicen en los Núcleos Campesinos y las Redes Populares:

Los Núcleos Campesinos son todas aquellas formas organizativas del campesinado que se identifiquen en los territorios que por sus características particulares tienen el potencial de ampliar el impacto de los servicios misionales del SENA a escala comunitaria, cerrar brechas en la población rural y articular alianzas con otras formas organizativas tanto campesinas como populares. En la identificación de estos núcleos se priorizarán las formas organizativas de mujeres campesinas, pescadoras y pescadores y aquellas que impulsan la agroecología, la reforma agraria (formas organizativas de las territorialidades campesinas y de procesos de adjudicación y formalización de tierras) y la paz.

Las Redes Populares son todas aquellas alianzas estratégicas territoriales entre las formas organizativas de las economías populares que tengan el potencial de dinamizar circuitos cortos de comercialización, procesos asociativos y de cooperativismo, y estrategias de generación de valor. En la creación e identificación de estas redes se priorizarán las alianzas entre las formas organizativas de las economías populares que hagan parte del circuito de las economías campesinas y las formas organizativas campesinas.

Para la ejecución territorial de las estrategias CampeSENA y Full Popular la regional Nariño requiere adelantar los procesos contractuales correspondientes para la contratación de los promotores tècnicos agropecuarios, conforme a la normatividad vigente y a las directrices de la Secretaría General sobre contratación de servicios personales 2026.

Para la ejecución de la estrategia CAMPESENA, se basa en los siguientes ***Ejes de transformación:***

1. Ordenamiento del territorio alrededor del agua
2. Seguridad humana y justicia social
3. Derecho humano a la alimentación
4. Transformación productiva, internacionalización y acción climática
5. Convergencia regional

Ejes transversales:
1. Paz total
2. Los actores diferenciales para el cambio
3. Estabilidad macroeconómica
4. Política Exterior con enfoque de género

De acuerdo con lo anterior, los programas de formación contribuyen de manera significativa al plan de gobierno “Colombia Potencia Mundial de Vida”, al alinearse con los objetivos estratégicos planteados. A través de la formación profesional integral para el trabajo, el programa promueve la inclusión social, fomenta la participación de la mujer en el ámbito productivo y fortalece las capacidades en Ciencia, Tecnología e Innovación (CTeI).

Además, facilita el acceso de los aprendices a nuevas tecnologías, impulsando su competitividad en el mercado laboral. Este enfoque integral no solo incrementa la empleabilidad y el emprendimiento, sino que también fomenta la equidad y la cohesión social.

Los programas formativos responden con pertinencia y calidad a las necesidades productivas y sociales del país, contribuyendo al cierre de brechas en educación y empleo. De esta manera, se convierten en un pilar fundamental para el desarrollo de un país más justo, productivo y sostenible, en línea con la visión de posicionar a Colombia como una potencia de vida a nivel global.

Por otro lado, reconociendo que el Plan Nacional Decenal de Educación 2016–2026 se establece como "una hoja de ruta para avanzar hacia un sistema educativo de calidad que impulse el desarrollo económico y social del país, y fomente la construcción de una sociedad basada en la justicia, la equidad, el respeto y el reconocimiento de las diferencias", la operación de la estrategia formación continua especial campesina con la metodología Campesina a Campesino/campesino a campesina (CaC).

En un concepto amplio, la formación continua se refiere al proceso de aprendizaje permanente que complementa la formación inicial, permitiendo a los individuos actualizar y mejorar sus conocimientos, habilidades y competencias a lo largo de su vida laboral, personal y comunitaria. Es una inversión tanto para el individuo como para las organizaciones, ya que fomenta la adaptación a los cambios constantes de los procesos y actividades, en el trabajo formal e informal, el desarrollo

comunitario o social, y promueve la innovación.

Puntualmente, la formación continua es un modelo y un compromiso con el aprendizaje permanente y la mejora continua, no necesariamente en el marco formal del contrato laboral, sino que comprende las distintas fuentes generadoras de trabajo (empresas, unidades productivas familiares, organizaciones campesinas y populares, etc.) que en sus dinámicas diferenciadas ofrecen autoempleo y empleo formal, temporal o permanente, pero además contribuye a la actualización del conocimiento, que se aplica en el desarrollo de las cadenas productivas, en la atención de necesidades y solución de problemas comunitarios.

La formación continua contribuye al fomento de la innovación y mejora continua en todos los campos de las organizaciones, entre ellos la innovación social, que conduce a la generación de emprendimientos sociales, impulsa la creatividad y la generación de nuevas ideas y prácticas dentro de las organizaciones. Fomenta una cultura de innovación y mejora continua en las organizaciones

La formación continua puede adoptar diversas modalidades, como cursos, talleres, seminarios, programas de posgrado, formación en línea, entre otros, y puede ser impartida por instituciones de formación, empresas, organizaciones sociales, o de manera individual.

La creciente necesidad de transformar los sistemas agroalimentarios hacia modelos sostenibles, resilientes y culturalmente pertinentes hace imperativa la implementación de procesos de formación que fortalezcan los saberes agroecológicos del campesinado colombiano, y la "Formación Continua Especial Campesina" responde a las demandas territoriales, donde el contexto ambiental, social y productivo exige prácticas agrícolas respetuosas con los ecosistemas y fundamentadas en el conocimiento local.

La metodología Campesina a Campesino / campesino a campesina, en adelante, (CaC) se presenta como una estrategia pedagógica eficaz para la actualización permanente y la apropiación de saberes, que fortalecen el tejido social campesino y la promoción de la soberanía alimentaria. Esta metodología, centrada en el diálogo horizontal y el aprendizaje colaborativo, permite potenciar en el día a día, la transferencia de conocimientos entre productores, visibilizando las prácticas exitosas adaptadas a las condiciones agroecológicas del territorio, por lo tanto, hace parte de los diferentes modelos de formación continua.

La "Formación Continua Especial Campesina" también se fundamenta en la necesidad de implementar modelos con enfoque participativo, que integren criterios de sustentabilidad ambiental, equidad de género, seguridad y soberanía alimentaria, y la adaptación al cambio. climático. En este sentido, la formación orientada a la implementación de la agroecología mediante la metodología CaC, contribuye al cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales en torno a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente: ODS 01 (fin de la Pobreza), ODS 02 (hambre cero), ODS 09 (Industria, innovación e infraestructura), ODS 10 (Reducción de las desigualdades), ODS 13 (acción por el clima) y ODS 15 (vida de ecosistemas terrestres). Por tanto,

aporta con pertinencia, para atender las necesidades formativas para la producción de alimentos, la construcción o mantenimiento de infraestructura vial, la vivienda, el saneamiento básico y calidad. de vida del campesino y la campesina, entre otros, en coherencia con las tendencias de transformación agroecológica a nivel nacional e internacional, así como la contribución al desarrollo de competencias integrales en los aprendices, capaces de actuar como promotores cambio en sus comunidades.

El desarrollo de la economía campesina trasciende las actividades de la cadena productiva de alimentos, afronta condicionamientos por deficiencias de infraestructura, en vías terciarias para el ingreso de insumos requeridos en actividades productivas, y el traslado de la producción agropecuaria a los mercados y centros de consumo, o bien por carencias en el suministro de agua, tanto para el consumo humano, como para la producción de alimentos.

La sostenibilidad de la economía campesina, en particular la producción de alimentos está condicionada a la permanencia de las campesinas y campesinos en las veredas, donde se desarrollan los procesos productivos, que dependen de las condiciones de vida digna de las familias, entre ellas, la vivienda, agua potable y saneamiento básico, la salud, y por supuesto la formación para el trabajo.

En el contexto anterior, la formación continua especial para las campesinas y campesinos está llamada a contribuir en la superación de las barreras que les afectan, mediante la actualización, transferencia, el extensionismo y generación de conocimientos y saberes propios, de habilidades y destrezas, la vinculación de mano de obra solidaria del campesinado y la asociatividad campesina, como mecanismos para aportar a la solución de sus necesidades y problemas específicos.

Todo lo expuesto, concuerda con las políticas públicas de innovación social, en cuanto, "se crea valor para la sociedad mediante prácticas, modelos de gestión, productos o servicios novedosos que satisfacen una necesidad, aprovechan una oportunidad y resuelven un problema social...", y con ese alcance, la formación continua crea condiciones para futuros emprendimientos sociales, con organizaciones campesinas para beneficio común, haciendo la transferencia tecnológica, apropiación, desagregación, asimilación y adaptación de la metodología Campesino a Campesino CaC.

A través de la implementación de procesos de formación integral y la promoción de la continuidad en la cadena de formación, los programas formativos contribuyen al fortalecimiento y mejoramiento de la calidad del sistema educativo colombiano. De esta manera, se consolida como un instrumento clave para alcanzar las metas del plan y para generar un impacto positivo y sostenible en el desarrollo educativo, social y productivo del país.

Alineado con el Plan Nacional Decenal de Educación 2016–2026, el programa promueve una formación profesional integral que combina la preparación para la vida y el trabajo con un enfoque en la integralidad. Esto permite a los aprendices desarrollar competencias que les habilitan para

desempeñarse en contextos sociales, personales y productivos bajo principios de respeto a las personas e instituciones. Además, se fomenta el uso de nuevas tecnologías en los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como la incorporación de prácticas inclusivas, sostenibles y orientadas a la preservación del medio ambiente.

El Plan Decenal de Educación plantea 10 desafíos estratégicos para el país entre 2016 y 2026. Desde su operatividad en el departamento de Nariño, que contribuye de manera significativa a los siguientes desafíos:

- Desafío 2: Construcción de un sistema educativo articulado, participativo, descentralizado y con mecanismos eficaces de concertación.
- Desafío 3: Establecimiento de lineamientos curriculares generales, pertinentes y flexibles que respondan a las necesidades del contexto.
- Desafío 5: Transformación del paradigma tradicional de la educación hacia uno más innovador y adaptado a las demandas actuales.
- Desafío 6: Uso pertinente y pedagógico de las tecnologías para fortalecer la enseñanza, la construcción de conocimiento, la investigación y la innovación.
- Desafío 7: Construcción de una sociedad en paz basada en la equidad, inclusión, ética y equidad de género.
- Desafío 8: Priorizar el desarrollo de las zonas rurales a través de la educación como eje transformador.
- Desafío 10: Promoción de la investigación para la generación de conocimiento en todos los niveles educativos, fortaleciendo el desarrollo regional y nacional.

Es importante mencionar que la Regional Nariño requiere contratar ***TRES Promotores Técnicos Agropecuarios*** debido a que no se cuenta con el talento humano necesario para el cumplimiento de las metas propuestas para la vigencia 2026. Se requiere esta contratación debido a que el personal de planta es insuficiente para el cumplimiento de las metas mencionadas anteriormente para Prestar servicios personales (profesionales o de apoyo a la gestión, según el perfil) de apoyo para el fortalecimiento temático, técnico y metodológico de los procesos de extensión campesina y fortalecimiento comunitario para la transición agroecológica y la generación de valor en las producciones de los Núcleos Campesinos identificados en la regional.

Teniendo en cuenta los compromisos institucionales asignados y citados anteriormente y una vez analizada la capacidad operativa a nivel regional, que la Coordinación de Formación profesional del Despacho se encuentra compuesto por un profesional Grado 2 Según Resolución 52 – 000374 de 2023, se colige que la capacidad de la planta de personal vinculada a este grupo, para atender las necesidades, proyecciones, metas y acciones estratégicas para la vigencia 2026 no es suficiente para cubrir los ciclos de servicio, y atender la demanda de los productos a prestar por parte de la Entidad. Por ello, se hace totalmente indispensable la contratación ***TRES (3) Promotores Técnicos Agropecuarios.***

En cuanto a la necesidad de contratación de objetos iguales que aquí se justifica, 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 2º de la Ley 1150 de 2007, el artículo 2.2.1.2.1.4.9. del Decreto 1082 de 2015; el artículo 3º del Decreto 1737 de 1998, modificado por el artículo 1 º del Decreto 2209 de 1998; y el Decreto 1068 de 2015, Artículo 2.8.4.4.5 "Condiciones para contratar la prestación de servicios"; el cual establece en su párrafo 3°, lo siguiente: "(…)Tampoco se podrán celebrar estos contratos cuando existan relaciones contractuales vigentes con objeto igual al del contrato que se pretende suscribir, salvo autorización expresa del jefe del respectivo órgano, ente o entidad contratante. Esta autorización estará precedida de la sustentación sobre las especiales características y necesidades técnicas de las contrataciones a realizar".

Para lo cual, se requiere contratar los servicios personales de carácter temporal que cuenten con la experiencia, idoneidad y capacidades específicas, durante la vigencia 2026, para realizar las siguientes actividades: Participar y acompañar el diseño del diagnóstico territorial y la construcción del Plan de Acción de los Núcleos Campesinos seleccionados, facilitar y acompañar técnicamente en coordinación con la o el promotor campesino espacios de aprendizaje e intercambio de saberes campesino a campesina y campesina a campesino en y entre los Núcleos Campesinos seleccionados, acompañar, dinamizar y orientar la práctica en temas técnicos agropecuarias, agroindustriales y/o ambientales de los Planes de Acción de los Núcleos Campesinos seleccionados, en clave de fortalecer procesos de transición agroecológica y generación de valor, con base en los lineamientos técnicos y momentos definidos en las Estrategias CampeSENA y Full Popular, Recopilar, socializar y facilitar la réplica en las comunidades y territorios de las experiencias, innovaciones y buenas prácticas campesinas en la transición agroecológica y/ generación de valor desarrolladas e identificadas en los Núcleos Campesinos, Contribuir con la gestión de articulaciones intra e interinstitucionales y temáticas que contribuyan al desarrollo de actividades en el marco de la extensión campesina para el impulso de la transición agroecológica y la agroindustria campesina en los territorios, apoyar la sistematización de experiencias técnicas y generar reportes que aporten al aprendizaje zonal o regional, en el desarrollo de los territorios, elaborar y presentar informes de gestión y ejecución de las actividades realizadas, sistematizando y registrando las acciones, resultados y avances de su implementación en los Núcleos Campesinos y Asistir y participar en las reuniones, formaciones o sesiones de trabajo convocadas desde las estrategias CampeSENA y Full Popular a nivel regional, zonal y nacional

De acuerdo con lo anterior y una vez realizado lo determinado en el Decreto 144 del 20 de febrero de 2024 en su artículo 3, que dice que *"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" y la Circular SENA 120 del 7 de julio de 2020, firmada por el Director General, establece que la contratación de prestación de servicios debe limitarse al personal indispensable para suplir las actividades donde la planta de personal sea insuficiente. En este contexto, la Regional Nariño requiere la contratación temporal de **TRES (3) Promotores Técnicos Agropecuarios** que cumplan con las actividades de apoyo para el fortalecimiento temático, técnico y metodológico de los procesos de extensión campesina y fortalecimiento comunitario para la transición agroecológica y la generación de valor en las producciones de los Núcleos Campesinos identificados en la regional por un periodo de 11 meses.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada a la Dirección Regional Nariño 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:

a) Participar y acompañar el diseño del diagnóstico territorial y la construcción del Plan de Acción de los Núcleos Campesinos seleccionados, teniendo en cuenta los lineamientos técnicos y metodologías asociadas a la extensión campesina de las Estrategias CampeSENA y Full Popular.
b) Facilitar y acompañar técnicamente en coordinación con la o el promotor campesino espacios de aprendizaje e intercambio de saberes campesino a campesina y campesina a campesino en y entre los Núcleos Campesinos seleccionados.
c) Acompañar, dinamizar y orientar la práctica en temas técnicos agropecuarias, agroindustriales y/o ambientales de los Planes de Acción de los Núcleos Campesinos seleccionados, en clave de fortalecer procesos de transición agroecológica y generación de valor, con base en los lineamientos técnicos y momentos definidos en las Estrategias CampeSENA y Full Popular.
d) Recopilar, socializar y facilitar la réplica en las comunidades y territorios de las experiencias, innovaciones y buenas prácticas campesinas en la transición agroecológica y/ generación de valor desarrolladas e identificadas en los Núcleos Campesinos.

e) Contribuir con la gestión de articulaciones intra e interinstitucionales y temáticas que contribuyan al desarrollo de actividades en el marco de la extensión campesina para el impulso de la transición agroecológica y la agroindustria campesina en los territorios.
f) Apoyar la sistematización de experiencias técnicas y generar reportes que aporten al aprendizaje zonal o regional, en el desarrollo de los territorios.
g) Elaborar y presentar informes de gestión y ejecución de las actividades realizadas, sistematizando y registrando las acciones, resultados y avances de su implementación en los Núcleos Campesinos.
h) Asistir y participar en las reuniones, formaciones o sesiones de trabajo convocadas desde las estrategias CampeSENA y Full Popular a nivel regional, zonal y nacional
i) Actuar como apoyo del despacho regional en procesos contractuales, miembro de comités de evaluación y/o ser apoyo a la supervisión según sea el caso en aquellos contratos procesos de contratación que se le requiera.

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 San Juan de Pasto.

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 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 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 Misional de Formación o quien designe el ordenador del gasto o director de área o jefe de oficina.

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 ordenador del gasto, Director(E) Regional Nariño, 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.

PROMOTOR TÉCNICO AGROPECUARIO 1

Zona de trabajo: municipios de las subregiones: Pacífico Sur, Telembí, Pie de Monte y Sanquianga

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por el (la) señor (a) ***ELVIA RITA ESCOBAR TELAG***, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

IDONEIDAD		
	FORMACIÓN ACADEMICA	
La siguiente verificación, se realiza atendiendo lo establecido en los estudios previos.	**CUMPLE**	**NO CUMPLE**
	X	

EXPERIENCIA					**EXPERIENCIA RELACIONADA**	
ENTIDAD	**Fecha de Ingreso (DD/MM/AAAA)**	**Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)**	**Meses**	**Días**	**SI**	**NO**
SENA CSLI Ipiales	15/10/2025	19/12/2025	2	5	X	
Independiente – agroecología, sistemas productivos	01/02/1973		631	17	X	

					CUMPLE	**NO CUMPLE**
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA			**632**	**19**	**X**	

PROMOTOR TÉCNICO AGROPECUARIO 2

Zona de trabajo: municipios de las subregiones: Sur, Sabana, Abades, Coordillera

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por el (la) señor (a) ***MÓNICA LIZETH CHARFUELÁN BURBANO***, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

IDONEIDAD		
	FORMACIÓN ACADEMICA	
La siguiente verificación, se realiza atendiendo lo establecido en los estudios previos.	**CUMPLE**	**NO CUMPLE**
	X	

EXPERIENCIA					**EXPERIENCIA RELACIONADA**	
ENTIDAD	**Fecha de Ingreso (DD/MM/AAAA)**	**Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)**	**Meses**	**Días**	**SI**	**NO**
ADC – ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO CAMPESINO	01/08/2023	31/7/2025	24	0	X	
SOCIEDAD DE AGRICULTORES Y GANADEROS DE NARIÑO – SAGAN	04/05/2022	15/12/2022	7	11	X	
ADC – ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO CAMPESINO	10/01/2020	26/01/2021	12	17	X	

ASOCIACIÓN AGROECOLÓGICA NUEVAS RAICES	01/01/2020	31/07/2021	19			X
HACIENDA LA COGUERA	01/07/2018	31/12/2018	6			
					CUMPLE	**NO CUMPLE**
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA			**89**	**0**	**X**	

PROMOTOR TÉCNICO AGROPECUARIO 3

Zona de trabajo: municipios de las subregiones: Rio Mayo, Juanambú, Centro, Occidente, Guambuyaco

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por el (la) señor (a) FRANCISCO JAVIER BACCA ERASO, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

IDONEIDAD		
	FORMACIÓN ACADEMICA	
La siguiente verificación, se realiza atendiendo lo establecido en los estudios previos.	**CUMPLE**	**NO CUMPLE**
	X	

EXPERIENCIA					**EXPERIENCIA RELACIONADA**	
ENTIDAD	**Fecha de Ingreso (DD/MM/AAAA)**	**Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)**	**Meses**	**Días**	**SI**	**NO**
SENA REGIONAL NARIÑO	10/02/2025	31/12/2025	10	21	X	
SENA REGIONAL NARIÑO	01/02/2024	31/12/2024	11	0	X	

SENA REGIONAL NARIÑO	07/02/2023	31/12/2023	10	24	X	
Fundación Saberes Campesinos	01/05/2017	31/12/2022	68	0	X	
Suyusama	01/01/2015	31/12/2015	12			X
					CUMPLE	**NO CUMPLE**
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA			**89**	**0**	**X**	

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.

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 señores (as) **MÓNICA LIZETH CHARFUELÁN BURBANO, FRANCISCO JAVIER BACCA ERASO y *ELVIA RITA ESCOBAR TELAG*** frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el ordenador del gasto, Director(E) Regional Nariño 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:

Número y año	**Contratista**	**Objeto del contrato**	**Plazo**	**Valor del contrato y forma de pago**	**Modalidad de selección**
CO1.PCCNTR.8456339 de 2025	ELVIA RITA ESCOBAR TELAG	Prestar servicios de apoyo a la gestión como campesino instructor o campesina instructora, para desarrollar procesos formativos bajo la metodología de campesino a campesina y campesina a campesino.	65 días	La suma de QUINCE MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS CUARENTA PESOS M/CTE. ($ 15.248.640) por 384 horas totales reportadas. Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Pago por mes de octubre: 136 horas reportadas, por el valor de Cinco millones cuatrocientos mil quinientos sesenta pesos M/CTE ($ 5.400.560). b) Pago por mes de noviembre: 152 horas reportadas, por el valor de Seis millones treinta y cinco mil novecientos veinte pesos M/CTE ($6.035.920)	Contratación directa

				c) Pago por mes de diciembre: 96 horas reportadas, por el valor de Tres millones ochocientos doce mil ciento sesenta pesos M/CTE ($3.812.160)	
CO1.PCC NTR 5874412/2024	CARLOS PAZMIÑO REY	Prestar servicios profesionales en el rol de instructor técnico 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 SENA Emprende Rural.	Diez (10) meses y Seis (6) días	45.548.559	Contratación Directa
CO1.PCCNTR.4695736	GLORIA ELIZABETH PIARPUSAN PIARPUSAN	Prestar los servicios profesionales de carácter temporal de Diecisiete (17) instructores técnicos aportando en la planeación y ejecución de los procesos formativos de los	9 meses y 19 días.	38.373.641,00	Contratación Directa

		diseños curriculares asignados por la coordinación académica para el cumplimiento de los compromisos institucionales e indicadores del centro de formación en el marco del servicio de formación para el trabajo emprendimiento.			

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 la ciudad de San Juan de Pasto, al 23 de enero de 2026.

Firmado digitalmente por CHAMORRO GUEVARA BERNARDO ARTURO
Fecha: 2026.01.23 07:58:07 -05'00'

BERNARDO ARTURO CHAMORRO GUEVARA
Director(E) Regional Nariño

Proyectó: Diana Cristina Fuertes Torres – Cargo: Profesional G04 Emprendimiento

Firmado digitalmente por Diana Cristina Fuertes Torres
Fecha: 2026.01.23 06:31:19 -05'00'