



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 ACTIVIDADES DIFERENTE A INSTRUCTOR**

<b>OBJETO:</b>	Prestar servicios personales profesional a la regional la Regional Cesar, para el relacionamiento externo con las comunidades campesinas y populares; y en la gestión territorial tanto para la implementación de los núcleos campesinos, como de las redes de las economías campesinas y populares.
<b>EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN</b>	Título profesional universitario con cualquier área de conocimiento.
<b>EXPERIENCIA RELACIONADA:</b>	Hasta 36 meses de experiencia relacionada con actividades de acompañamiento o impulso de las economías campesinas y/o populares, y/o con la gestión, construcción de alianzas y trabajo comunitario con organizaciones de los sectores campesinos, popular, cooperativo o solidario.
<b>VALOR Y FORMA DE PAGO:</b>	Se fija como valor total para el contrato la suma de SESENTA MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA Y TRES MIL CIENTO VEINTINUEVE PESOS ( <b>\$60,893,129</b> ). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: Once pagos iguales de CINCO MILLONES <b>QUINIENTOS TREINTA Y CINCO MIL SETECIENTOS TREINTA Y NUEVE (\$5.535.739)</b> de febrero a Diciembre de 2026.
<b>PLAZO:</b>	<b>ONCE MESES</b> , sin exceder la presente vigencia presupuestal y empezará a contarse a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución indicados en el presente documento.
<b>LUGAR DE EJECUCIÓN:</b>	Valledupar, Cesar
<b>SUPERVISOR:</b>	Coordinador de Formación Profesional Integral SNFT
<b>ORDENADOR DEL GASTO:</b>	EUDES DE JESÚS ZAPATA SANJUAN Director Regional (e)

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 del SENA Regional Cesar, 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.

De acuerdo con la Constitución Política de Colombia, lo dispuesto en los artículos 26 y 29 de la Ley 152 de 1994 y teniendo en cuenta que la entidad atiende las orientaciones dadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Plan de Acción 2025 establece las acciones institucionales del SENA para la vigencia 2025, las cuales se encuentran articuladas con la propuesta y bases del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022 - 2026, “*Colombia Potencia Mundial de la Vida*”, Planes institucionales definidos en el Decreto 612 de 2018 y los documentos CONPES en los que tiene compromisos la entidad, dando cuenta de las principales orientaciones para lograr la articulación entre la estrategia y operación del SENA como Entidad líder de formación para el trabajo.

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 relacionan:

*“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.”*

El *Plan de Acción 2026* del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) se estructura en cumplimiento de los lineamientos establecidos por la Constitución Política de Colombia, los artículos 26 y 29 de la Ley 152 de 1994, la Ley 2294 de 2023 –por la cual se adopta el *Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”*–, y demás disposiciones complementarias del orden nacional. Este instrumento técnico-operativo se articula con el Modelo Integrado de Planeación y



Gestión (MIPG), el Decreto 612 de 2018 sobre la articulación de los planes institucionales, y los compromisos adoptados en el marco de políticas públicas contenidas en documentos CONPES de impacto multisectorial.

El plan de Acción tiene un enfoque estratégico orientado a consolidar los resultados del cuatrienio gubernamental 2022–2026, y constituye el último ciclo operativo de implementación del *Plan Estratégico Institucional 2023–2026*, formulado con base en un diagnóstico técnico participativo. Las acciones estratégicas priorizadas para la vigencia 2026 están alineadas con las apuestas del gobierno nacional en materia de transformación productiva, fortalecimiento de capacidades para el trabajo decente, y desarrollo de economías inclusivas y sostenibles. Entre los vectores de cambio identificados para este periodo a partir de la Ruta Acelera SENA se destacan:

- Campe SENA
- Full Popular
- Reforma laboral
- Primera matrícula

El Plan Estratégico 2023–2026 establece los lineamientos para la consolidación de la gestión institucional, con una visión de largo plazo hacia 2030, y se fundamenta en principios de eficiencia, transparencia y generación de valor público. Sus componentes estructurales son:

- Misión y visión institucional
- Perspectivas estratégicas de valor
- Objetivos estratégicos y resultados esperados
- Iniciativas y metas de ejecución
- Indicadores estratégicos de monitoreo y evaluación

La Entidad, ha adoptado su Plan Estratégico Institucional 2023-2026, alineado estratégicamente según el marco regulatorio vigente, tal como se enuncia a continuación:

### **Plan Nacional de Desarrollo: Colombia, potencia mundial de la vida**

Las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 consignan las apuestas del gobierno nacional para lograr la paz total y la justicia social.

El Plan del gobierno fue concebido con miras a desarrollar cinco grandes transformaciones:

1. Ordenamiento del territorio alrededor del agua y justicia ambiental.
2. Seguridad humana y justicia social.
3. Derecho humano a la alimentación.
4. Internacionalización, transformación productiva para la vida y acción climática.



## 5. Convergencia regional.

El SENA, por su misionalidad y presencia a nivel nacional, tiene relación con todas las transformaciones; sin embargo, su alineación principal está con la transformación de Seguridad Humana y Justicia Social, seguidas por las transformaciones de Seguridad Alimentaria, Transformación Productiva y la Convergencia Regional, conectadas a los actores diferenciales del cambio.

### **PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2023-2026**

### **SENA SEMBRANDO EL CAMBIO: POR LA INCLUSIÓN, LA SOSTENIBILIDAD Y LA SEGURIDAD HUMANA**

En atención al marco regulatorio vigente y al contexto nacional e internacional actual, la Entidad elaboró su modelo de alineación estratégica con el fin de orientar la ruta institucional para cumplir los retos y compromisos de largo aliento, con miras a garantizar la creación de valor público satisfaciendo las necesidades de los ciudadanos destinatarios de sus servicios.



El Plan estratégico institucional atiende el marco regulatorio de la planeación en el país, que señala cómo todas las entidades deben formular su plan estratégico de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo. La Ley 152 de 1994, señala que 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.

Adicionalmente, el modelo de articulación de la planeación estratégica y operativa de la Entidad, contempla en su alineación estratégica las agendas internacionales que impactan el quehacer institucional, principalmente los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los principios del trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los compromisos institucionales en los



planes que conforman el Plan Marco de Implementación, específicamente los relacionados con la reforma rural integral, los cuales aportan al logro de la paz total y la justicia social.

En esta ruta mundialmente adoptada, la formación para el trabajo tiene un rol fundamental toda vez que “La educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente son pilares fundamentales para el empleo de los trabajadores; les facilitan condiciones para mejorar su empleabilidad y su calidad de vida y contribuyen con el desarrollo empresarial sostenible” ( OIT). La finalidad de la formación para el trabajo es contribuir a la cualificación de las personas a lo largo de su vida para que estas cuenten con mejores opciones para tener mejores oportunidades de tener un empleo digno y decente. La erradicación de la pobreza extrema y el hambre están sujetas al crecimiento y desarrollo económico sostenible y equitativo de los países, ya que estos influyen en la generación de ingresos, permiten la inclusión social y productiva de las personas.



Que dentro del Plan Estratégico de la Entidad se busca el incremento anual del nivel de ejecución de los recursos presupuestales del SENA y que se logre el recaudo de los recursos financieros que requiere la entidad, para contribuir y apoyar el cumplimiento de la estrategia institucional”

De igual manera, se generarán acciones encaminadas a realizar la operación institucional tanto de la dirección general como de las regionales y centros de formación con un enfoque de coordinación institucional, articulación interinstitucional y eficiencia del gasto, produciendo mejores resultados con los recursos asignados”

Se destaca que el proceso contable que es el conjunto ordenado de etapas que se concretan en el reconocimiento y revelación de las transacciones, los hechos y operaciones financieras, económicas, sociales y ambientales que afectan la situación, la actividad y la capacidad para prestar servicios o generar flujos de recursos de una entidad pública en particular; para ello, el proceso contable captura datos de la realidad económica y jurídica de las entidades públicas, los analiza metodológicamente, realiza procesos de medición de las magnitudes de los recursos de que tratan los datos, los incorpora en su estructura de clasificación cronológica y conceptual, los representa por medio de instrumentos y luego los agrega y sintetiza convirtiéndolos en estados, informes y



reportes contables que son útiles para el control y toma de decisiones sobre los recursos, por parte de los diversos usuarios.

Ahora bien, el numeral 23 del artículo 4º y el artículo 32 del Decreto 249 de 2004 señalan como función de la Dirección General del SENA, crear Comités, Grupos Internos de Trabajo permanentes o transitorios y definir su composición, su coordinación y sus funciones.

El Decreto 2489 de 2006 *“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional y se dictan otras disposiciones”*, en su artículo 8 establece:

*“Grupos Internos de trabajo. Cuando de conformidad con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes se les aplica el presente Decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de los mismos no podrá ser inferior a (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, los cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente”*.

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, todos los Centros de Formación a nivel nacional 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 coordina el Grupo de Formación Profesional en la Regional Cesar, que se emprende para llevar a cabo las metas concertadas por el equipo primario y por la Dirección de Formación de la Dirección General.

Que, el Consejo Directivo Nacional del SENA, expidió el Acuerdo 003 de 2023, *“Por el cual se crea la Estrategia CampeSENA, el Programa de Formación Especializada para la Economía Campesina (FEEC), en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) (...)”*, estableciendo en el artículo 2, como objetivo general de la Estrategia CampeSENA, el de *“Generar y articular mecanismos de atención diferencial, integral e incluyente, para las campesinas y campesinos, de acuerdo a sus particularidades sociales, culturales, económicas y territoriales, que faciliten el acceso a los programas de formación y demás servicios institucionales de la entidad”*.

La estrategia CampeSENA fue creada para promover el reconocimiento de la labor del campesinado colombiano, fortalecer su economía y facilitar el acceso de esta población a los diferentes programas y servicios del SENA, con justicia social, ambiental y económica. Esta estrategia busca propiciar el reconocimiento del campesinado en la vida social, cultural y económica del país con líneas de acción transversales para atender a esta población y generar capacidades para la articulación y consolidación de modelos asociativos campesinos lo anterior para fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de la población campesina, y abrirle la puerta a nuevas opciones que le permitan incrementar sus ingresos y mejorar su calidad de vida.



El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, hace presencia en el territorio nacional y maneja una amplia agenda de relacionamiento con distintas entidades públicas y privadas, como el Comité Directivo, los sectores productivos, los diversos grupos focales de la comunidad SENA y demás instancias, de donde surgen compromisos, proyectos de impacto y demás proyectos insignias para el SENA, que deben ser gestionados, para lograr los cometidos de nuestra Entidad y mantener un relacionamiento estrecho con cada uno de ellos.

Que el sector campesino es eje fundamental de la dinámica económica, cultural, social, política y tecnológica del país, por ello, para fomentarlo y fortalecerlo, la Ley 2219 de 2022 establece el marco jurídico para la constitución, registro, certificación y vigilancia de las asociaciones campesinas y de las asociaciones agropecuarias nacionales, para facilitar sus relaciones con la administración pública y generar los espacios de participación necesarios para el desarrollo de su capacidad de transformación e incidencia en la planeación, implementación y seguimiento de los diferentes planes y programas del Estado en relación con el sector campesino, el desarrollo rural y los acordados sobre la reforma rural integral.

Que es necesario precisar que la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo DSNFT del SENA fue creada con el propósito de brindar apoyo permanente al Gobierno nacional en la definición de lineamientos de política, directrices y estrategias para el desarrollo y mejoramiento de la cualificación del recurso humano.

Sus funciones se encuentran descritas en el artículo 12 del Decreto 249 del 28 de enero de 2004, dentro

De las cuales se destacan:

“1. Dirigir la implementación en el país del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y proponer las políticas para la ejecución de los procesos de normalización, evaluación y certificación, reconocimiento y articulación de programas de formación que de él se derivan para el desarrollo del talento humano, su empleabilidad y el aprendizaje permanente. // (...) // 3. Investigar, priorizar y aprobar metodologías y planes de normalización y certificación de las competencias laborales y formación para el Trabajo. 4. Dirigir, controlar y evaluar la ejecución de los planes que presentan las Mesas Sectoriales a través de los Centros de Formación; // (...) // 12. Planear, dirigir, coordinar y evaluar, de conformidad con las políticas adoptadas, el Programa de Formación Continua a nivel nacional. // (...) // 17. Contribuir al diseño de un marco nacional de calificaciones que facilite la formación y el aprendizaje permanente, ayude a las empresas y los servicios de empleo a conciliar la demanda con la oferta de calificaciones, oriente a las personas en sus opciones de formación, y facilite el reconocimiento de la formación, las competencias y las experiencias previas.

Que, para el efecto y con base en el artículo 14 del Acuerdo No. 003 de 2023, que facultó al Director General para emitir los actos administrativos necesarios para la implementación de la estrategia, se expidió la Resolución 1-00249 de 2025 “Por medio de la cual se reglamenta la operación de las instancias de la estrategia CampeSENA, se deroga la Resolución 571 de 2024 y se dictan otras



disposiciones” y que para efecto de la reglamentación de la operación de las instancias institucionales que permitan implementar la estrategia CampeSENA en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, determina que la Dirección Nacional de la Estrategia estará a cargo del Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, cumpliendo las siguientes funciones (i). Gestionar actividades para que las diferentes áreas de la entidad en la Dirección General, programen y ejecuten de manera articulada las diferentes acciones para la atención integral a las campesinas y campesinos en el marco de la estrategia CampeSENA. (ii). Consolidar y hacer seguimiento a la ejecución de los programas y acciones de CampeSENA, a cargo de las Direcciones Regionales y Centros de Formación del SENA. (iii). Orientar y hacer acompañamiento a las actividades de los articuladores de zonas y promotores regionales de CampeSENA, designados o contratados por el Director General. (iv). Convocar las reuniones del Comité Articulador Nacional. (v). Las demás que le asigne el Director General.

Para garantizar el cumplimiento de todo lo anterior, la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, se encuentra conformada por los siguientes grupos internos de trabajo: (i) Grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, (ii) Grupo de Gestión de Competencias Laborales, (iii) Grupo de Cualificaciones, (iv) Grupo de Gestión para la Productividad y la Competitividad (GGPC) y (v) Grupo Nacional de Atención Integral, Diferencial e Incluyente a la Economía Campesina CampeSENA, creado por la resolución 1-00812 de 2024 y que, en su artículo 2° le señaló las siguientes funciones:

- a) Liderar la articulación de las estrategias, servicio y acciones desarrollados por las áreas misionales y de apoyo del SENA, así como de las direcciones regionales y centros de formación profesional, para la atención diferencial e integral a la población de la economía campesina, familiar y comunitaria.
- b) Proponer bajo los lineamientos del despacho del director(a) general, el director (a) de área y en coordinación con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo políticas, estrategias, planes, acciones e indicadores en materia de atención a la población de la economía campesina.
- c) Atender las acciones de planeación y concertación con la población de la economía campesina, las asociaciones, cooperativas y demás organizaciones campesinas, para la prestación integral de los servicios de la entidad.
- d) Diseñar estrategias para la promoción, gestión y operación de planes, programas y proyectos para impulsar la inclusión en la oferta institucional de la población campesina.
- e) Participar en los diferentes espacios de concertación, construcción e implementación de las políticas públicas de atención a la población de la economía campesina a nivel internacional, nacional, departamental y municipal.
- f) Generar condiciones diferenciales en el marco del quehacer institucional para que la población de la economía campesina acceda de forma integral, diferencial e inclusiva a los servicios de la entidad.
- g) Orientar y hacer acompañamiento a las actividades a cargo de los articuladores de zonas y demás funcionarios o contratistas designados por el director general y director de área, para apoyar el desarrollo de la estrategia CampeSENA.



- h) Articular y gestionar con las regionales y los centros de formación profesional integral del SENA, los servicios integrales que impacten la población campesina en el marco de la estrategia CampeSENA.
- i) Estudiar, evaluar y proyectar conceptos técnicos sobre asuntos relacionados con las funciones asignadas a la Coordinación y resolver consultas de carácter técnico u operativo.
- j) Presentar propuestas de acciones para el cumplimiento de las políticas públicas para la atención a la población campesina.
- k) Articular con entidades externas pertenecientes a la sector público, privado, social y de la academia, el fortalecimiento de la atención diferencial de la población de la economía campesina.
- l) Proponer alianzas estratégicas con el sector público o privado a nivel nacional e internacional con el fin de fortalecer la atención de la economía campesina.
- m) Garantizar a nivel nacional la gestión y el seguimiento a la ejecución de las metas, indicadores y presupuesto, para la atención de la economía campesina.
- n) Hacer seguimiento a los indicadores establecidos para la atención de la población de la economía campesina, de acuerdo con los compromisos legales que el SENA deba asumir en el marco de los instrumentos de política pública.
- o) Elaborar informes de la gestión adelantada por el SENA para la atención diferencial a la población de la economía campesina, que le sean solicitados.
- p) Atender oportunamente la respuesta y el trámite de las tutelas, comunicaciones, peticiones y demás actuaciones administrativas que le correspondan, así como preparar o enviar los informes y requerimientos que tengan relación con los procesos, procedimientos, programas, actuaciones y temas a cargo del grupo.
- q) Implementar y mantener los procesos definidos en el sistema de gestión de la calidad, relacionados con los procedimientos o tareas asignadas y velar por el mejoramiento continuo de los mismos.
- r) Las demás que correspondan a la naturaleza de los procesos del Grupo o que le sean asignadas por el director de área.

Desde su creación el 12 de abril de 2024, el Grupo Nacional de Atención Integral, Diferencial e Incluyente a la Economía Campesina CampeSENA, ha concentrado sus esfuerzos, bajo las directrices dadas por parte de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, en la estructuración de los lineamientos operativos de la estrategia, promoviendo la articulación con la diferentes áreas misionales de la dirección general, direcciones regionales y centros de formación, para la atención integral a la población de la economía campesina, familiar y comunitaria, y de los trabajadores de la economía popular, así como el marco de las acciones de planeación para la ejecución de la estrategia en el 2025.

Para el año 2026, se identifica la necesidad de continuar con las anteriores y otras nuevas actividades que nos permitan generar y articular mecanismos de atención diferencial, integral e incluyente, para las campesinas y campesinos, y los trabajadores de la economía popular, de acuerdo a sus particularidades sociales, culturales, económicas y territoriales, que faciliten el acceso a los programas de formación y demás servicios institucionales de la entidad, con mecanismos como:



- a) Formación en la vereda y en la comunidad.
- b) Reconocimiento de saberes previos adquiridos a lo largo de la vida.
- c) Formación profesional integral, pertinente y flexible.
- d) Formación Especializada para la Economía Campesina, y economía del cuidado campesino
- e) Formación Especializada para la economía popular.
- f) Apoyo y financiación para la generación de emprendimientos productivos para este sector.
- g) Fortalecimiento de los diversos procesos asociativos.
- h) Generación de alianzas.

En este sentido, 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, todos los Centros de Formación a nivel nacional 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 coordina el Grupo de Formación Profesional en la Regional Cesar, que se emprende para llevar a cabo las metas concertadas por el equipo primario y por la Dirección de Formación de la Dirección General.

Por otra parte, la Resolución No. 001063 de 2005, en el artículo 1 creó en forma permanente el Grupo de Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas en los Centros de Formación profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA, el cual estará conformado por los funcionarios de planta que desempeñen funciones relacionadas con los siguientes macro procesos y asignados a cada uno de los Centros de Formación: a) Formación Profesional Integral, se exceptúan los instructores b) Gestión empresarial y apoyo a la innovación y el desarrollo tecnológico c) Normalización, evaluación y certificación de competencias laborales y articulación de programas d) Gestión del Contrato de Aprendizaje.

La Coordinación de Formación Profesional de la Regional Cesar del SENA y del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo juega un papel crucial en la articulación entre la Dirección Regional, Dirección de Formación Profesional y los Grupos de Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas en los Centros de Formación. Además, las siguientes funciones:

1. Garantizar la implementación de las orientaciones, pautas, mecanismos, estrategias y procedimientos definidos para los procesos de Formación Profesional Integral, en los Centros de la regional garantizando su cumplimiento.
2. Controlar y evaluar la implementación de las estrategias y planes institucionales en la regional, con el propósito de prestar servicios integrales a los sectores productivo y social.
3. Concertar la respuesta institucional con las entidades territoriales, gremios, asociaciones, empresas y comunidades y demás entes que lo requieren y coordinar los programas y servicios de



acuerdo con la demanda y características específicas.

4. Estructurar los planes operativos de la oferta institucional en la regional, en coherencia con los planes de desarrollo departamentales y municipales, los planes regionales de educación y empleo, y el plan estratégico institucional.

5. Realizar el seguimiento a los proyectos especiales en la regional, en coordinación con la Dirección General.

Garantizar en la Regional la gestión, la articulación y la transferencia de los proyectos apalancados con recursos de la Ley 344, Fondo Emprender, alianzas, convenios, programas de empleabilidad y contratos institucionales, en coordinación con la Dirección General.

7. Coordinar la conformación de redes departamentales de entidades de formación para el trabajo, redes de información del mercado laboral y ocupacional regional, con el fin de ejecutar procesos de Formación Profesional y Emprendimiento, garantizando pertinencia, calidad, flexibilidad y cobertura en los servicios.

8. Garantizar la articulación de la oferta de Formación Profesional Integral con la educación media técnica y con los demás actores del sistema educativo en condiciones de calidad, pertinencia y flexibilidad, facilitando la cadena de formación y la movilidad educativa.

9. Garantizar respuestas integrales y flexibles articulando acciones de diversos centros de formación para prestar Servicios a las micro regiones, clusters y cadenas productivas, con dinámica en la región.

10. Asesorar a los Centros de formación en la implementación de objetivos, contenidos y procesos relacionados con la integralidad de la Formación Profesional, la formación para el emprendimiento y empresarismo, la gestión del empleo y el trabajo y la promoción de eventos que propicien los valores éticos, culturales y ambientales, con equidad social en las regiones.

11. Realizar la articulación y aprovechamiento de recursos y sinergias para implementar los procesos de diseño curricular para el desarrollo de competencias, la formación y mejoramiento continuo de los docentes y de agentes educativos del sistema de formación para el trabajo.

12. Apoyar la transferencia de los diseños elaborados y su puesta en marcha a nivel de los Centros de Formación Profesional, realizando el seguimiento, control y evaluación en la ejecución de la Formación Profesional Integral.

13. Orientar la conformación y consolidación de los equipos pedagógicos en los centros de formación para el desarrollo de los procesos inherentes a la gestión educativa y al desarrollo tecnológico y pedagógico de los mismos y de la Formación Profesional.

14. Acompañar y dinamizar en la regional la consolidación de los sistemas de gestión en los centros de formación y los procesos de cambio institucional, para la ejecución de la Formación Profesional Integral con criterios de flexibilidad, pertinencia, calidad y cobertura poblacional.

15. Promover la participación del sector productivo en las mesas sectoriales para desarrollar procesos de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales, y de articulación con el sistema educativo nacional.

16. Hacer seguimiento al plan de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales y de articulación con el sistema educativo que lidere la regional.

17. Realizar el diagnóstico de necesidades de normalización, y de evaluación y certificación de competencias laborales en los sectores económicos, cadenas productivas y clusters dinámicos de



la región.

19. Gestionar el sistema de información relacionado con los procesos de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales y de formación para el trabajo de
20. la región con el fin de desarrollar planes operativos en la red departamental de entidades de formación para el trabajo incluyendo los centros de formación del SENA.
21. Coordinar el proceso de reconocimiento y autorización de programas de Formación Profesional en la región, para que las empresas y establecimientos especializados impartan directamente programas de formación para el trabajo con calidad y pertinencia.
22. Gestionar en coordinación con los Centros de Formación, la promoción y asesoría a empresas, gremios, asociaciones y organizaciones de trabajadores para la formulación, gestión, evaluación y seguimiento de proyectos de formación continua.
23. Realizar en coordinación con los Centros de Formación o Complejos, la participación de los funcionarios de la Entidad en los eventos de capacitación derivados del programa de formación continua, para garantizar la transferencia de conocimiento del sector productivo al Sena.
24. Gestionar el sistema de información de los procesos de Formación Profesional Integral relacionados con la administración educativa, formación y mejoramiento continuo de docentes, diseño curricular, medios didácticos y recursos educativos y unidades de información técnica, así como la producción técnico-pedagógica regional.
25. Coordinar el registro en el sistema de información de las cuotas de aprendizaje, aprendices y banco de instructores que prestarán servicios a los Centros de Formación Profesional.
26. Gestionar la implementación y el seguimiento al sistema de gestión de calidad de los Centros y de la Regional mediante el comité regional de calidad y el plan de auditorías.
27. Gestionar la conformación de Alianzas Estratégicas y la celebración de Convenios para fortalecer los procesos de gestión e Intermediación pública y gratuita de empleo y la orientación ocupacional.
28. Participar en la operación de los Observatorios del Mercado Laboral en las regiones, como en los diagnósticos que permitan la caracterización ocupacional y laboral para facilitar políticas de Empleo y de Formación Profesional.
29. Ejecutar la gestión de intermediación pública y gratuita del Servicio Público de Empleo en las regionales, la ejecución de los programas de empleabilidad y demás actividades del los Centros del Servicio Público de Empleo.
30. Promover y participar en las actividades de actualización, incremento de cobertura y mejoramiento del Servicio Público de Empleo.
31. Gestionar la estructuración de Planes Operativos del Servicio Público de Empleo, en concordancia con las políticas de empleo del Gobierno Nacional (p.e. Subsidio al Empleo)
32. Supervisar el funcionamiento del Servicio Público de Empleo, para garantizar su efectividad y rendir informes de resultados sobre la gestión.
33. Gestionar la elaboración de proyectos para la actualización y capacitación de la población vulnerable.
34. Hacer seguimiento y evaluación a los programas de formación ocupacional, dirigidos a recalificar población desempleada y/o vulnerable, de acuerdo con los compromisos legales que tiene el Sena.



35. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de la Dirección Regional.

Es así como el lineamiento No. 3-2025-000287, emitido el 15 de diciembre de 2025, se establecen directrices dirigidas a las Direcciones Regionales y Centros de Formación para la contratación de servicios personales en el marco de las estrategias CampeSENA y Full Popular, aplicables a la vigencia del año 2026. En la cual dispone que el Equipo Regional estará conformado por los siguientes roles:

- Articulador-a zonal CampeSENA y Full Popular
- Dinamizador-a CampeSENA y Full Popular (profesionales agrosena y aprendices)
- Apoyo administrativo (aprendices)
- Gestor/es CampeSENA y Full Popular
- Promotores-as campesinos (campesinos y campesinas)
- Promotores-as técnicos agropecuarios y comerciales

Que, la importancia de estas actividades durante toda la vigencia 2026 radican en la necesidad de procurar por el cumplimiento de metas trazadas para la Regional Cesar y la Entidad a nivel nacional y de garantizar la continua y eficiente prestación de los servicios institucionales en materia de formación y certificación de competencias laborales.

Que conforme lo establece la **Resolución 1-02862 de 17 de septiembre de 2025**, proferida por el Director General del SENA, “Por la cual se delegan funciones en materia de contratación y convenios estatales, ordenación del gasto y se dictan otras disposiciones” y en concordancia con la **Circular 3-2025- 000251 del 13 de noviembre de 2025**, proferida por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo; Dirección Sistema Nacional de Formación para el Trabajo; Dirección de Formación Profesional; Jefe Oficina de Sistemas, Secretaría General y Dirección Jurídica; alcance realizado a esta mediante **Circular 3-2025-000304 del 29 de diciembre de 2025**, que modifica únicamente los numerales 8 y 9, proferida por la Dirección de Empleo y Trabajo, Secretaria General y Dirección Jurídica de la Dirección General del SENA, relacionada con los honorarios para la contratación de servicios personales 2026 y **Circular 3-2026-000015 de fecha 19 de enero de 2026** , por medio de la cual se brinda alcance a las **Circulares 3- 2025- 000251 del 13 de noviembre de 2025 y 3-2025-000304 del 29 de diciembre de 2025**, cada Dirección Regional, por medio del ordenador del gasto, cuenta con la competencia y capacidad a nivel técnico y jurídico para justificar la necesidad de la contratación que requiere la respectiva Regional, conforme la tabla de honorarios adoptada por la entidad para la vigencia 2026.

Dado lo anterior, se incluyó en el Plan Anual de Adquisiciones vigencia 2026, la necesidad de contratar a una (01) persona natural en el proceso de Formación Profesional de la Regional, quien actuará como ejerza el rol de Gestor Mixto CampeSENA y Full Popular, con el fin de apoyar las acciones de fortalecimiento de la prestación del servicio de formación profesional y el reconocimiento de saberes previos, con énfasis en poblaciones campesinas y populares, con un



plazo de ejecución de **ONCE (11) MESES**, sin exceder la presente vigencia presupuestal, de conformidad con lo establecido en la **Circular No. 3-2025-000233 del 24 de octubre de 2025** suscrita por la Directora General del SENA ( e ), que señala: *“Los contratos de prestación de servicios personales diferentes a instructor, podrán suscribirse máximo hasta el 31 de diciembre de 2026, de conformidad con la necesidad del servicio”*

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

## **2. Obligaciones Específicas:**

- 1.** Caracterizar las formas organizativas de las economías campesinas y populares del circuito de la economía campesina, garantizando el establecimiento y cumplimiento de las metas asignadas a la regional, relacionadas principalmente con la identificación, creación y fortalecimiento de los Núcleos Campesinos y las Redes Populares.
- 2.** Acompañar el diseño y contribuir con la ejecución del Plan de Acción de las Estrategias CampeSENA y Full Popular en los Núcleos Campesinos y Redes Populares atendidas, asegurando el acompañamiento a las formas organizativas en la gestión y acceso diferencial, integral e incluyente a los servicios misionales del SENA.
- 3.** Gestionar y contribuir a la consolidación de alianzas en clave de Redes Populares entre las formas organizativas de los Núcleos Campesinos y las de las economías populares que hacen parte del circuito de la economía campesina, que propendan por el fortalecimiento de sus capacidades productivas, asociativas y comerciales.
- 4.** Articular de manera intra e interinstitucional el desarrollo de las Estrategias CampeSENA y Full Popular en los Núcleos Campesinos y Redes Populares para el impulso de la transición agroecológica y la agroindustria campesina en los territorios.
- 5.** Desarrollar y facilitar actividades de extensión campesina, intercambio de saberes, conocimientos y experiencias entre las Redes Populares identificadas y creadas, los Núcleos Campesinos y otros actores clave, teniendo en cuenta sus organizaciones, procesos y



comunidades, que propendan por el fortalecimiento de sus capacidades productivas, asociativas y comerciales.

6. Elaborar y presentar informes de gestión y ejecución de las Estrategias CampeSENA y Full Popular, sistematizando y registrando las acciones, resultados y avances de su implementación en la regional teniendo en cuenta lo establecido en el Sistema Integrado de Gestión y autocontrol institucional.
7. Participar en sesiones, comités y demás actividades asignadas en el cumplimiento del objeto contractual a nivel regional, zonal y nacional.
8. Presentar informes trimestrales sobre formación especial, seguridad alimentaria, generación de empleo, redes productivas, participación social y articulación institucional, conforme a los formatos del Grupo Nacional de Atención Integral, Diferencial e Incluyente a la Economía Campesina – CampeSENA.
9. Reportar trimestralmente en el Sistema DSNFT los indicadores de certificaciones expedidas para poblaciones focalizadas (mujeres campesinas y populares, pescadores, agroecología, reforma agraria, paz y economías populares), incluyendo la incorporación de evaluadores provenientes de organizaciones campesinas y populares.
10. Elaborar, actualizar y entregar documentos de normalización de competencias laborales al Grupo de Gestión de Competencias Laborales, así como formular el proyecto anual de estandarización en Mesas y Consejos Sectoriales, atendiendo sectores priorizados por las estrategias CampeSENA y Full Popular.
11. Presentar reportes trimestrales y semestrales sobre avances de planes de acción, caracterización de actores, participación renovada en Mesas y Consejos Sectoriales, y gestión de conocimiento para la apropiación de técnicas, herramientas y prácticas que fortalezcan la sostenibilidad y el intercambio de saberes.
12. Las demás que le sean asignadas y que estén relacionadas con el objeto contractual.

### **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 Valledupar, Cesar

#### **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:**

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 funcionario de la Coordinación de Formación Profesional Integral Regional o quien asigne el Director Regional

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 Regional, 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.

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por el señor **HABIB MARUEN MANNEH SERRANO** identificado con Cedula de Ciudadanía numero 1.129.568.311, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

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



EXPERIENCIA					EXPERIENCIA RELACIONADA	
ENTIDAD	Fecha de Ingreso (DD/MM/AAAA)	Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)	Meses	Días	SI	NO
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE	01/04/2025	21/11/2025	7	25	X	
ARN - Agencia para la Reincorporación y la Normalización	12/02/2024	15/12/2024	10	3	X	
AGROPECUARIA MANUEL SAS	02/02/2023	30/04/2025	26		X	
ARN - Agencia para la Reincorporación y la Normalización	22/02/2023	31/12/2023	9	15	X	
ARN - Agencia para la Reincorporación y la Normalización	19/01/2022	16/12/2022	11		X	
ARN - Agencia para la Reincorporación y la Normalización	17/01/2021	17/12/2021	11		X	
ARN - Agencia para la Reincorporación y la Normalización	15/01/2020	31/12/2020	11	15	X	
ARN - Agencia para la Reincorporación y la Normalización	20/08/2019	24/12/2019	4		X	
EDUFUTEN	23/02/2016	31/08/2019	42			X
RM CONSTRUCCIONES SAS	01/05/2015	31/05/2017	24			X
WINKA S A S FUENTE DE VIDA	15/06/2010	31/05/2017	83			X
CASA ROYAL LTDA	16/06/2008	30/04/2010	22			X
			<b>MESES</b>	<b>DÍAS</b>	<b>CUMPLE</b>	<b>NO CUMPLE</b>
<b>TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA</b>			<b>89</b>	<b>58</b>	<b>X</b>	

### 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 del señor **HABIB MARUEN MANNEH SERRANO**, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el ordenador del gasto, Director Regional 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 República el 18 de noviembre de 2018 en el encuentro nacional para la formalización para el empleo público, a 31 de agosto de 2022, las entidades públicas contaban con 885.740 contratos prestadores de servicios personales.

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

No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor contrato y forma de pago	Modalidad de selección
CO1.PCCNTR. 6775801 2024	Julián Arley Giraldo Echeverry	1-7079-42 Prestación de servicios de apoyo a la gestión a la Regional Antioquia en la ejecución y monitoreo de las estrategias CampeSENA y Full Popular y a los actores que hagan parte de ellas.	90 días	\$8.985.000	Contratación directa
CO1.PCCNTR. 6745034 2024	Valentina Giliraldo	1-7079-81 Prestación de servicios profesionales para fortalecer y generar capacidades a los actores vinculados a las estrategias de CampeSENA y Full Popular en la regional Caldas.	95 días	\$14.202.500	Contratación directa
CO1.PCCNTR. 6742259 2024	Eugenia Stephani De Luque Fernández	1-7079-91 Prestación de servicios profesionales para fortalecer y generar capacidades a los actores vinculados a las estrategias de CampeSENA y Full Popular en la regional Guajira.	95 días	\$14.202.500	Contratación directa
CO1.PCCNTR. 7805623 2025	YESID RAFAEL SÁNCHEZ VEGA	1-7080-38-2025 Prestar servicios de apoyo a la gestión a la DSNFT ya la Regional Cesar en la ejecución y monitoreo de las estrategias CampeSENA y Full Popular y apoyando la difusión de los servicios SENA a los actores que hagan parte de ellas.	246 días	\$ 21.558.546	Contratación directa

### 14. Decisión de contratación:

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



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

Se expide en la ciudad de Valledupar, el día 28 de enero de 2026

**UDES DE JESÚS ZAPATA SANJUAN**  
**Director ( E )**  
**SENA REGIONAL CESAR**

Proyectó: Jorge Luis Ceballos Meza, Coordinador Formación Profesional Integral 