SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL AL CAMPESINO
FORMATO INTERNO DE SOLICITUD DE CONTRATACIÓN DE INSTRUCTORES VIGENCIA 2026

De conformidad con los Principios que deben observarse en el desarrollo de los procesos contractuales que pretenda adelantar el SENA Regional Cesar, previstos en la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007 y el decreto 1082 de 2015, igualmente con las circulares y resoluciones expedidas por la Dirección General, que regulan la materia, se debe diligenciar este formato al efectuar el requerimiento para la adición de adquisición de Bienes y/o Servicios cualquiera que sea su cuantía para su posterior envío a la Unidad de Contratación, según el caso.

1. INFORMACIÓN GENERAL

Fecha de elaboración: Día 13 Mes 10 Año 2026
Dependencia solicitante: Coordinación Académica

2. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD:

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA es un establecimiento público del orden nacional, adscrito al Ministerio del Trabajo, encargado de cumplir la función estatal de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos. En desarrollo de esta misión, la Entidad ofrece y ejecuta la Formación Profesional Integral, orientada a la incorporación y al fortalecimiento de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 119 de 1994.

En coherencia con este mandato legal y con el propósito de generar valor público, el SENA formuló el Plan Estratégico Institucional 2023–2026, denominado *"Sembrando el cambio: por la inclusión, la sostenibilidad y la seguridad humana".* Este instrumento estratégico se construyó a partir de un diagnóstico institucional con enfoque pluralista y diferencial, mediante una metodología híbrida que integró herramientas de prospectiva y pensamiento de diseño, lo cual permitió identificar tendencias, desafíos y factores de cambio determinantes para la configuración de los escenarios futuros de la Entidad.

En el marco de esta visión estratégica, el Plan prioriza al campesinado colombiano, orientando acciones para su reconocimiento y fortalecimiento en la vida social, cultural y económica del país. A partir de este enfoque, se desarrollan líneas de acción transversales dirigidas a fortalecer la articulación institucional y a consolidar modelos asociativos campesinos. En coherencia con estos objetivos, la estrategia CampeSENA busca contribuir a la soberanía alimentaria y al mejoramiento de la calidad de vida de la población rural, mediante la transformación productiva y sostenible de la economía, aportando de manera efectiva a la paz total y a la justicia social.

De manera complementaria, y en atención al marco normativo vigente y al contexto nacional e internacional, el SENA definió su modelo de alineación estratégica, como instrumento orientador de la ruta institucional para el cumplimiento de los retos y compromisos de largo plazo. Este modelo garantiza la coherencia entre la planeación, la gestión y la evaluación, asegurando la creación de valor público y la atención efectiva de las necesidades de los ciudadanos destinatarios de los servicios de la Entidad.

En este contexto, el Plan de Acción 2026 del SENA se sustenta en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 *"Colombia Potencia Mundial de la Vida"* y se articula de manera integral con el Plan Estratégico Sectorial e Institucional 2023–2026. En cumplimiento de la Ley 152 de 1994, la Ley 2294 de 2023 y el Decreto 612 de 2018, la Entidad orienta su gestión bajo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), como marco para una administración pública eficiente, transparente y orientada a resultados.

Finalmente, bajo este enfoque, el SENA promueve una gestión basada en procesos, la mejora continua y la generación de valor público, con el propósito de responder de manera efectiva a los retos institucionales y a los compromisos de largo plazo. Este modelo fortalece el talento humano, optimiza la toma de decisiones y permite atender las necesidades de la ciudadanía en un escenario de transformación productiva, innovación y sostenibilidad, contribuyendo de manera decidida al desarrollo económico y social del país.

En el marco del cierre del cuatrienio gubernamental 2022–2026 y frente a los desafíos estructurales que enfrenta el país, el SENA consolida su acción institucional mediante la integración coherente de referentes estratégicos de orden global, nacional y sectorial. La alineación programática con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Plan Marco de Implementación del Acuerdo Final de Paz (PMI), los documentos CONPES y el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026

“Colombia Potencia Mundial de la Vida” permite articular de manera efectiva la oferta institucional con los retos del desarrollo sostenible, la justicia social y la transformación productiva con enfoque territorial.

En el año 2015, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) fueron adoptados como un marco global orientado a erradicar la pobreza, proteger el planeta y promover un desarrollo inclusivo y sostenible. En este contexto, la formación para el trabajo constituye un eje estratégico fundamental, en la medida en que contribuye al fortalecimiento de la empleabilidad, la mejora de la calidad de vida y el impulso del desarrollo empresarial sostenible, tal como lo reconoce la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Estas acciones promueven el desarrollo territorial sostenible y la transformación productiva con enfoque diferencial, aportan a la equidad y la justicia social, y fortalecen el trabajo digno como eje del desarrollo. Asimismo, fomentan el crecimiento de las economías campesinas, populares, verdes y digitales, garantizando la inclusión laboral y la participación de mujeres, jóvenes y comunidades rurales, en coherencia con los principios de paz, inclusión y sostenibilidad que orientan la acción institucional del SENA.

El Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 y la Ley 2294 de 2023 definen las estrategias del Gobierno nacional orientadas al logro de la paz total y la justicia social, como ejes estructurantes del desarrollo del país. Este marco de política pública se sustenta en cinco transformaciones estratégicas, concebidas para responder de manera integral a los desafíos sociales, económicos, ambientales y territoriales de Colombia.

Adicionalmente, el CBC cuenta en su planta de personal con 48 funcionarios, de los cuales 41 pertenecen a carrera administrativa; dentro de este grupo, tres (3) se encuentran asignados como coordinadores académicos y siete (7) en nombramiento provisional. Esta composición evidencia una insuficiencia estructural de talento humano instructor para atender de manera integral la formación regular, las estrategias CampeSENA y Full Popular, la formación especial campesina y popular, los programas de articulación con la media y la atención a población desplazada. Dicha limitación incide directamente en el cumplimiento de los objetivos del PEI 2023– 2026 y de las metas establecidas en el Plan de Acción 2026, afectando la capacidad operativa del Centro y comprometiendo la continuidad y calidad del servicio de Formación Profesional Integral dirigido al sector productivo regional.

La contratación de instructores para la vigencia 2026 en el Centro de Atención Integral al Campesino se constituye en una necesidad esencial e inaplazable para garantizar el cumplimiento de la misión institucional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, orientada a la prestación del servicio público de Formación Profesional Integral, en respuesta a las necesidades del sector productivo, social y territorial del departamento del Cesar y su área de influencia. En su condición de centro de referencia regional en áreas estratégicas como la biotecnología, la agroindustria, la sostenibilidad y la transformación productiva, el CBC requiere contar con talento humano instructor idóneo, con competencias técnicas, pedagógicas y experiencia sectorial específica, que permita asegurar la adecuada ejecución de la formación titulada, complementaria y especializada, en coherencia con los lineamientos institucionales y las metas definidas para la vigencia 2026.

De manera correlativa, el incremento sostenido de la demanda de cupos de formación, derivado de la implementación de estrategias institucionales priorizadas como CampeSENA, Full Popular, la atención a la economía campesina, popular y rural, la formación con enfoque diferencial, la seguridad alimentaria y la transición hacia economías sostenibles, exige el fortalecimiento de la capacidad operativa mediante la contratación de instructores. La planta actual de instructores de carrera resulta insuficiente para atender la totalidad de la oferta programada, particularmente en programas que demandan actualización tecnológica permanente, formación práctica especializada y acompañamiento técnico continuo, situación que, de no ser atendida, podría afectar la cobertura, la calidad y la oportunidad del servicio de formación.

En concordancia con lo anterior, la asignación de recursos para la contratación de instructores se realiza con base en parámetros técnicos definidos institucionalmente, tales como: las metas establecidas por la Dirección de Formación Profesional; la contabilización exclusiva de cupos correspondientes a fichas correctamente programadas en la plataforma SOFIA Plus; la planeación indicativa; el calendario académico vigente para 2026, conforme a la Resolución No. 1-01190 del 2026; y los tamaños de grupo aprobados según el tipo de formación. Estos criterios garantizan una asignación eficiente, objetiva y transparente de los recursos públicos.

Finalmente, las acciones institucionales proyectadas para la vigencia 2026 se orientan a fortalecer la formación para el trabajo en coherencia con las prioridades del Gobierno Nacional, particularmente en aspectos como la transformación productiva del campesinado, la promoción de la economía popular y Full Popular, el fomento de economías verdes y circulares, la seguridad alimentaria, el fortalecimiento de la marca SENA y Tienda SENA, la innovación técnica, la Escuela de Panadería, el Centro de Valor Agregado y la implementación del sistema modular. En este escenario, la contratación

de instructores se constituye en un factor estratégico, necesario y proporcional para garantizar la adecuada prestación del servicio público de formación profesional integral a cargo del Centro de Atención Integral al Campesino.

En consecuencia, el Centro de Atención Integral al Campesino del SENA Regional Cesar, con el fin de garantizar el cumplimiento oportuno y efectivo de las metas de formación profesional integral aprobadas para la vigencia 2026, requiere la contratación de instructores que permitan atender de manera integral la formación titulada en sus modalidades presencial, virtual y a distancia, así como la formación complementaria. Esta necesidad se fundamenta en la ejecución de las metas correspondientes a la programación académica vigente, los programas especiales de articulación con la media, las estrategias institucionales CampeSENA y Full Popular, y la atención de las demandas formativas del sector productivo, las entidades públicas y la comunidad en general.

La contratación de instructores resulta indispensable para cubrir el total de horas de ejecución requeridas para el desarrollo de la formación profesional integral, considerando tanto los cupos que continúan su proceso formativo desde la vigencia 2025 como los cupos nuevos programados en la oferta de la programación indicativa para la vigencia 2026. Esta dinámica de continuidad y ampliación de la oferta formativa implica una carga académica significativa que no puede ser atendida en su totalidad con la planta actual de instructores de carrera, lo que hace necesario fortalecer la capacidad operativa del CBC mediante la contratación de talento humano especializado.

Tabla No. 01
METAS FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL DEL CAIC VIGENCIA 2026

NIVEL DE FORMACIÓN	CANTIDAD
Tecnólogos Regular-Presencial	2.143
Tecnólogos Regular-Virtual	1.371
Tecnólogos Regular-A Distancia	121
Tecnólogos CampeSENA	31
Tecnólogos Full Popular	15
Tecnólogos FIC	0
Total Tecnólogos (A)	**3.681**
EDUCACIÓN SUPERIOR (B) = (A)	**3.681**
Operarios Regular	100
Operarios CampeSENA	15
Operarios Full Popular	15
Operarios FIC	0
Total Operarios (C)	**130**
Auxiliares Regular	170
Auxiliares CampeSENA	14
Auxiliares Full Popular	15
Total Auxiliares (D)	**199**
Técnico Laboral Regular-Presencial	749
Técnico Laboral Regular-Virtual	195
Técnico Laboral CampeSENA	308
Técnico Laboral Full Popular	0
Técnico Laboral Articulación Con La Media	3.144
Técnico FIC	195
Total Técnico Laboral (E)	**4.591**
FORMACIÓN LABORAL (G) = (C+D+E+F)	**4.920**
TOTAL FORMACIÓN TITULADA	**8.601**
Formación Complementaria Regular-Virtual (Sin Bilingüismo) (I)	12.640
Formación Complementaria Regular-Presencial (Sin Bilingüismo) (J)	32.565
Programa De Bilingüismo-Virtual	3.840
Programa De Bilingüismo-Presencial	250
Programa De Bilingüismo (K)	**4.090**
Programa De Formación Continua Especializada (L)	0
Placa Huella 6 (Incluida en FEEC)	360
Otros Programas FEEC	90
Formación Especializada Para La Economía CampeSENA (FEEC)	450
Formación Complementaria CampeSENA	12.165
Formación Complementaria Estrategia CampeSENA (M)	**12.615**
Formación Complementaria Full Popular	784
Formación Especializada Para La Economía Popular (FEEP)	45

NIVEL DE FORMACIÓN	CANTIDAD
Formación Complementaria Estrategia Full Popular (N)	**829**
TOTAL FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	**62.739**
TOTAL FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL	**71.340**

Finalmente, la contratación de instructores para la vigencia 2026 se justifica como una medida necesaria, proporcional y temporal para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales del SENA, la ejecución efectiva del Plan de Acción 2026 y la adecuada prestación del servicio público de formación profesional integral en el territorio. En consecuencia, la contratación se realiza en estricto cumplimiento de los lineamientos de la Circular 3-2025-000233, asegurando la trazabilidad de la necesidad, la coherencia con la planeación institucional y el respeto por los principios que rigen la gestión contractual de la Entidad.

El Centro de Atención Integral al Campesino del SENA Regional Cesar suscribirá contratos de prestación de servicios para la contratación de instructores, en atención a las necesidades de formación que no pueden ser cubiertas con la disponibilidad actual de los instructores de planta. Esta decisión se fundamenta en la existencia de brechas operativas derivadas de la programación académica aprobada para la vigencia 2026, las cuales requieren ser atendidas mediante la vinculación temporal de instructores, garantizando la ejecución de las metas de formación titulada, complementaria y de formación profesional integral.

La contratación de instructores se realizará dentro de los límites del plazo de ejecución definidos institucionalmente, asegurando que las obligaciones contractuales se ajusten a los recursos presupuestales asignados y al calendario académico vigente para el año 2026. En este sentido, la suscripción de los contratos no generará compromisos superiores a la disponibilidad presupuestal ni excederá los tiempos establecidos para el desarrollo de los programas de formación, preservando los principios de planeación, eficiencia y responsabilidad en el uso de los recursos públicos.

En consecuencia, la contratación de instructores se justifica como una medida necesaria, proporcional y temporal, orientada a atender necesidades específicas y debidamente identificadas, sin sustituir funciones permanentes del personal de planta, y permitiendo al Centro garantizar la continuidad, calidad y pertinencia del servicio público de formación profesional integral. Para tal efecto, se tendrán en cuenta las siguientes razones específicas:

- ¿Por qué o cómo surge la necesidad?

La necesidad de contratar instructores para la vigencia 2026 en el Centro de Atención Integral al Campesino del SENA Regional Cesar surge a partir del análisis de la capacidad instalada de la planta de personal frente al volumen, complejidad y alcance de las metas de formación profesional integral aprobadas por el Consejo Directivo Nacional del SENA. Dicho análisis evidencia una insuficiencia estructural de instructores de planta para atender de manera oportuna y continua la ejecución de la formación titulada, complementaria y regular, así como de las estrategias institucionales CampeSENA, Economía Popular – Full Popular, articulación con la media y atención a población vulnerable, previstas para la vigencia 2026.

Para el año 2026, el CAIC tiene asignadas metas que representan una alta carga operativa, expresada en más de 71.000 cupos de Formación Profesional Integral, de los cuales 8.601 corresponden a formación titulada, 62.739 a formación complementaria y una participación significativa en programas estratégicos como CampeSENA, Full Popular, formación virtual, bilingüismo, formación con articulación a la media y certificación de competencias. Estas metas implican la ejecución de miles de horas de formación en modalidades presencial, virtual y a distancia, cuya atención requiere instructores con perfiles técnicos y pedagógicos específicos, disponibles durante todo el calendario académico 2026.

Adicionalmente, una proporción relevante de la oferta formativa está orientada a la atención de poblaciones vulnerables, que para la vigencia 2026 ascienden a más de 33.800 personas, incluyendo víctimas del conflicto armado, población desplazada, jóvenes vulnerables, mujeres cabeza de hogar, personas en condición de discapacidad, población étnica, personas privadas de la libertad, adultos mayores y adolescentes trabajadores. La atención a estos grupos demanda un mayor acompañamiento pedagógico, flexibilidad metodológica y presencia constante de instructores, lo cual incrementa sustancialmente la necesidad de talento humano instructor más allá de la capacidad actual de la planta.

En este contexto, la insuficiencia de instructores de planta se ve agravada por el hecho de que, 48 funcionarios que conforman la planta de instructores del Centro, 45 instructores de planta están dedicados a la formación regular presencial, con solo 4 instructores de planta AGROSENA adscrito a la estrategia CAMPESENA. tres (3) instructores se encuentran asignados a los Grupos Internos de Trabajo de Coordinación Académica (Formación Regular y Programas Especiales). Esta situación limita la disponibilidad efectiva de instructores para la ejecución directa de la formación y

genera un impacto negativo en la planeación, seguimiento y cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Acción 2026, comprometiendo la oportunidad, calidad y continuidad del servicio de formación profesional integral.

En consecuencia, la necesidad de contratación de instructores para la vigencia 2026 se fundamenta en la brecha existente entre las metas institucionales aprobadas y la capacidad real de ejecución con personal de planta. Dicha brecha impide garantizar el cumplimiento integral de las metas de formación titulada, complementaria y regular, así como de las estrategias CampeSENA, Economía Popular – Full Popular, articulación con la media y atención a población vulnerable, las cuales constituyen prioridades misionales del SENA y compromisos institucionales con el desarrollo social y productivo del territorio. Asi mismo, de conformidad con los parámetros para la planeación y costeo de las metas de formación profesional integral emitidos por la Dirección de Formación Profesional – DFP, el Centro Biotecnológico del Caribe – CBC realizó el análisis técnico del cálculo de horas a contratar, con base en las metas aprobadas para la vigencia 2026. Este ejercicio permitió identificar de manera objetiva las necesidades de contratación de instructores como una medida necesaria, proporcional y temporal, orientada exclusivamente a garantizar la ejecución eficiente de la programación académica, el cumplimiento del calendario académico y la adecuada prestación del servicio público de Formación Profesional Integral.

Ahora bien, un análisis detallado de cada programa nos permite determinar la necesidad a contratar para el cumplimiento de la meta asignada en el centro. En el caso de CampeSENA complementaria el análisis arroja lo siguiente:



Ejecución Meta CampeSENA tomado del sistema de vigilancia de programas SVP

En este sentido, para el cumplimiento de la meta se precisa el siguiente análisis:

COMPLEMENTERIA CAMPESENA							
META	**EJECUCIÓN**	**CUPOS POR EJECUTAR**	**Numero de meses**	**CUPOS POR FICHA**	**TOTAL GRUPOS**	**Horas por grupo**	**Total Horas**
12165	3465	8700	2,5	15	580	48	**27840**
Numero de instructores Contratados	**Horas X instructor**	**Total horas Contratadas**	**Numero de meses (2.5)**	**Total horas para cumplir meta**	**Necesidad de horas para contratar**	**Horas X instructor (Dos meses)**	**Instructores por contratar**
37	160	5920	14800	27840	**13040**	320	**40,75**

El análisis técnico realizado sobre la proyección de horas de formación para la vigencia 2026 del Centro de Formación, se determinó que para la **formación CampeSENA complementaria** presencial dirigida a población vulnerable, se proyecta la ejecución de Quinientos ochenta (580) cursos de cuarenta y ocho (48) horas cada uno, con quince (15) cupos por curso, para atender una meta de Ocho mil setecientos (8700) beneficiarios. Esta programación representa un total de Veintisiete

mil ochocientos cuarenta horas (27840) horas de formación, de las cuales Catorce Mil Ochocientas Horas (14800) se suplen con los 37 instructores que ya se encuentran contratados a la fecha, generando una necesidad de contratación de Trece Mil Cuarenta Horas (13040) horas para garantizar el cumplimiento de la meta establecida para la vigencia 2026. Con base en esta necesidad, se proyecta la contratación de cuarenta y un (41) instructores.

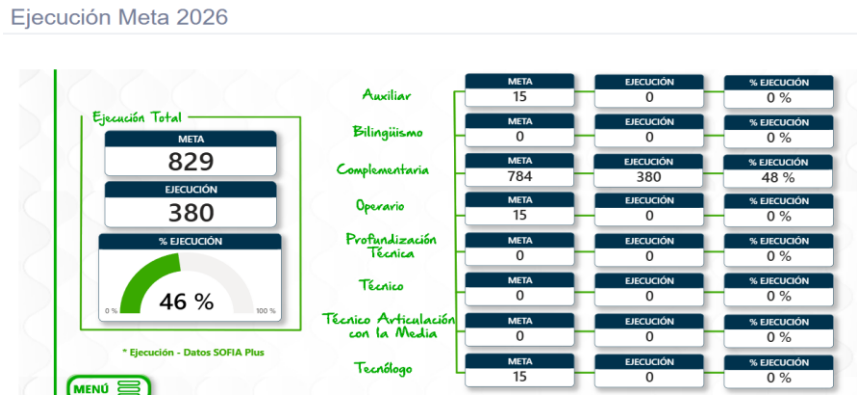
COMPLEMENTERIA REGULAR							
META	**EJECUCIÓN**	**CUPOS POR EJECUTAR**	**Numero de meses**	**CUPOS POR FICHA**	**TOTAL GRUPOS**	**Horas por grupo**	**Total Horas**
32565	22812	9753	2,5	20	487,65	48	23407,2
Numero de instructores Contratados	**Horas X instructor**	**Total horas Contratadas**	**Numero de meses (2.5)**	**Total horas para cumplir meta**	**Necesidad de horas para contratar**	**Horas X instructor (Dos meses)**	**Instructores por contratar**
32	160	5120	12800	23407,2	10607,2	320	33,1475

Adicionalmente, para la **Complementaria Regular** se proyecta la ejecución de cuatrocientos ochenta (487) cursos de cuarenta y ocho (48) horas cada uno, de Veinte (20) cupos por curso, para atender una meta de Nueve Mil setecientos Cincuenta y tres mil (9753) beneficiarios. Esta programación representa Veinte Tres Mil Cuatrocientos Siete horas (23407) horas de formación, de las cuales Doce Mil ochocientas Horas (12800) se suplen con los 32 instructores que ya se encuentran contratados a la fecha, generando una necesidad de contratación de Diez Mil Seiscientas Siete Horas (10607) horas para garantizar el cumplimiento de la meta establecida para la vigencia 2026. Con base en esta necesidad, se proyecta la contratación de treinta y tres (33) instructores.



Ejecución Meta Regular Complementaria tomado del sistema de vigilancia de programas SVP

Finalmente, Para el programa Fullpopular el análisis implica dividir el cumplimento de la meta en dos componentes, La formación Regular en la cual el centro según oferta indicativa se le asignaran 15 cupos para auxiliar, 15 para operio y 15 cupos para formación tecnológica. En segunda instancia, la meta de formación Complementaria implica la ejecución de 829 Cupos tal como se aprecia en la siguiente imagen:



Ejecución Meta Economía Popular (Fullpopular) tomado del sistema de vigilancia de programas SVP

Por consiguiente, **para los programas de economía popular (Fullpopular)** se proyecta la ejecución de cuarenta y cinco cupos para formación titulada (45), en los niveles Auxiliar, Operario y Tecnólogo. Con una intensidad horaria de 528 horas para el nivel auxiliar, 528 horas para el nivel operario y 3120 horas para el nivel tecnólogo todos en la fase lectiva. Dado que la resolución 1 - 01190 de 2026 por el cual se establece el calendario académico estableció como fecha de cierre de las actividades académicas el próximo 16 de diciembre las horas a ejecutar del tecnólogo solo se ejecutará durante dos meses lo cual equivale a 320 horas de formación. En ese sentido, esta programación representa Mil trescientas setenta y seis (1376) horas de formación, de los cuales a la fecha no se cuentan con instructores contratados, lo cual implica que para garantizar el cumplimiento de la meta establecida para la vigencia 2026. Con base en esta necesidad, se proyecta la contratación de cuatro (4) instructores.

TITULADA FULLPOPULAR									
NIVEL	META	EJECUCIÓN	CUPOS POR EJECUTAR	Numero de meses	CUPOS POR FICHA	TOTAL GRUPOS	Horas por grupo	Horas Minimas del programa Etapa lectiva	Horas etapa lectiva este año
Auxiliar	15	0	15	2,5	15	1	528	528	528
Operario	15	0	15	2,5	15	1	528	528	528
Tecnologo	15	0	15	2,5	15	1	3120	3120	320
	Numero de instructores Contratados	Horas X instructor	Total horas Contratadas	Numero de meses (2.5)	Total horas para cumplir meta	Necesidad de horas para contratar	Horas X instructor (Dos meses)	Instructores por contratar	
	0	160	0	0	1376	1376	320	4,3	

En cuanto, a la **formación complementaria de economía popular** el análisis técnico arroja que para la ejecución de los cuatrocientos veintinueve (429) cupos restantes, se deben ejecutar aproximadamente 28,6 grupos cada uno con quince (15) aprendices, lo que equivale a Mil trescientos setenta y dos (1372) horas de formación. Dado que, el centro a la fecha a contratado 3 instructores que suplen mil doscientas horas de formación con corte al 16 de diciembre fecha de cierre del calendario académico. La necesidad de horas a contratar queda en 713 horas aproximadamente generando una necesidad de 0,53 instructores a contratar, sin embargo, sumado este valor al 0,3 restantes del requerimiento de economía popular titulada la cifra supone la contratación de un instructor.

COMPLEMENTERIA FULLPOPULAR							
META	EJECUCIÓN	CUPOS POR EJECUTAR	Numero de meses	CUPOS POR FICHA	TOTAL GRUPOS	Horas por grupo	Total Horas
784	355	429	2,5	15	28,6	48	1372,8
Numero de instructores Contratados	Horas X instructor	Total horas Contratadas	Numero de meses (2.5)	Total horas para cumplir meta	Necesidad de horas para contratar	Horas X instructor (Dos meses)	Instructores por contratar
3	160	480	1200	1372,8	172,8	320	0,54

En síntesis, el análisis de horas versus instructores a contratar arroja una necesidad de 81 instructores a contratar para suplir veinticinco mil cuatrocientas veinte nueve (25429) horas de formación, lo cual se puede sintetizar en la siguiente tabla:

LÍNEA / ESTRATEGIA	META	HORAS ADICIONALES	INSTRUCTOR-EQUIVALENTE	INSTRUCTORES PROPUESTOS	OBSERVACIÓN
Formación Regular titulada	32.565	0,00	0,00	0	La proyección registra suficiencia de horas y no identifica necesidad adicional.
Formación Regular complementaria	32.565	10.607,20	33,1475	34	La necesidad equivalente se redondea hacia arriba para asegurar cobertura integral.
TOTAL	32.565	10.607,20	33,1475	34	Número propuesto de contratos/instructores completos, sujeto a validación contractual.

-¿Cuánto tiempo se requiere para cubrir la necesidad?

Para garantizar la ejecución efectiva y continua de los procesos de Formación Profesional Integral – FPI, el Centro de Atención Integral al Campesino del SENA Regional Cesar requiere que la contratación de instructores para la vigencia 2026 tenga una duración acorde con el desarrollo del calendario académico institucional. En concordancia con el objetivo de la contratación y con el presupuesto asignado para tal fin, los contratos de prestación de servicios que se suscriban podrán tener una vigencia máxima hasta el último día establecido en el Calendario Académico SENA 2026, conforme a lo dispuesto en la Resolución No. 1-01190 de 2026.

El periodo contractual se fundamenta en las fechas oficiales definidas en el Calendario Académico SENA 2026, el cual establece los tiempos de desarrollo de las actividades académicas de formación profesional integral, incluyendo los periodos lectivos, etapas productivas, recesos académicos y los plazos máximos para la ejecución de la formación y la contratación de instructores asociada a la vigencia. En consecuencia, la duración de los contratos se encuentra directamente vinculada a la programación académica aprobada y a las metas de formación asignadas para el año 2026.
Así mismo, la vigencia de los contratos se definirá en función de las necesidades específicas de cumplimiento de las metas de formación asignadas a cada Grupo Interno de Trabajo del Centro Biotecnológico del Caribe – CBC, particularmente a las Coordinaciones Académicas de Formación Regular y Programas Especiales, garantizando una contratación proporcional, temporal y ajustada a la carga académica real de cada proceso formativo durante la vigencia 2026.

-¿El plazo del contrato es el estrictamente indispensable?

El plazo previsto para la contratación de instructores durante la vigencia 2026 en el Centro de Atención Integral al Campesino del SENA Regional Cesar se considera estrictamente indispensable, en la medida en que se encuentra directamente vinculado al desarrollo del calendario académico institucional 2026 y a la ejecución integral de los procesos de Formación Profesional Integral – FPI. En este sentido, los contratos que se suscriban podrán tener vigencia máxima hasta el último día establecido en el calendario académico correspondiente a la vigencia 2026, garantizando la continuidad y culminación de las actividades formativas programadas.

La duración definida resulta necesaria para asegurar el cumplimiento cabal de las funciones asignadas al CAIC en el artículo 25 del Decreto 249 de 2004, así como para alcanzar las metas institucionales establecidas en el Plan de Acción 2026 y garantizar la operación eficiente de los procesos académicos a cargo de los Grupos Internos de Trabajo de Coordinaciones Académicas de Formación Regular y Programas Especiales. Un plazo inferior al señalado impediría la ejecución completa de la programación académica, afectaría la continuidad de los procesos formativos y comprometería el cumplimiento de los objetivos misionales del Centro.

En consecuencia, el plazo contractual definido no excede lo necesario para atender la ejecución de las metas de formación aprobadas, sino que responde a criterios objetivos de planeación, necesidad y proporcionalidad, asegurando que la contratación de instructores se realice únicamente por el tiempo requerido para el desarrollo de la Formación Profesional Integral, sin generar compromisos contractuales superiores a los estrictamente indispensables.

-¿Cómo se satisface dicha necesidad con la contratación?

La necesidad identificada se satisface mediante la contratación de instructores bajo la modalidad de prestación de servicios, mecanismo que resulta procedente y debidamente justificado para el Centro de Atención Integral al Campesino del SENA Regional Cesar cuando las actividades formativas programadas no pueden ser atendidas con la disponibilidad del personal de planta o requieren conocimientos técnicos y pedagógicos especializados. Esta modalidad permite fortalecer de manera temporal la capacidad operativa del Centro, garantizando la ejecución oportuna y continua de los procesos de Formación Profesional Integral – FPI.

Los contratos que se suscriban tendrán una duración estrictamente indispensable, pudiendo extenderse como máximo hasta el último día establecido en el calendario académico 2026, de conformidad con la programación académica aprobada y las metas de formación asignadas. De esta manera, se asegura la culminación de los procesos formativos sin generar compromisos contractuales superiores a los requeridos, en observancia de los principios de necesidad, proporcionalidad y planeación.

3. Condiciones del contrato:

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN
OBJETO	Prestar servicios personales para impartir formación, así como la planeación y evaluación de los resultados de aprendizaje definidos en los diseños curriculares de formación titulada y/o complementaria presencial y/o virtual asignados, en las diferentes redes de conocimiento y áreas temáticas, para el fortalecimiento de las competencias y el aprendizaje de la población campesina, vulnerable, étnica y comunitaria - FORMACIÓN REGULAR, en el Centro Biotecnológico del Caribe y sus municipios de influencias-departamento del cesar.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	De conformidad con lo establecido en el Plan de Contratación de Instructores y los perfiles definidos para cada área de formación regular requeridos por el Centro de Formación.

EXPERIENCIA RELACIONADA	De conformidad con lo establecido en el Plan de Contratación de Instructores y los perfiles definidos para cada área de formación regular requeridos por el Centro de Formación.
VALOR Y FORMA DE PAGO	Se fija como valor total para el contrato la suma de **TRESCIENTOS TREINTA Y DOS MILLONES OCHOCIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL CIENTO VEINTITRÉS PESOS ($332.888.123) M/CTE**. Suma que será cancelada por el SENA dentro del cronograma de pagos fijados en la minuta contractual según lo planteado en el Anexo 2 Plan de Contratación 3 de Instructores de formación regular.
PLAZO	Conforme al Plan de Contratación de Instructores para la vigencia 2026 y a las necesidades del servicio, sin exceder el dieciséis (16) de diciembre de 2026.
LUGAR DE EJECUCIÓN	Centro Biotecnológico del Caribe y demás municipios del área de influencia de la Regional Cesar donde se desarrollen acciones de formación y actividades asociadas al cumplimiento de las metas institucionales para la vigencia 2026.

4. Obligaciones Específicas:

1.Realizar la ejecución de la formación titulada y/o complementaria presencial de acuerdo con la Guía de Orientaciones para la Formación. 2. manejar y aplicar la estructura del LMS que utiliza el SENA, junto con las actividades, materiales y demás recursos educativos digitales que sustentarán la ruta de aprendizaje. 3. Atender los foros de dudas e inquietudes que son objeto de la formación. 4. Publicar anuncios que se consideren pertinentes para el buen desarrollo de la formación. 5. Realizar encuentros virtuales semanales y/o de seguimiento a cada aprendiz según el objeto de contratación. 6. Realizar la evaluación de los aprendices asignados tanto en el LMS como en el aplicativo SOFIA PLUS. Realizar la ejecución de la formación en el programa formación regular virtual de acuerdo con los lineamientos institucional. Hacer la verificación y evaluación de los aprendices de las listas oficiales de matriculados expedidas por la plataforma SOFIA, verificar la asistencia registrando las inasistencias en todas las sesiones de formación a partir del listado oficial de matriculados, reportando a tiempo las novedades que surjan al coordinador académico del SENA y/o profesional de apoyo del programa. 7. elaborar las guías de aprendizaje con su respectivo material de apoyo, evaluaciones de conocimiento, desempeño y producto para cargar en la plataforma LMS y/o tenerlas a disposición en físico de requerirse. 8. Orientar el desarrollo de las actividades de aprendizaje, guiar, asesorar y acompañar permanentemente a los aprendices en el desarrollo de dichas actividades requeridas según planeación de la formación del Diseño Curricular. 9. Evaluar las evidencias de aprendizaje (Desempeño, Producto y Conocimiento) – consignadas dentro del Portafolio de Evidencias que corresponda según procedimiento en SIGA y teniendo en cuenta las disposiciones tecnológicas LMS. 10. Realizar y dar a conocer las novedades de la formación según evidencias recolectadas para los comités de evaluación y seguimiento ante la coordinación academica.11. Realizar la gestión, ejecución y cargue de las evaluaciones de conocimiento, desempeño, producto y reportar las novedades de estas a través del LMS, para los comités de seguimiento y evaluación o Físicas 12. Realizar y entregar informes de ejecución al Centro de Formación, con las novedades académicas, disciplinarias, para los comités de evaluación y seguimiento del Centro y como parte de la evidencia de seguimiento y cumplimiento de las obligaciones contractuales del convenio. 13. El informe debe estar soportado en la información gestionada en el LMS. En caso de indisponibilidad tecnológica, el instructor podrá presentar las evidencias de manera física con el compromiso de cargarlas posteriormente en el aplicativo. 9. Evaluar los resultados de aprendizaje de cada competencia en Sofia Plus, según el proyecto formativo, la planeación pedagógica y guías de aprendizaje trazada para ejecutar la formación del programa. 14. De manera continua deberá tener al día los proceso de la ejecución de la formación y a su vez, cuando se requiera y/o máximo semestralmente, deberá hacer entrega de los informes de ejecución de las fichas asignadas donde contenga como mínimo: Novedades de asistencia, retiros, cancelaciones, situaciones académicas o disciplinarias que requieran de seguimiento bien sea de sanciones o reconocimientos, así como toda novedad que requiera o haya sido informada en el comité de evaluación y seguimiento del Centro de Formación. 15. Ejecutar el programa de formación de acuerdo con la articulación y planeación pedagógica. 16. Participar en la planeación, seguimiento, evaluación y planes de mejora de los aprendices según la ejecución del programa de formación. 17. Atender las reuniones de carácter presencial que la Coordinación Académica considere necesarias para la buena ejecución del presente contrato. 18. Prestar los servicios con seriedad, responsabilidad, profesionalidad, eficiencia, oportunidad y calidad. 19. Desarrollar las actividades de Formación Profesional, incluido el seguimiento a aprendices en etapa práctica, de acuerdo con los planes que se elaboren previamente y de conformidad con el modelo pedagógico - Formación por Competencias - y la estrategia de aprendizaje – Proyectos de Formación - que el SENA ha determinado.20. Seleccionar estrategias de enseñanza – aprendizaje – evaluación según el programa de formación profesional y el enfoque metodológico adoptado.21. Orientar los procesos de aprendizaje según las necesidades detectadas en los procesos de evaluación, metodologías de aprendizaje y programas curriculares vigentes. 22. Programar las actividades de enseñanza – aprendizaje – evaluación, de conformidad con los proyectos formativos y el calendario de formación institucional. 23. Reportar la información académica y

administrativa requerida dentro del proceso de formación de manera oportuna. 24. Participar en los comités de evaluación y seguimiento ordinarios y extraordinarios que se programen para los aprendices a su cargo. 25. Ejercer las actividades con estricta observancia del reglamento de aprendices del SENA. 26. Informar oportunamente a los aprendices acerca de los resultados de aprendizaje y acciones evaluativas desarrollados dentro de la formación profesional. 27. Participar en la programación y ejecución del proceso de inducción de aprendices de formación y el reconocimiento de aprendizajes previos. 28. Reportar en el aplicativo Sofía Plus todas las actividades que de acuerdo con los procesos que son de su responsabilidad, garanticen la calidad de la información y su coherencia con el proceso formativo, tales como creación de rutas de aprendizaje, asociación de aprendices a las rutas de aprendizaje y registro de juicios evaluativos, comunicando oportunamente al supervisor del contrato las anomalías, inconsistencias y novedades halladas en el registro de la información. 29. Apoyar la programación y seguimiento de la formación por proyectos o conjunto de proyectos por Redes de Conocimiento que garanticen la integralidad en la ejecución del proceso de aprendizaje. 30. Atender oportunamente al supervisor del contrato en los requerimientos que se le hagan respecto del contrato y entregar los informes que se le soliciten de acuerdo con el objeto pactado.31. Informar oportunamente a la Coordinación Académica del Centro los asuntos especiales que lo ameriten, para la buena marcha de la Institución. 32. Responder por los bienes y elementos del inventario puestos a su disposición para el cumplimiento del objeto contratado y hacer entrega de ellos al finalizar el contrato. 30. Hacer entrega del carné institucional que lo acredita como contratista, una vez finalice el contrato. 33. Presentar mensualmente y en los tiempos señalados por la supervisión y por directrices de Dirección General, los informes estadísticos, de cuentas y de actividades inherentes al objeto contractual. 34. Atender oportunamente los requerimientos que haga el supervisor del contrato y presentar informes mensuales de la ejecución del contrato. 35. Atender las convocatorias que realice el centro con respecto a mejorar de las competencias y habilidades de los instructores contratistas, dentro de un proceso de certificación de competencias para certificarse en habilidades pedagógicas, como también capacitarse en el idioma inglés. 35. Apoyar técnicamente en cuando se le requiere en la elaboración de las fichas técnicas de los materiales de formación relacionados con la red conocimiento para la que se contrató. 36. apoyar técnicamente en las evaluaciones de los procesos de adquisición de bienes y servicios que, por el conocimiento profesional contratado, previa designación del subdirector de centro. 37. aplicar al proceso de certificación de competencias según normas de competencias que aplican a la función de instructor, así como a los procesos que el SENA adelante para certificar habilidades pedagógicas de los instructores. 38. Apoyar con la participación en el proyecto de acompañamiento técnico/pedagógico de Instructores que realice el SENA. 39.PARAGRAFO PRIMERO: Con la suscripción de este contrato, el SENA queda autorizado expresamente por el (la) Contratista para verificar sus antecedentes judiciales y la información que considere necesaria en los Sistemas de Información correspondientes, con el uso y las condiciones señaladas en las normas vigentes. PARAGRAFO SEGUNDO: Los derechos patrimoniales de autor de todos los documentos y desarrollos que produzca o realice el (la) CONTRATISTA en virtud de la ejecución del presente contrato, serán de propiedad del SENA; Si hay lugar a publicaciones se dará el respectivo reconocimiento de los derechos morales de autor. PARAGRAFO TERCERO: El instructor contratista, se compromete con la suscripción de este contrato no tener simultáneamente otro contrato con otro centro de formación o dependencia de la entidad. 40. apoyar técnicamente en las evaluaciones de los procesos de adquisición de bienes y servicios que, por el conocimiento profesional contratado, previa designación del subdirector de centro. 41. aplicar al proceso de certificación de competencias según normas de competencias que aplican a la función de instructor, así como a los procesos que el SENA adelante para certificar habilidades pedagógicas de los instructores. 42.Apoyar con la participación en el proyecto de acompañamiento técnico /pedagógico de Instructores que realice el SENA. 43.Elaborar y entregar guías de aprendizaje de los proyectos formativos asociados al contratista, cuando éstas sean requeridas por el equipo pedagógico de centro 44. Las demás necesarias para el cabal cumplimiento del objeto contractual.45. Que, en caso de requerirse el desplazamiento del contratista para desarrollar actividades relacionadas con objeto del contrato, ya se dentro del territorio nacional o fuera de este, tal circunstancia deberá ser informada por el supervisor, para que se adelante las gestiones necesarias para el efecto, esto de conformidad con lo establecido en la Resolución 092 de 2015.35. El pago de los gastos de desplazamiento se efectuará de manera previa al mismo, siempre y cuando se allegue en los tiempos establecidos en la circular 3-2023-000072 de 2023 del SENA.46. Las demás necesarias para el cabal cumplimiento del objeto contractual.

5. Análisis del Sector:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015 y con la Guía para la Elaboración de Estudios de Sector G-EES-02 de Colombia Compra Eficiente, el análisis del sector en los contratos de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión debe realizarse atendiendo a la naturaleza del objeto contractual y a las condiciones de idoneidad, experiencia y conocimiento especializado requeridas para su adecuada ejecución. En este tipo de contratos, el análisis no se orienta a la identificación de un mercado competitivo tradicional, sino a la verificación de la existencia de personas naturales con las competencias técnicas y profesionales necesarias para satisfacer la necesidad institucional.

En el caso específico de la contratación de instructores del SENA, el análisis del sector se fundamenta en la identificación de talento humano calificado con competencias técnicas, pedagógicas y experiencia directamente relacionada con los programas de Formación Profesional Integral a desarrollar. Esta necesidad surge de la imposibilidad de atender la totalidad de las metas de formación con la planta de instructores existente y de la demanda de perfiles especializados para la ejecución de programas titulados, complementarios y estratégicos, razón por la cual resulta procedente acudir a la contratación de personas naturales que cumplan con los perfiles definidos institucionalmente.

En este sentido, la oferta del sector se encuentra representada por instructores que acrediten los requisitos de formación, experiencia y competencias establecidos por el SENA, y que se encuentren debidamente registrados en el Banco de Instructores, administrado a través de la Agencia Pública de Empleo, en cumplimiento de los lineamientos internos vigentes. Este mecanismo garantiza la disponibilidad de talento humano idóneo, la transparencia en el proceso de selección y la adecuada correspondencia entre la necesidad institucional y las capacidades del sector.

Por lo anterior, el análisis del sector permite concluir que existe una oferta suficiente de personas naturales con el perfil requerido para atender la contratación de instructores, lo cual hace viable y necesaria la celebración de contratos de prestación de servicios como mecanismo idóneo, temporal y excepcional para garantizar la adecuada ejecución de la Formación Profesional Integral durante la vigencia correspondiente, en observancia de los principios de planeación, eficiencia, legalidad y responsabilidad fiscal.

5.1 Idoneidad y experiencia.

En cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 1.1 de la Circular 3-2025-000233 del 24 de octubre de 2025, el Centro Biotecnológico del Caribe – CBC del SENA Regional Cesar garantiza que la contratación de instructores para la vigencia 2026 se fundamenta en la verificación previa, objetiva y documentada de los requisitos de idoneidad y experiencia, definidos en los estudios previos de cada proceso contractual. Esta verificación constituye un requisito esencial para asegurar que el talento humano a vincular cuente con las competencias técnicas, pedagógicas y experiencia específica necesarias para el adecuado desarrollo de la Formación Profesional Integral.

En este sentido, el área solicitante valida previamente los soportes documentales que acreditan la idoneidad y experiencia de los instructores requeridos, los cuales son objeto de aval expreso por parte del ordenador del gasto, mediante la suscripción del respectivo acto de verificación por el director de Área, Jefe o director regional, o Subdirector de Centro, según corresponda. Este procedimiento fortalece la planeación contractual y mitiga riesgos asociados a la selección inadecuada del talento humano instructor.

Adicionalmente, tratándose de la contratación de instructores, el CBC verifica de manera obligatoria que la hoja de vida del candidato seleccionado se encuentre registrada y habilitada en el Banco de Instructores del SENA, administrado a través de la Agencia Pública de Empleo – APE, en estricta observancia de los lineamientos establecidos en la Circular 3-2025-000233. Esta condición asegura la transparencia del proceso, la trazabilidad de la selección y la alineación con los perfiles definidos institucionalmente.

La aplicación estricta del numeral 1.1 permite que la contratación de instructores responda no solo a una necesidad real derivada de las metas de formación aprobadas para la vigencia 2026, sino también a criterios de calidad, legalidad y responsabilidad administrativa, garantizando que los contratos de prestación de servicios se celebren con personal idóneo, por el término estrictamente indispensable y en concordancia con los principios que rigen la contratación estatal.

5.2 Estudio de la Oferta.

La Corte Constitucional, mediante la Sentencia C-614 de 2009, precisó que el ejercicio de funciones permanentes en la Administración Pública debe realizarse con personal de planta y que la utilización de vínculos contractuales para el desempeño de funciones permanentes y propias del objeto misional de la entidad desnaturaliza el contrato estatal, vulnera derechos laborales y contraviene lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política, que consagra el mérito como principio rector para el ingreso y permanencia en el empleo público. En consecuencia, la contratación mediante la modalidad de prestación de servicios solo resulta procedente cuando se ajusta estrictamente a su naturaleza temporal, excepcional y no subordinada.

En este marco, el uso del contrato de prestación de servicios es jurídicamente viable siempre que se celebre en total observancia de la normativa que lo regula y de la jurisprudencia de las Altas Cortes, particularmente cuando se trata de atender necesidades específicas que no pueden ser satisfechas con la planta de personal existente o que requieren conocimientos técnicos y experiencia especializada. No obstante, se reconoce que, pese a las medidas normativas y de

gestión adoptadas, persiste el riesgo de utilizar esta modalidad para suplir funciones permanentes, razón por la cual resulta indispensable sustentar de manera rigurosa la necesidad y procedencia de la contratación.

En el contexto del mercado colombiano, existe una oferta suficiente de profesionales e instructores con formación, experiencia y competencias técnicas en las áreas requeridas, que prestan sus servicios a distintas entidades públicas y privadas mediante contratos de prestación de servicios, desarrollando actividades similares a las que se pretende contratar. Esta disponibilidad de talento humano especializado permite atender necesidades institucionales de carácter temporal sin comprometer la estructura permanente de la planta de personal.

En consecuencia, y una vez realizado el análisis de la hoja de vida del futuro contratista frente al objeto contractual, las obligaciones a desarrollar y la necesidad institucional que se pretende satisfacer, el Coordinador Académico, el Comité de Verificación de Hojas de Vida y el subdirector del Centro concluyen que el candidato cumple con los requisitos de idoneidad, experiencia y competencia s previamente definidos. Esta verificación garantiza que la contratación se realiza de manera objetiva, transparente y conforme a la normativa vigente, asegurando la adecuada satisfacción de la necesidad institucional sin desnaturalizar la figura del contrato de prestación de servicios.

5.3 Estudio de la Demanda.

La formalización laboral constituye uno de los principales desafíos estructurales de la administración pública contemporánea. En este contexto, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP ha dispuesto instrumentos técnicos, lineamientos y guías orientados a apoyar a las entidades públicas en la implementación de procesos de formalización del empleo público, promoviendo la eliminación del uso inadecuado de los contratos de prestación de servicios para el ejercicio de funciones permanentes y el fortalecimiento del empleo público formal, en armonía con los principios constitucionales que rigen la función administrativa. Este enfoque institucional busca, entre otros objetivos, mitigar el riesgo de daño patrimonial al Estado, prevenir litigios laborales y fortalecer la capacidad institucional y la legitimidad de la administración pública.

Durante la vigencia 2025, se evidenciaron avances significativos en materia de formalización laboral, materializados en esfuerzos articulados entre distintas entidades del sector público y en compromisos interinstitucionales orientados a la vinculación formal de trabajadores que históricamente habían desarrollado funciones bajo esquemas temporales. Como resultado de estas acciones, se proyectó la formalización de aproximadamente 17.546 empleos, lo cual refleja una orientación clara del Estado hacia la consolidación de relaciones laborales estables, formales y ajustadas al marco constitucional y legal vigente.

No obstante, pese a dichos avances, la formalización laboral continúa enfrentando limitaciones de carácter estructural, presupuestal, organizacional y funcional, que impiden una transición inmediata y total hacia esquemas de vinculación formal en todas las entidades y dependencias. En este escenario, y de manera excepcional, la contratación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión se mantiene como un mecanismo jurídicamente procedente para atender necesidades específicas, temporales y debidamente justificadas, siempre que estas no puedan ser cubiertas con la planta de personal existente y que no impliquen la sustitución de funciones permanentes.

En el caso del Centro Biotecnológico del Caribe – CBC del SENA Regional Cesar, la demanda institucional de instructores para la vigencia correspondiente se deriva del volumen, diversidad y complejidad de las metas de Formación Profesional Integral, así como de la implementación de estrategias misionales priorizadas y programas especiales, cuya ejecución excede la capacidad operativa de la planta de instructores existente. En este contexto, la contratación de instructores bajo la modalidad de prestación de servicios se configura como una medida complementaria, temporal y proporcional, orientada a garantizar la continuidad, calidad y oportunidad del servicio público de formación, sin afectar la estructura permanente de personal.

Para la estructuración del presente proceso contractual, se realizó un análisis de la demanda institucional, tomando como referente los contratos históricos celebrados por la Entidad en los cuales se desarrollaron objetos contractuales y niveles de honorarios similares. Este ejercicio permitió identificar tendencias de contratación, rangos de remuneración acordes con la Tabla de Honorarios vigente, así como la existencia de oferentes idóneos disponibles en el mercado, respaldando la razonabilidad y pertinencia de la contratación propuesta.

En consecuencia, el análisis de la demanda sustenta de manera objetiva la necesidad, proporcionalidad y viabilidad del presente proceso de contratación de instructores, garantizando coherencia con los principios de planeación, economía, eficiencia, transparencia y responsabilidad fiscal que rigen la contratación estatal, y asegurando que la vinculación de instructores responda exclusivamente a la satisfacción de necesidades institucionales reales y debidamente identificadas.

Numero Contrato y año	Contratista	Objeto del contrato	plazo	Valor Contrato y forma de pago	Modalidad de selección
CO1.PCCNTR.4626 381 del 2023	OSCAR ACUÑA CALDERON	Prestar servicios personales de carácter temporal para orientar la formación profesional programada por el centro de formación en la red de conocimiento agrícola área temática agricultura para el desarrollo de acciones de formación en los programas de titulada y/o complementaria regular del centro biotecnológico del caribe y sus municipios de influencia en el departamento del cesar.	7 meses	26.692.820, pago mensual	Contratación directa
CO1.PCCNTR.4632 989 DEL 2023	MERCEDES ALVARADO TOBIAS	Prestar servicios personales de carácter temporal para orientar la formación profesional programada por el centro de formación en la red de conocimiento AGRÍCOLA área temática PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS FRUTAS Y VERDURAS para el desarrollo de acciones de formación en los programas titulada y o complementaria regular del centro biotecnológico del caribe y sus municipios de influencia en el departamento del cesar	7 MESES	26.692.820, pago mensual	Contratación directa
CO1.PCCNTR.2212 844 de 2021.	PEREZ ROBALLO DANIXA BEATRIZ	Prestación de Servicios Personales de Carácter Temporal, para impartir formación profesional integral como instructor en la red de conocimiento informática diseño y desarrollo de software y áreas temáticas para atender programas de formación titulada y/o complementaria presencial del CBC Sena cesar	10,5 MESES	37.505.887, pago mensual	Contratación directa

6. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones: SI (X) NO ( )

Riesgos que se deben amparar con el contrato:

AMPAROS	***SI***	***NO***
a) <u>Póliza cumplimiento del contrato</u> Cumplimiento: Este amparo cubre a la entidad estatal de los perjuicios derivados de a) incumplimiento total o parcial del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista; b) El incumplimiento tardío o defectuoso del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista c) Los daños imputables al contratista por entregas parciales de la obra, cuando el contrato no prevé entregas parciales; y d) El pago del valor de las multas y de la cláusula penal pecuniaria	X	

Nombre del solicitante: JESÚS MOVILLA ANDRADE
Cargo: Coordinador Académico

Firma: _____

Nombre del solicitante: EDILFRETH AMAYA PERALTA
Cargo: Coordinador Académico

Firma: _____

AUTORIZA EL INICIO DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN

CARLOS ALBERTO GUTIERREZ DE PIÑERES ROCHA

subdirector de Centro (E)

Firmado digitalmente por Carlos Alberto Gutiérrez de Piñeres Rocha

Firma: _____