

**Análisis del procedimiento para el reclutamiento, selección y retención de contratistas  
en el proceso misional del Centro Agropecuario de Popayán SENA 2023 -I**



**Daniela Isabel Mosquera Mosquera**

**Corporación Universitaria Autónoma del Cauca  
Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades  
Programa Administración de Empresas  
Popayán  
2023**

**Análisis del procedimiento para el reclutamiento, selección y retención de contratistas  
en el proceso misional del Centro Agropecuario de Popayán SENA 2023 -I**



**Daniela Isabel Mosquera Mosquera**

**Trabajo de grado para optar por el título de administración de empresas.**

**Asesores**

**Javier Solarte Camayo**

**María Del Carmen Agredo (coordinadora misional)**

**Corporación Universitaria Autónoma del Cauca**

**Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades**

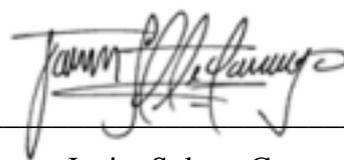
**Programa Administración de Empresas**

**Popayán**

**2023**

## NOTA DE ACEPTACIÓN

Una vez revisado el documento final del trabajo final de grado denominado *Análisis del procedimiento para el reclutamiento, Selección y retención de contratistas en el proceso misional del Centro Agropecuario de Popayán SENA 2023 –I*, realizado por la estudiante *Daniela Isabel Mosquera Mosquera* para optar por el título profesional en administración de empresas de la corporación universitaria autónoma del cauca.



---

Javier Solarte Camayo

Director.



---

Óscar Andrés López Valencia

Firma del Jurado



---

Wilfred Fabián Rivera Martínez

Firma del Jurado

### **Dedicatoria**

Toda la gloria y honra es para ti mi amado y bondadoso Dios.

Este logro quiero dedicarlo en primer lugar a ti mi señor, por tu infinita bondad, por acompañarme en cada paso, por no desampararme nunca y por guiar mi vida haciendo que mi propósito de tu mano fuera posible.

También quiero dedicárselo a Irma Mosquera, mi hermosa madre y amiga, quien fue y seguirá siendo mi apoyo y motivo para seguir las veces en que pienso que no puedo, a ella y para ella siempre será mi mejor versión.

**Daniela Isabel Mosquera Mosquera**

## **Agradecimientos**

Para empezar, quiero Agradecer a Dios al concederme la alegría y dicha de llegar hasta aquí, por su bondad y misericordia infinita.

A mi amada madre por ser mi apoyo incondicional, mi voz de aliento y recordarme que puedo con todo lo que me proponga, a ella gracias porque con su ejemplo me recuerda que todo es posible; a mis abuelos que con ansias esperan el grado de su “dotora” mis viejos queridos gracias por su apoyo, cuidado y amor que me han ofrecido siempre; a mis hermanas y hermanos que me ven como su ejemplo, a todos ellos porque son mi lugar seguro, el refugio al que siempre quiero ir para renovar energías.

A mi tutor, Javier Solarte camayo, gracias profe porque desde tu primera clase me hiciste amar esta carrera, querer estar en tus clases y no perderme una; porque tus tableros en la clase son geniales, pero cuando uno no viene son un verdadera rompecabezas; gracias profe porque con usted y sus clases reafirme que: “una cosa es una cosa y otra cosa es otra cosa”.

Finalmente agradecer a todas y cada una de las personas que hicieron parte del proceso, las que llegaron y las que se fueron, las que me alentaron y me colaboraron siempre que los necesite. Por todas y cada una de las personas que intervinieron en el proceso para llegar a este logro gracias infinitas y que el Dios de la vida los proteja y bendiga siempre.

Agradecida infinitamente, Daniela Isabel Mosquera Mosquera

## Tabla de Contenido

Resumen.....	10
Introducción .....	14
1. Problema de Investigación.....	15
1.1 Planteamiento del Problema.....	15
1.2 Formulación de la Pregunta.....	17
2. Objetivos.....	18
2.1 Objetivo General .....	18
2.2 Objetivos Específicos.....	18
3. Justificación .....	19
4. Estado del Arte.....	20
4.1 Marco Conceptual .....	20
4.1.1 <i>Entidad</i> .....	20
4.1.2 <i>Capital Humano</i> .....	21
4.1.3 <i>Administración del Talento Humano</i> .....	21
4.1.4 <i>Reclutamiento</i> .....	21
4.1.5 <i>Selección</i> .....	21
4.1.6 <i>Retención</i> .....	22
4.1.7 <i>Cultura Organizacional</i> .....	22
4.1.8 <i>Clima Organizacional</i> .....	23
4.1.9 <i>Competencia</i> .....	23
4.1.10 <i>La capacitación del talento humano</i> .....	23
4.1.11 <i>Instructor SENA</i> .....	23
4.1.12 <i>Aprendiz SENA</i> .....	24
4.1.13 <i>APE (Agencia Pública De Empleo)</i> .....	24
4.1.14 <i>SECOP</i> .....	24
4.1.15 <i>SIGEP</i> .....	25

4.1.16	Contratista .....	25
4.2	Marco Teórico .....	25
4.3	Marco Normativo .....	28
5.	Tipo De Investigación.....	32
6.	Estrategias Metodológicas .....	32
7.	Población y Muestra .....	32
8.	Desarrollo de la Práctica .....	34
8.1	Información General de la Empresa.....	34
8.2	Identificar el Proceso de Reclutamiento de los Contratistas y los Requisitos a Tener En Cuenta.....	35
8.3	Examinar el proceso de selección de los contratistas y los criterios a tener en cuenta para vincularlos a la organización.....	43
8.4	Evaluar Los Procesos De Retención Del Personal En La Organización Para Mantener El Clima Laboral. ....	75
	Conclusiones .....	83
	Recomendaciones .....	85
	Referencias Bibliográficas .....	87

### Lista de Tablas

Tabla 1. listado de instructores SENA Centro Agropecuario 2023 .....	51
Tabla 2. Preguntas abiertas de la encuesta a instructores SENA .....	80

### Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Publicación de la vacante .....	36
Ilustración 2. Registro del rubro. ....	37
Ilustración 3. Portal APE .....	38
Ilustración 4. Página principal de la APE .....	38
Ilustración 5. Portal del SIGEP .....	39
Ilustración 6. Lista de chequeo primera parte .....	40
Ilustración 7. Lista de chequeo segunda parte. ....	41
Ilustración 8. Portal SECOP .....	42
Ilustración 9. Registro de la contratación .....	43
Ilustración 10. Presupuesto y valor a pagar según la vacante ofertada.....	44
Ilustración 11. Formato de divulgación de la vacante. ....	45
Ilustración 12 Formulario para el registro de la contratación .....	45
Ilustración 13 Registro de la contratación .....	46
Ilustración 14 Preselección de instructores.....	46
Ilustración 15 Estado del candidato a la plaza .....	47
Ilustración 16 Estado en proceso de preselección.....	48
Ilustración 17 Instructores asociados a los procesos de formación para X perfil.....	48
Ilustración 18 registro de contrato en el SECOP .....	74
Ilustración 19 Documentos que se deben subir al SECOP por parte del instructor seleccionado y contratado. ....	75

### Lista de Graficas

Gráfica 1. Resultado pregunta 3 y 4 de la encuesta .....	77
Gráfica 2. Resultado pregunta 3 y 4 de la encuesta .....	78
Gráfica 3 Resultado pregunta 5 y 6 de la encuesta .....	79
Gráfica 4 Resultado pregunta 5 y 6 de la encuesta .....	80

## Lista de Flujogramas

<b>flujogramas 1.</b> .....	<b>49</b>
<b>flujogramas 2.</b> .....	<b>50</b>

## Resumen

El siguiente trabajo es resultado de la practica desarrollada en el SENA Servicio Nacional De Aprendizaje desde el 02 de mayo del 2023 hasta el 31 de agosto del 2023 orientado al proceso de contratación de instructores bajo la modalidad de contrato por prestación de servicios, en donde se realizó un análisis de las plataformas que se utilizan para ello, en donde en primera media esta la APE la agencia pública de empleo en la cual se ofertan las vacantes a las cuales puede participar cualquier persona desde técnicos hasta profesionales inclusive se pueden postular personas que tengan experiencia en desarrollar un oficio pero que en este caso en específico también tenga la destreza de enseñarlo, luego se hace el análisis del proceso de preselección y selección que tiene que ver con el estudio de las hojas de vida y luego el posterior registro en el SECOP el sistema electrónico para la contratación pública. En donde finalmente queda registrado en contrato.

Con el análisis de estos procesos se pudo evidenciar que el SENA no realiza procesos de retención es decir que en cuanto se termine el contrato el instructor que dese seguir siendo parte del proceso formativo y banco de instructores del servicio nacional de aprendizaje debe volver a postularse a una vacante que vaya acorde con su perfil académico y realizar el proceso para ser vinculado otra vez más; el objetivo de este proyecto es Analizar el procedimiento para el reclutamiento, selección y retención de contratistas en el proceso misional del Centro Agropecuario de Popayán SENA 2023 -I.

Con este proyecto se logro identificar que aunque se considera que el proceso cumple con cada una de las faces se pierde esfuerzos solicitando nuevamente y en físico los mismos soportes que al postularse a la vacante deben cargar los interesados o postulados a ella, los instructores que son contratados por prestación de servicios cumplen su función pero no les hacen seguimiento y algunos no terminan el proceso formativo a la par que terminan el contrato; el SENA no los retiene es decir que no tiene inconveniente en que se termine el

contrato e ingrese otro instructor a continuarlo.

Se concluye que, así como se hace un estudio y evaluación a las hojas de vida se le debe hacer también ya a los procesos que desarrolla el instructor según el objeto contractual.

**Palabras clave:** reclutamiento, selección, prestación de servicios, contratación, vinculación.

### **Abstract**

The following work is the result of the practice developed in the SENA National Learning Service from May 2, 2023 to August 31, 2023 oriented to the process of hiring instructors under the contract modality for the provision of services, where carried out an analysis of the platforms that are used for this, where in the first half is the APE, the public employment agency in which vacancies are offered to which anyone can participate, from technicians to professionals, even people who have experience in developing a trade but that in this specific case also has the skill to teach it, then the analysis of the pre-selection and selection process is made that has to do with the study of the resumes and then the subsequent registration in the SECOP the electronic system for public procurement. Where it is finally registered in the contract.

With the analysis of these processes, it was possible to show that SENA does not carry out retention processes, that is, as soon as the contract is finished, the instructor who wishes to continue being part of the training process and bank of instructors of the national learning service must reapply for a vacancy that is consistent with your academic profile and carry out the process to be linked again; The objective of this project is to analyze the procedure for the recruitment, selection and retention of contractors in the missionary process of the Agricultural Center of Popayán SENA 2023 -I.

With this project it was possible to identify that although it is considered that the process complies with each of the phases, efforts are lost by requesting again and in physical form the same supports that when applying for the vacancy must be uploaded by those interested or postulated to it, the instructors who are Hired for the provision of services, they fulfill their function but do not monitor them and some do not finish the training process at the same time that they finish the contract; SENA does not retain them, which is to say that it has no objection to the termination of the contract and the entry of another instructor to continue it.

It is concluded that, just as a study and evaluation is made of the resumes, it should also be done to the processes that the instructor develops according to the contractual object.

**Keywords:** recruitment, selection, service provision, contracting, relationship.

## **Introducción**

La contratación, selección y retención del personal en el sector público, específicamente en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), desempeña un papel crucial en el cumplimiento de su misión y objetivos. El SENA, como entidad encargada de la formación y capacitación de la fuerza laboral en Colombia, debe contar con un proceso de contratación y selección eficiente para garantizar la calidad de su personal y, a su vez, retener a los talentos que contribuyan al desarrollo de programas educativos y servicios de excelencia.

El proceso de contratación en el SENA implica la elaboración de pliegos de condiciones, la divulgación de convocatorias públicas, y la selección de candidatos que cumplan con los requisitos técnicos y éticos necesarios para desempeñar roles fundamentales en la institución. Este proceso debe ser transparente y basarse en méritos, garantizando la igualdad de oportunidades para todos los interesados.

La retención del personal en el SENA es esencial para asegurar la continuidad y la eficacia de sus programas de formación. Esto implica la implementación de políticas y prácticas que promuevan el desarrollo profesional, el reconocimiento y la motivación de los colaboradores. Además, el SENA debe adaptarse a los cambios en el entorno laboral y tecnológico para atraer y retener a profesionales calificados que contribuyan a la innovación y el crecimiento continuo de la institución.

En resumen, la contratación, selección y retención del personal en el sector público, especialmente en el SENA, son procesos cruciales que deben ser gestionados de manera estratégica y ética para garantizar el éxito de la institución en su misión de impulsar el desarrollo de la fuerza laboral de Colombia.

## 1. Problema de Investigación

### 1.1 Planteamiento del Problema

Para las organizaciones lograr que el talento humano aporte adecuadamente al proceso misional es un reto, pues en la mayoría no están establecidos los manuales de procesos razón por la cual cuando se cambia o contrata un nuevo empleado estos también cambian, cada colaborador tiene su modo de hacer las cosas; las organizaciones buscan poder ser competitivas y para ellos deben mantener su talento humano, ya que cuando un colaborador se va con él se lleva conocimiento que puede aportar para el cumplimiento de la misión de esta.

Según Figueroa Lara (2018) expresa que:

La alta rotación de personal en las empresas es un problema serio al cual no se le presta la debida atención y que tiene serios efectos negativos en las mismas, estas, acostumbran a cambiar constantemente a sus empleados, por razones poco convincentes como el evitar supuestas obligaciones laborales, etc. El constante cambio de empleados representa un verdadero problema para la empresa, en cuanto a costos de entrenamiento y a productividad y desempeño del personal. (p. 8)

Por otro lado, Bolaños-Cerón (2020) dice que,

el reclutamiento y la selección de personal son, en la actualidad, procesos fundamentales para la consecución de nuevos talentos en todas las organizaciones; de esta manera, los esfuerzos por garantizar el desarrollo de estos procesos muestran la inversión de recursos por parte de estas, con la finalidad de generar nuevas estrategias y metodologías para garantizar la eficiencia y eficacia a la hora de captar e incorporar personal idóneo que responda a las necesidades de la organización. Es así cómo, en el afán por cumplir con estos objetivos, se presenta inconsistencias en el desarrollo de los procesos reflejados en consecuencias internas y externas para la organización. (p. 1)

Desde el punto de vista de Muñoz & Lombeida, (2021) expresan:

La competitividad del mercado laboral, que envuelve actualmente a las organizaciones, exige que los productos o servicios entregados al mercado cuenten con estándares cada vez más altos de calidad y valor agregado; pero esto, a su vez, las obliga a que, como parte de los requisitos para incorporar personal, los aspirantes cuenten con cualidades y aptitudes necesarias para poder desempeñarse con eficiencia en sus puestos de trabajo. Por un lado, es larga la lista de espera de profesionales interesados en ocupar vacantes en las empresas, pero, por otro, son ellas quienes se quejan de no encontrar personal idóneo y con las capacidades que requieren las actividades y tareas pendientes por realizar. (p. 30)

De acuerdo con Prieto Bejarano (2013)

Al encontrar trabajadores que no están satisfechos con el empleo actual, y además del empleo están insatisfechos con la remuneración, con el ambiente laboral que se tiene en un momento determinado se ha convertido en una preocupación para muchos Gerentes, teniendo en consideración los cambios que suceden en las fuerzas de trabajos, estos problemas se evidenciarán más con el paso del tiempo.

Es justo decir que, la gestión del talento humano se puede entender como una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influyen en la eficacia de estos y de las organizaciones. (p. 19)

Para las organizaciones hoy es muy importante la experiencia además de las aptitudes y estudios del personal que se postula a las vacantes, pues lo que estas buscan es ser cada vez más competitivas y mantenerse en el mercado; muchas personas se postulan a las vacantes, pero a medida que pasan los filtros muchas se van descartando por las razones mencionadas anteriormente, obteniendo el cupo quien esté más preparado y se aproxime a la necesidad de la organización.

## **1.2 Formulación de la Pregunta**

¿Para qué se hace necesario analizar el procedimiento para el reclutamiento, selección y retención de contratistas en el proceso misional del Centro Agropecuario de Popayán SENA 2023 -I?

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo General**

Analizar el procedimiento para el reclutamiento, selección y retención de contratistas en el proceso misional del Centro Agropecuario de Popayán SENA 2023 -I

### **2.2 Objetivos Específicos**

- Identificar el proceso de reclutamiento de los contratistas y los requisitos a tener en cuenta.
- Examinar el proceso de selección de los contratistas y los criterios a tener en cuenta para vincularlos a la organización.
- Evaluar los procesos de retención del personal en la organización para mantener el clima laboral.

### 3. Justificación

De acuerdo con la Constitución Política de Colombia (1991) en su artículo 209 dice, “La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones”.

Continuando con las expresiones normativas el Departamento Administrativo de la Función Pública en la ley 80 de 1993 *Estatuto básico de contratación Estatal* “por el cual se expide el estatuto general de contratación de la administración pública”.

El análisis de los procesos de contratación estatal es muy importante y necesario para llevar control de los procedimientos evitando las fallas en los procesos de reclutamiento y selección del personal que va a integrar la entidad; por ello la importancia de realizar un análisis del procedimiento de reclutamiento, selección y retención de contratistas en el proceso Misional del Centro Agropecuario de Popayán SENA 2023-I; a fin de examinar los procesos de vinculación y que se cumpla con los requisitos exigidos por la normatividad vigente.

Hacer que el personal sienta la organización como suya y pueda retenerla depende de que tanto está dispuesto a ofrecer al personal, como los ambientes laborales idóneos, el puesto acorde a su conocimiento y capacidades y que además se permita escuchar y tener en cuenta las sugerencias de los colaboradores para mejorar el desempeño.

Por ende, es importante saber si el personal está a gusto con su trabajo, si se siente parte de los procesos de la organización y desea permanecer y seguir aportando al desarrollo y crecimiento de esta.

## **4. Estado del Arte**

La contratación pública en Colombia se rige por normas y leyes que las organizaciones que trabajan para el Estado deben tener en cuenta, las convocatorias deben publicarse mínimo durante 24 horas, el contrato debe registrarse en el SECOP. En este trabajo se realiza un análisis de reclutamiento, selección y retención de contratistas del proceso en el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) que se encuentra adscrito al ministerio de trabajo, la misión principal del SENA es capacitar personal en las competencias que las empresas solicitan es decir en las que más encuentren falencias por parte de sus colaboradores y que creen fundamentales para su organización.

El SENA cuenta con cerca de 7 tipos de capacitación dividida en dos ramas principales que son: formación complementaria y formación titulada, los subprogramas de formación que tiene son: programa ser, campesena y el de fondo emprender estos tres programas están diseñados para brindar información a los pequeños productores que requieren mejorar sus prácticas para de manera más técnica puedan ampliar sus negocios y mejorar su desempeño en el mercado.

Los programas certificación de competencias, cursos especiales, técnicos y tecnólogos que están diseñados para complementar los conocimientos previos de las personas y posterior a ello certificarlos.

### **4.1 Marco Conceptual**

#### ***4.1.1 Entidad***

Según el Departamento Administrativo de la Función Pública (2022) indica que “las entidades públicas son creadas por la constitución, la ley, ordenanza o acuerdo, o autorizadas por éstas, que tengan participación pública, donde se cumple una función administrativa, comercial o industrial” (p. 1).

#### ***4.1.2 Capital Humano***

Es el resultado de sus actividades que repercuten directamente en las metas de la empresa, siendo atributos inherentes del capital humano que surgen al otorgar y proporcionarle herramientas para realizar sus actividades, que tienen como resultado un impacto en el desempeño de la empresa (Ríos-Manríquez et al., 2019)

#### ***4.1.3 Administración del Talento Humano***

El personal como fuente fundamental de las organizaciones, permite alcanzar objetivos y metas a través del su desempeño. Para las organizaciones es un reto liderar y encausar el personal en la dirección que se desea por ello es pertinente administrarlo adecuadamente, analizando las capacidades y habilidades de cada colaborador.

#### ***4.1.4 Reclutamiento***

Armas Ortega et al. (2017) considera que:

el reclutamiento se deriva de un proceso de planeación previo. En el cual se habrá determinado y verificado no solo la necesidad del reclutamiento sino también las fuentes y medios más apropiados, en función de los perfiles requeridos y los segmentos de mercado donde se encuentren. (p.73)

#### ***4.1.5 Selección***

Expresa Ernest & Young consultores (s. f.) que:

La selección es una actividad de opción, de decisión, de clasificación, que consiste en escoger entre candidatos reclutados a quien tenga mayores probabilidades de ajustarse al cargo o puesto vacante y de mantener o aumentar la eficacia y el desempeño de la tarea, es decir:

- Adecuación del individuo al puesto.
- Eficiencia del individuo en el puesto.

Los criterios utilizados en la selección han de fundamentarse en la información obtenida del análisis y descripción del puesto de trabajo a ocupar. (p. 17)

#### ***4.1.6 Retención***

Frente a la incógnita de las habilidades necesarias directivas y gerenciales para contratar y retener colaboradores de alto rendimiento para realizar las tareas de su rol, Allen et al. (2010) proponen un modelo que explora estrategias de retención basadas en las propias características un área de trabajo. Se comenta sobre la escasez de talento, particularmente habilidades especializadas que requieren en consecuencia planear prácticas más efectivas que respondan al contexto que guíen al mismo tiempo la toma de decisiones informadas. La implementación de estrategias de retención requiere de un análisis cuidadoso del contexto organizacional, siendo el comparativo interno y externo con empresas del mismo rubro un criterio ideal de evaluación para identificar brechas con respecto a la rotación y retención de personal. (p. 20)

#### ***4.1.7 Cultura Organizacional***

La cultura organizacional se trata de valores, creencias y principios básicos para el diseño de la gestión de organizaciones, en las que también se consideran prácticas y comportamientos que sustentan el sistema de principios estructuras organizacionales fundamentales (Denison, 1990). Se entiende que la cultura de una organización se mantenga, aunque pierda algunos miembros, difícil de cambiar, favorece la estabilidad, sentido y previsibilidad al trabajo (Schein, 2009). Además, porque son lugares que propician interesantes relaciones sociales, las organizaciones laborales pueden ser vistas como un medio generador de sentido en el trabajo (Guerrero Bejarano & Silva Siu, 2017, p. 2).

#### **4.1.8 Clima Organizacional**

Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona o No el terreno adecuado para un buen clima organizacional, y forma parte de las políticas de personal y de recursos humanos la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas. (Navarro, 2012)

#### **4.1.9 Competencia**

La competencia, se refiere a la capacidad de una persona para desempeñarse exitosamente en un trabajo, en un ambiente laboral favorable. La competencia es, entonces, una cualidad personal e intransferible que está referida a la realización de un trabajo determinado. (Martínez & Martínez, 2009, p. 6)

#### **4.1.10 La capacitación del talento humano**

Según Chacaltana & García 2001 citado por Obando Changuán, (2020) la definen como:

una de las fuentes por la cual los empleados obtienen mayores incrementos en el capital de la empresa, ya que son incentivados en el trabajo que realizan y de esta forma los vuelve más productivos a fin de evitar perder sus empleos. Las empresas que se enfocan más en capacitar a su talento humano lo hacen porque probablemente tienen mayor capacidad para establecer políticas de recursos humanos. (p. 171)

#### **4.1.11 Instructor SENA**

El instructor es el sujeto que participa en el proceso de enseñanza-aprendizaje, quien asume el rol de facilitador del aprendizaje, orientador y apoyo, quien retroalimenta y

evalúa al aprendiz durante su proceso formativo, haciendo uso de distintas técnicas didácticas activas bajo la estrategia de aprendizaje por proyectos, la cual le permite contribuir en su propio aprendizaje. (SENA, s. f.-a)

#### **4.1.12 Aprendiz SENA**

Se considera Aprendiz SENA a toda persona matriculada en los programas de formación profesional de la Entidad, en cualquier tipo de formación (titulada y complementaria) de larga duración, en las diferentes modalidades (presencial, virtual o a distancia), en programas realizados en el marco de convenios suscritos por la entidad y los que sean beneficiados de los centros de convivencia que tiene la institución. (SENA, 2018, p. 1)

#### **4.1.13 APE (Agencia Pública De Empleo)**

La Agencia Pública de Empleo del SENA es un operador autorizado por el Servicio Público de Empleo, adscrita al Ministerio de Trabajo que promueve el encuentro organizado entre las empresas que requieren talento humano y los buscadores de empleo. Así mismo, apoya el diseño de políticas, planes, programas y proyectos relacionados con la información para el empleo, la articulación entre las necesidades laborales y los programas de formación profesional, certificación ocupacional, emprendimiento y desarrollo tecnológico que lleve a cabo el SENA. (SENA, 2019, párr. 1)

#### **4.1.14 SECOP**

El Sistema Electrónico para la Contratación Pública – SECOP-. es el medio de información oficial de toda la contratación realizada con dineros públicos. El SECOP es el punto único de ingreso de información para las entidades que contratan con cargo a recursos públicos. (SECOP, s. f.)

#### **4.1.15 SIGEP**

El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) almacena la información de todos los servidores públicos y las entidades, generando un modelo informativo que contribuye a la creación de política pública en el empleo gubernamental. (Función Pública, s. f. párr. 1)

#### **4.1.16 Contratista**

Empresario calificado para contratar con la Administración pública o entidades del sector público, por reunir las condiciones que impone la legislación específica sobre contratos del sector público, entre ellas la capacidad de obrar, no estar incurso en prohibiciones de contratar y la acreditación de la solvencia económica, financiera, técnica o profesional. (Real Academia Española, s. f.)

### **4.2 Marco Teórico**

Para las organizaciones contar con un talento humano idóneo garantiza la eficiencia y eficacia de estas, pues al elegir bien el personal que va a trabajar con ellos debe ofrecer cambios positivos dentro del desarrollo de la organización pues supone una elección idónea del cargo, las capacidades y destrezas con las que cuenta el nuevo RH que se integra a ella.

El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda de candidatos y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. Este proceso según el autor permite adquirir un conjunto de solicitantes de trabajo, del cual se seleccionará después a los nuevos empleados. Define el reclutamiento como el proceso de identificar e interesar aspirantes competentes para llenar las vacantes de la organización (Contabilidad actual, 2013, párr. 4)

Por otra parte, para que se efectúe la contratación de los talentos humanos:

en una organización la puerta de entrada es la selección de personal, lo que constituye un proceso complejo, ya que, se tienen que escoger la (as) persona (as) más idónea (s)

para cubrir las vacantes de la organización tomando como parámetro las necesidades de la empresa. Dependiendo de lo bien que se haya llevado este evento, tendrá por resultado el funcionamiento, desarrollo y crecimiento de la organización, ya sea esta pública o privada. (Rivera-García, 2019, párr. 7)

Dada la creciente necesidad de establecer prácticas sostenibles de gestión de recursos humanos, es fundamental explorar sistemas para mitigar la escasez de personal, la rotación y los indicadores de insatisfacción. El estudio de propuestas de valor que generen compromiso en colaboradores de alto potencial constituye un recurso estratégico en la diferenciación de la empresa en el competitivo mercado laboral. (Ames Guerrero, 2021, p. 1).

La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente. (Vallejo Chávez, 2015, p. 16)

Johnson & Stone, (2019), precisan que:

un alto porcentaje del presupuesto de gestión del talento humano se utiliza para atraer nuevos colaboradores a la organización:

desde el pago de la convocatoria, recepción de expedientes, evaluaciones y entrevista laboral. En el panorama actual, debido a la pandemia surgida por la **COVID - 19** los procesos de selección de personal no se pueden realizar de manera presencial.

Sin embargo, con la llegada y la expansión de la inteligencia artificial, muchas cosas han cambiado: las personas trabajan de forma virtual ahorrando para la empresa

el pago de alquiler de un establecimiento, aplicar inteligencia artificial a los procesos de selección de la organizaciones ayuda a reducir costos, tiempo y recursos, de esta manera será posible lograr un mayor alcance de visibilidad de las convocatorias, es decir que se pueden postular personas de muchas partes y no necesariamente del lugar en donde esta la oferta laboral; hoy en día muchas personas gracias al desarrollo tecnológico trabajan en otros países o ciudades sin salir de casa todo lo hacen desde el lugar donde viven o estén. Pues el desarrollo de su actividad no requiere que el este físicamente en la organización o empresa.

El desarrollo de las tecnologías de la información ha generado cambios importantes en las organizaciones, especialmente en las áreas de finanzas, marketing, logística y también se podría usar en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de colaboradores.

Según Amaya (2016, como se citó e Padilla Jara & Zamora Timoteo, 2021), manifiesta:

el principio de planeación ayudara a mejorar los procesos de la contratación pública. Lo que quiere decir que ningún proceso debería ser espontaneo o repentino excepto que sea por un caso inesperado, por lo que se considera que todo proceso debería ser supervisados en cada etapa del proceso de contratación, considerando que los principios de transparencia y eficiencia siempre irán de la mano con el principio de planeación.  
(p. 15)

Según las normas y la ley de contratación Estatal en colombiana el principio de transparencia es fundamental en el proceso de contratación pública.

Para Rezzoagli, (2016)

el principio de planeación permite establecer los aspectos de vital relevancia de los procesos de contratación, identificando las necesidades que motivan a la administración

pública a contratar, la cual se expresa en el objeto contractual debidamente delimitado y en ello se establece el deber que tienen la administración en su aplicación. (p. 7)

#### **4.3 Marco Normativo**

*Artículo 209 de la Constitución Política*, en el cual se contempla que “la función administrativa esta al servicio de los intereses generales y que desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, celeridad, imparcialidad y publicidad” (Constitución Política de Colombia, 1991)

*Artículo 3° de la Ley 80 de 1993*, establece lo siguiente:

De los Fines de la Contratación Estatal. Los servidores públicos tendrán en consideración que al celebrar contratos y con la ejecución de los mismos, las entidades buscan el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con ellas en la consecución de dichos fines. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 1993)

***Numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993:***

Adicionalmente para cumplir con los fines del Estado es necesario celebrar contratos de prestación de servicios cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o no exista suficiente personal para atender las necesidades propias de la entidad, o requieran de conocimientos especializados, conforme al numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, donde señala que 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. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 1993, p. 17)

**Ley 1474 de 2011:** “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.(Departamento Administrativo de la Función Pública, 2011)

***Documento de ética pública y privada:***

Constituye un pacto sobre Ética Pública y Privada en la Contratación Estatal, y constituye un instrumento a través del cual los representantes de los sectores público y privado se comprometen a adoptar unos parámetros mínimos consensuados que permitan articular la aplicación de las disposiciones legales con las prácticas culturalmente permitidas, facilitando el avance de escenarios de integridad entre dichos sectores y la ciudadanía.(DIAN foro ética, 2004, p. 1)

***Artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015:*** Establece que:

Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.

Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la Entidad Estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales. (Presidente de la República de Colombia, 2015)

***Decreto 4108 de 2011:*** “Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo”, estipula en su artículo 1° como objetivos del mismo:

La formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales. (Presidente de la República de Colombia, 2011)

Desde el análisis de los procesos analizados en el SENA establezco lo siguiente: la entidad para el periodo 2023 contrato 230 instructores bajo la modalidad de prestación de servicios, para los cuales publico la oferta laboral basada en el presupuesto con el que cuenta para ello y así establece el número de personas que va contratar según las necesidades; los contratos deben estar registrados en cada una de las plataformas que el SENA emplea para el proceso de contratación como en la APE, el SIGEP y el SECOP; pues es preciso que se realice el registro del contrato en cumplimiento a la transparencia de ello, debe desde el comienzo del contrato establecer el monto general del contrato y la forma en la que se harán los pagos, por otra parte las personas que se vinculan a la entidad como contratistas deben brindar un informe de actividades para el desembolso del dinero que en este caso es mensual, este debe ser entregado al coordinador académico en las fechas establecidas para evitar la retención del sueldo por incumplimiento del contrato.

Cada uno de los contratos que firman los contratistas tiene un número de registro que es con el cual se registra en el SECOP, el objeto del contrato ya sea para formación titulada o complementaria y se describe el plazo de ejecución es decir el tiempo por el cual es contratado el instructor.

El marco legal que rige la contratación de personal en el sector público está sujeto a cambios y actualizaciones periódicas para adaptarse a las necesidades cambiantes del país. Esto refleja el compromiso del gobierno colombiano con la mejora continua de sus procesos de contratación y la búsqueda de profesionales capacitados y éticos para servir al público.

Sin embargo, es importante destacar que el éxito de estas normas depende en gran medida de su aplicación efectiva y de la supervisión constante para prevenir la corrupción y garantizar que los mejores talentos sean seleccionados para ocupar cargos públicos. En última instancia, las normas de contratación en el sector público de Colombia juegan un papel fundamental en la construcción de una administración pública eficiente y confiable que sirva a los intereses de la ciudadanía y promueva el desarrollo del país.

## **5. Tipo De Investigación**

Investigación aplicada: Para el desarrollo de este proyecto se implementará la investigación aplicada, ya que busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. Esta se basa fundamentalmente en los hallazgos tecnológicos de la investigación básica ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto (Lozada, 2014, p. 34)

## **6. Estrategias Metodológicas**

La metodología sobre el análisis del procedimiento para el reclutamiento, selección y retención de contratistas en el proceso misional del Centro Agropecuario de Popayán SENA 2023 –I;

Consiste en realizar un análisis investigativo mixto con enfoque cualitativo y cuantitativo de los procesos y parámetros que se tienen en cuenta para escoger el personal idóneo en el proceso misional.

## **7. Población y Muestra**

La población objeto de estudio son los instructores vinculados al SENA Centro Agropecuario de la Regional Cauca en la modalidad de prestación de servicios personales para el primer semestre del 2023.

Para el año en mención la entidad contrató 230 instructores, para orientar formación titulada y complementaria, presencial y virtual para todos los programas que ofrece el SENA como: tecnólogos, técnicos, programas complementarios, cursos cortos, cursos especiales, programas especiales.

El análisis del objeto de estudio está relacionado con el proceso de contratación, desde el reclutamiento hasta los mecanismos que utilizan para retener el personal considerado idóneo y apto para el cargo a ejercer en este caso: instructor.

## **8. Desarrollo de la Práctica**

### **8.1 Información General de la Empresa**

El SENA servicio nacional de aprendizaje nace en 1957 fundado por Rodolfo Martínez Tono.

Somos un establecimiento público del orden Nacional y con autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo.

Contamos con:

Personería jurídica.

Patrimonio propio e independiente.

Autonomía administrativa.

Ofrecemos formación gratuita a millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios que, enfocados en el desarrollo económico, científico y social del país, entran a fortalecer las actividades productivas de las empresas y de la industria, para obtener mejor competitividad y mayores resultados en los diferentes mercados.

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

La Entidad más querida por los colombianos funciona desde su creación en permanente alianza entre el Gobierno, los empresarios y los trabajadores, con el firme propósito de aumentar la capacidad de progreso en Colombia a través del incremento de la

productividad en las empresas y regiones, sin dejar de lado la inclusión social, alineados con la política nacional: Más empleo y menos pobreza. Por tal razón, se generan continuamente programas y proyectos de responsabilidad social, empresarial, formación, innovación, internacionalización y transferencia de conocimientos y tecnologías.

Misión: El SENA está encargado de cumplir 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 y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país (Ley 119/1994).

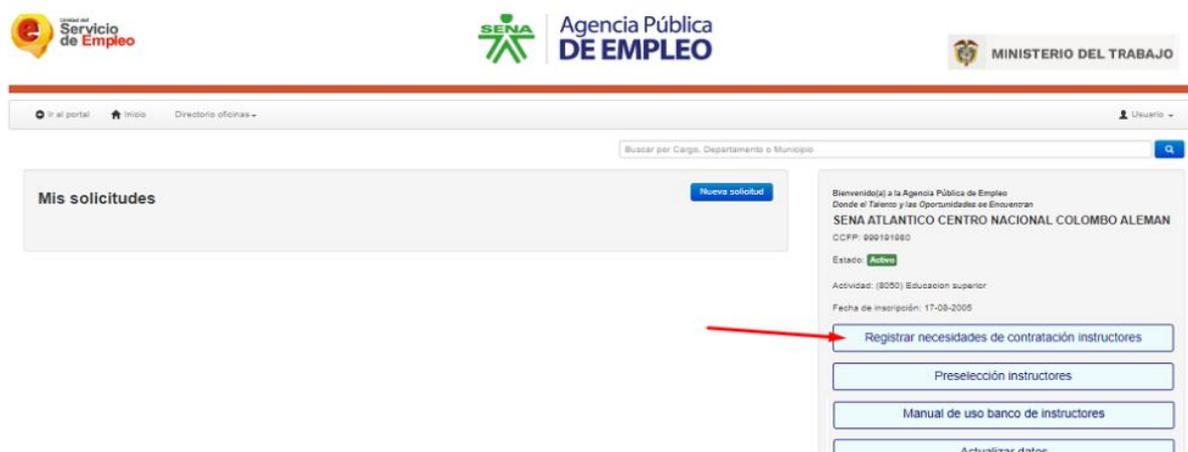
Visión: Contribución a la efectiva generación de empleo y la superación de la pobreza. Aporte de fuerza laboral innovadora a las empresas y las regiones. Integralidad de sus egresados y su vocación de servicio. Calidad y estándares internacionales de su formación profesional integral. (SENA, s. f.)

## **8.2 Identificar el Proceso de Reclutamiento de los Contratistas y los Requisitos a Tener En Cuenta**

Análisis de las plataformas que se utilizan para el reclutamiento de instructores contratistas en el proceso misional del Centro Agropecuario de Popayán SENA 2023 -I

## Ilustración 1

### Publicación de la vacante



*Nota.* Tomada de la agencia pública de empleo APE.

Este proceso es general para todos los centros de formación que tiene el SENA. Según la necesidad de instructores se publica la vacante.

## Ilustración 2

### Registro del rubro



The image shows a web form titled "Registro Rubro" from the SENA Agencia Pública DE EMPLEO. The form contains the following fields and buttons:

- Proyecto Ley BPIN\***: A text input field.
- Rubro Ley\***: A text input field.
- Dependencia Presupuestal\***: A dropdown menu.
- Convocatoria\***: A text input field.
- Fecha Divulgación\***: A text input field.
- Guardar**: A blue button.
- Cancelar**: A grey button.

*Nota.* Tomado de: Manual Banco Instructores 2023 Centros de Formación.

El BPIN es el banco nacional de programas y proyectos de inversión, consolida el registro de los programas y proyectos de inversión que solicitan recursos del Presupuesto General de la Nación. Está conformado por los componentes legales e institucionales, educación, capacitación y asistencia técnica, metodologías y sistemas de información y herramientas computacionales. Dichos componentes son coordinados por la Subdirección de Proyectos e Información para la Inversión Pública del Departamento Nacional de Planeación (DNP) (Función Pública, s. f.-a).

### Ilustración 3

#### Portal APE

*Nota.* Tomada de la agencia pública de empleo SENA.

El personal interesado en aspirar a una vacante debe registrarse en la APE y de acuerdo con el perfil que haya creado como su hoja de vida, le van a aparecer las vacantes disponibles. El SENA publica las ofertas aborales en la plataforma y en ella describe los perfiles solicitados y los requisitos para tener en cuenta: estudios, experiencia laboral, experiencia docente, y los que aspiran a ser instructores uno de los requisitos es tener un curso en pedagogía.

### Ilustración 4

#### Página principal de la APE

Tipo Registro	Título/Institución	Fecha de Finalización	Terminó	Soportado	Archivo	Tiempo Cursado		
Curso	Evaluador de Competencias Laborales SENA	26-03-2014	Si	Si		40 Hora(s)		
Curso	Evaluador de Competencias Laborales SENA	15-05-2012	Si	Si		40 Hora(s)		
Curso	Actualización Técnico Pedagógica SENA	12-06-1990	Si	Si		40 Hora(s)		

*Nota.* Tomada de la página de la APE.

Después de ingresar a la APE se ingresa a cada una de las pestañas para incluir la información necesaria y suficiente al momento de crear la hoja de vida; esta aparece seccionada de tal manera que cuando alguien ingrese a ver el perfil este puede revisar la información que mas le interese conocer; la hoja de vida que se crea en esta plataforma debe actualizarse constantemente según los estudios realizados, la experiencia laboral obtenida, los cursos, talleres realizados que aporten valor.

## Ilustración 5

### Portal del SIGEP

The image shows the login interface of the SIGEP II portal. At the top left is the SIGEP II logo with the tagline 'COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA'. To its right is the 'Función Pública' logo. Further right are social media icons and a version number 'v. 1.1.49'. The main content area is split into two parts. On the left, a purple banner with a laptop icon contains the following text:

Nos encontramos en la fase final del proceso de migración en nuestras plataformas, incluyendo SIGEP II. Debido a la gran cantidad de información asociada a cada uno de nuestros usuarios, el proceso de migración concluirá en las próximas semanas. Si durante este tiempo no visualiza la información de sus anexos, la misma se verá reflejada en un plazo máximo de tres semanas.

Sin embargo, si necesita actualizar su información de manera inmediata, la plataforma está en capacidad de recibir y cargar los anexos que requieran ser actualizados de manera urgente.

Agradecemos Gobierno de Colombia ante este proceso de transición y fortalecimiento de nuestras capacidades tecnológicas.

En Función Pública estamos comprometidos con ofrecerles un servicio de calidad y seguro.

On the right, there is a login form titled 'Iniciar Sesión'. It includes a section for 'Datos Obligatorios \*' with the following fields:

- \* Tipo de Documento: A dropdown menu with 'Seleccione' as the current selection.
- \* Número de Identificación: A text input field.
- \* Contraseña: A text input field with a toggle icon to show/hide the password.

Below the password field is a link that says '¿Olvidó su contraseña?'.

*Nota.* Tomada del portal del SIGEP

El SIGEP es la plataforma en la cual se hace un análisis de la lista de chequeo; la lista de chequeo es el paso a paso de los documentos que se deben cargar posteriormente al SECOP; después de revisar que los candidatos cumplan con los requisitos exigidos por el cargo.

## Ilustración 6

### Lista de chequeo primera parte

LISTA DE CHEQUEO – CENTRO AGROPECUARIO	
FORMA DE COMO DEBEN SER ENVIADOS LOS DOCUMENTOS	REQUISITOS SENA PARA SER CONTRATADOS
ANEXAR EN PDF Tomar el modelo adjunto para esta vigencia con el nombre <b>1. OFERTA DE SERVICIOS</b>	Formato GTH-F-109, Oferta del contratista firmada y con el objeto a contratar (ver anexo de objetos)
DESCARGAR DEL SIGEP Y CARGAR EN PDF con el NOMBRE <b>2. FORMATO ÚNICO SIGEP</b> <b>OJO: ACTUALIZAR PRIMERO LA HOJA DE VIDA EN SIGEP ANTES DE DESCARGARLA, estar atentos a las solicitudes de actualización requeridas por la contratista responsable SIGEP</b>	Formato Único de Hoja de Vida (función pública), impresa desde el usuario del SIGEP del líder de este aplicativo del área, favor al final del documento debe diligenciar la firma, fecha y señalar con una X que <b>SI</b> o <b>NO</b> se encuentra inhabilitado
EN UN SOLO PDF ANEXAR LOS DOCUMENTOS QUE APLIQUEN BAJO EL SIGUIENTE NOMBRE <b>3. DOCUMENTOS DE IDENTIDAD</b>	Fotocopia cédula de ciudadanía legible y en archivo PDF.
	Fotocopia cédula de Extranjería (Presentar Visa de Trabajo): legible Fotocopia Libreta Militar o definición de Situación Militar ante el Distrito (para Menores y mayores de 50 años) legible
DILIGENCIAR EL SIGUIENTE LINK Y GUARDA EN PDF BAJO EL SIGUIENTE NOMBRE <b>4. REPORTE BIENES Y RENTAS</b> <a href="http://www.funcionpublica.gov.co/web/vceal/biblioteca-virtual/-/document_library/tGsp2tjUBoku/view_file/3545/539">http://www.funcionpublica.gov.co/web/vceal/biblioteca-virtual/-/document_library/tGsp2tjUBoku/view_file/3545/539</a>  descargar certificado <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/consultaCiudadanos/index">https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/consultaCiudadanos/index</a>	Bajar de internet Reporte de Bienes y Rentas y Registro de Conflicto de Interés. (Formato y cargue en Función Pública)  VER VIDEO: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=dX-1QhsupRY">https://www.youtube.com/watch?v=dX-1QhsupRY</a>
EN UN SOLO PDF ANEXAR LOS DOCUMENTOS QUE APLIQUEN BAJO EL SIGUIENTE NOMBRE <b>5. DOCUMENTOS ACADÉMICOS</b>  (Nota: organizar de acuerdo con: para profesionales graduado – pasados. Para nivel técnico y tecnológico el título correspondiente. En caso de que el perfil requiera otros estudios por favor organizarlos consecutivamente.	Documentos Académicos (Título profesional y certificaciones de estudio)  Nota 1. El Área debe <b>validar</b> la autenticidad de los títulos presentados por cualquier medio comprobable ejemplo: abogados, ingenieros y contadores los podemos verificar por página web- dicha validación deberá ser concordante en la VALIDACIÓN de la hoja de vida en el SIGEP Nota 2. cuando los estudios son realizados en el exterior los mismos <b>DEBEN</b> ser presentarlos con homologación por parte del Ministerio de Educación).
EN UN SOLO PDF ANEXAR LOS DOCUMENTOS QUE APLIQUEN BAJO EL SIGUIENTE NOMBRE <b>6. EXPERIENCIA</b>  Nota: organizar su experiencia desde la más reciente hasta la más antigua	Documentos de Experiencia (las certificaciones deben contener como mínimo: a) nombre, razón social y número de contacto b) tiempo de servicio fecha de ingreso y egreso c) relación de las funciones desempeñadas y sus periodos. d) las anteriores certificaciones deben venir verificadas por el área solicitante. igualmente se debe validar la autenticidad por el área.
EN UN SOLO PDF ANEXAR LOS DOCUMENTOS BAJO EL SIGUIENTE NOMBRE <b>7. RUT</b> con fecha de generación <b>2023</b>	Fotocopia del RUT Nota: con fecha de actualización mínimo en FEBRERO de 2013, pero con fecha de expedición de 2023 Este debe venir firmado en la casilla que dice <b>FIRMA DEL SOLICITANTE</b>
	Certificación de afiliación como independiente a <b>SALUD</b> en Estado: <b>SERVICIO HABILITADO – ESTADO DE AFILIACIÓN</b>

## Ilustración 7

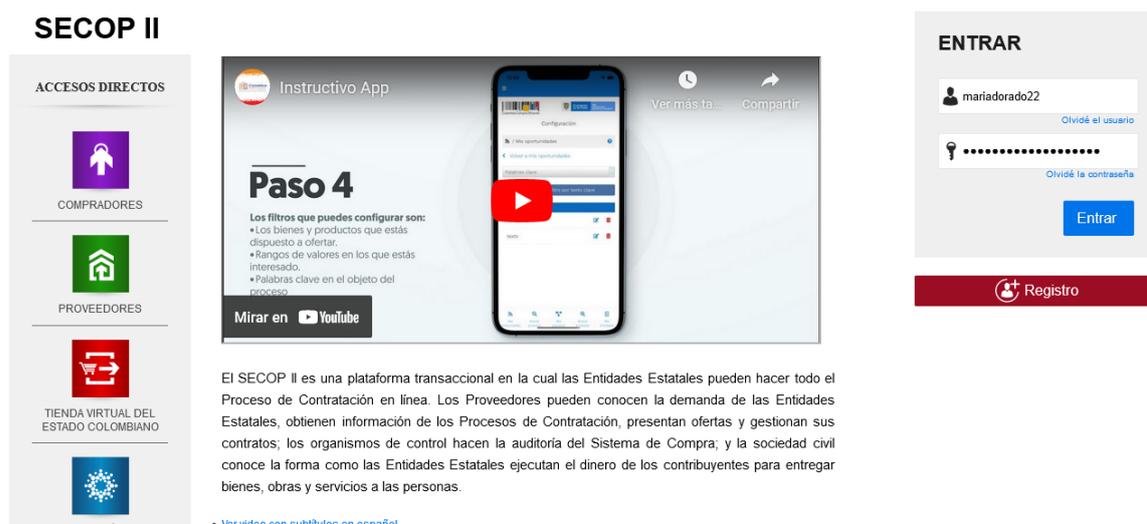
Lista de chequeo segunda parte.

<p>EN UN SOLO PDF ANEXAR LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS BAJO NOMBRE</p> <p><b>9. ANTECEDENTES PROFESIONALES</b></p> <p><i>Nota:</i> todas las profesiones técnicas, tecnológicas y profesionales deben descargar los antecedentes disciplinares ante la entidad competente y anexar T.P.</p>	<p>pensión</p> <p>Copia tarjeta profesional para las profesiones reguladas</p> <p>Certificados antecedentes disciplinarios del consejo o colegio que regule la profesión.</p> <p>Nota: para los antecedentes del COPNIA deberán firmarla donde indica <b>FIRMA DEL TITULAR</b></p>
<p>EN UN SOLO PDF ANEXAR LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS BAJO NOMBRE</p> <p><b>10. ANTECEDENTES JUDICIALES</b></p> <p><i>Nota:</i> agrupar los archivos en el orden en que se encuentran, para la autorización consulta delitos sexuales utilizar el documento adjunto enviado en Word, total documentos a remitir en el PDF <b>10. ANTECEDENTES JUDICIALES</b> seis (6).</p>	<p>Buscar en internet y descargar el Certificado de antecedentes disciplinarios (<b>PROCURADURÍA</b>)</p> <p><a href="https://apps.procuraduria.gov.co/webcert/Certificado.aspx?c=d4yIAkFT/ySkkwpDwI89wO8iq2C8U3r9vH4nBFxFO8/32nPrGOIH4HhikyHgmD30HMxwrd1/7dJQsqY5S85WWP/vkHDS/LUyFN5ncpGUpvV/kw2RiTABjrsDtp0hlnwP2GCLM0088+aw7u6CwgGfkyY3BWA4qm8xL17yyY5fLVGWSy+fyw8fEeWWKsG+lmY0aHs4L9wyT2khrvL4btr08501fmA/aw3NI74-8tgo-1">https://apps.procuraduria.gov.co/webcert/Certificado.aspx?c=d4yIAkFT/ySkkwpDwI89wO8iq2C8U3r9vH4nBFxFO8/32nPrGOIH4HhikyHgmD30HMxwrd1/7dJQsqY5S85WWP/vkHDS/LUyFN5ncpGUpvV/kw2RiTABjrsDtp0hlnwP2GCLM0088+aw7u6CwgGfkyY3BWA4qm8xL17yyY5fLVGWSy+fyw8fEeWWKsG+lmY0aHs4L9wyT2khrvL4btr08501fmA/aw3NI74-8tgo-1</a></p> <p>Buscar en internet y descargar el Certificado de antecedentes fiscales (<b>CONTRALORÍA</b>)</p> <p><a href="https://www.contraloria.gov.co/control-fiscal/responsabilidad-fiscal/control-fiscal/responsabilidad-fiscal/certificado-de-antecedentes-fiscales/persona-natural">https://www.contraloria.gov.co/control-fiscal/responsabilidad-fiscal/control-fiscal/responsabilidad-fiscal/certificado-de-antecedentes-fiscales/persona-natural</a></p> <p>Buscar en internet y descargar el Certificado de antecedentes judiciales (<b>POLICÍA</b>)</p> <p><a href="https://antecedentes.policia.gov.co:7005/WebJudicial/">https://antecedentes.policia.gov.co:7005/WebJudicial/</a></p> <p>Diligenciar Formato adjunto GTH-F-231 - Formato autorización consulta de inhabilidades por delitos sexuales contra menores de edad.</p> <p>Buscar en internet y descargar el Certificado de consulta de inhabilidades delitos sexuales cometidos contra menores de 18 años. <a href="https://inhabilidades.policia.gov.co:8080/">https://inhabilidades.policia.gov.co:8080/</a></p> <p>Buscar en internet y descargar el Certificado Sistema Registro Nacional de Medidas Correctivas (SRNMC)</p> <p><a href="https://srnmc.policia.gov.co/PSC/fm_cnp_consulta.aspx">https://srnmc.policia.gov.co/PSC/fm_cnp_consulta.aspx</a></p>
<p>EN UN SOLO PDF ANEXAR LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS BAJO NOMBRE <b>11. CERTIFICADO BANCARIO</b></p>	<p>Documento de la entidad financiera en donde conste el número de la cuenta bancaria, no mayor a 30 días calendario. LEGIBLE</p>
<p>EN UN SOLO PDF ANEXAR LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS BAJO NOMBRE <b>12. APE</b></p>	<p>Certificado de registro en el sistema Agencia Pública de Empleo (APE) actualizada.</p>
<p>EN UN SOLO PDF ANEXAR LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS BAJO NOMBRE <b>13. EXAMENES PREOCUPACIONALES</b></p>	<p>ANEXAR CERTIFICACION MEDICO OCUPACIONAL</p> <p><i>Nota:</i> este certificado debe estar dentro de un rango de expedición de Julio de 2020 hasta enero de 2023</p> <p>Si el certificado es del 30 de junio 2020 hacia atrás deberá realizar la toma de los exámenes de la lista de acuerdo con su riesgo, nuevamente ya que estos solo tienen una vigencia de tres años y por Ley de garantías no se aceptarían con fechas anteriores.</p>
<p>REDAM</p>	<p>A continuación, envíe el paso a paso para realizar el registro / realizarlo en un explorador diferente Chrome.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ingresar a <a href="https://redam.gov.co/">https://redam.gov.co/</a></li> <li>2. Iniciar sesión</li> <li>3. Autenticador digital – registrarse.</li> <li>4. Registro con documento de identidad o correo electrónico</li> <li>5. Diligenciar información</li> <li>6. Activar cuenta desde el correo electrónico referenciado en el paso anterior.</li> <li>7. Volver a la pagina <a href="https://redam.gov.co/">https://redam.gov.co/</a> - Recuadro CARPETA CIUDADANA</li> <li>8. Iniciar sesión con la opción de cédula de ciudadanía</li> <li>9. Una vez en la sesión, buscar en "mis categorías": redam.</li> <li>10. Descargar documento generado en la parte inferior de la página</li> </ol> <p>Pueden verificar también este enlace:</p>

*Nota.* Tomada de el formato de lista de chequeo de hojas de vida que implementa el SENA para seleccionar las hojas de vida que serán cargadas a SECOP, para la contratación de los instructores.

## Ilustración 8

### Portal SECOP



*Nota.* Las personas encargadas del proceso de contratación en el SENA (abogadas) revisan detenidamente las hojas de vida de los aspirantes y seleccionados para ser instructores SENA; revisan que cumplan con cada uno de los requisitos expuestos en la lista de chequeo en el formato solicitados para proceder a la contratación.

### ***Análisis de Procesos y Procedimientos de Reclutamiento de los Contratistas***

Las plataformas y los requisitos que solicitan para contratar el personal del proceso misional del SENA hacen parte del sistema de contratación pública que maneja y regula el Estado, pero en esta entidad después de seleccionar los perfiles y el personal, previo a la contratación solicitan los mismos documentos que están cargados ya en el SECOP como en el SIGEP en físico. Dando paso a malentendidos y disgustos en la contratación. Pues algunos consideran que con este proceso lo que pueden es darle el cargo a alguien que este menos capacitado y preparado para orientar formación.

### 8.3 Examinar el proceso de selección de los contratistas y los criterios a tener en cuenta para vincularlos a la organización.

Lo primero que se debe expedir para poder contratar instructores en el SENA Centro agropecuario de Popayán es un acta en donde el ordenador del gasto justifique que el personal de planta no es suficiente para orientar todos los programas de formación que ofrece y que por ende se hace necesario vincular personal por prestación de servicios personales para que desarrolle esas funciones o actividades; posterior a ello se debe seleccionar un grupo de delegados para que publicadas las vacantes en la APE estos se encarguen de revisar las hojas de vida y empezar a seleccionar según los criterios establecidas en la vacante, como profesión, experiencia docente, y tener un curso en pedagogía; este ultimo es muy importante, si la persona que se postula a la vacante cumple con todos los requisitos excepto el del curso de pedagogía se descarta ese perfil u hoja de vida.

#### Ilustración 9

##### *Registro de la contratación*

The screenshot shows the SENA web portal interface. At the top, there are navigation links: 'Ir al portal', 'Inicio', and 'Directorio oficinas'. Below this is a breadcrumb trail: 'Dependencia presupuestal' > 'Registrar contrataciones'. The main content area is titled 'Contratación' and contains three buttons: 'Actualizar Rubros', 'Nuevo Rubro', and 'Consulta y/o Registro Contrataciones'. The 'Consulta y/o Registro Contrataciones' button is highlighted with a red arrow. Below the buttons, there is a section titled 'Consulta y/o Registro Contrataciones' with a dropdown menu for 'Proyecto Ley BPIN'. The summary data is as follows:

Valor Disponible:	\$ 77.788.999
Valor del Plan:	\$ 74.433.335
Saldo Disponible:	\$ 3.355.664
Estado Rubro:	Activo

At the bottom of the summary, there are two buttons: 'Registro contrataciones' (highlighted with a red arrow) and 'Consultar contrataciones'.

*Nota.* Tomado de: Manual Banco Instructores 2023 Centros de Formación, el SENA contrata según el presupuesto.

## Ilustración 10

*Presupuesto y valor a pagar según la vacante ofertada.*

Dependencia presupuestal		Registrar contrataciones
<b>Dependencia Presupuestal</b>		<a href="#">Nueva Dependencia Presupuestal</a>
<b>45 - Servicios Prestados a la Formación</b>		
<b>Convocatoria</b> Invitación pública BanIn SENA <b>Valor Asignado 2023</b> \$ 6.788.999	<b>Valor Disponible</b> \$ 6.788.999 <b>Valor del Plan</b> \$ 0	<b>Saldo Disponible</b> \$ 6.788.999
<b>11 - Programa de Articulación con la Media</b>		
<b>Convocatoria</b> Invitación pública BanIn SENA <b>Valor Asignado 2023</b> \$ 7.788.999	<b>Valor Disponible</b> \$ 77.788.999 <b>Valor del Plan</b> \$ 74.433.335	<b>Saldo Disponible</b> \$ 3.355.664

*Nota.* Tomada de: Manual Banco Instructores 2023 Centros de Formación.

## Ilustración 11

*Formato de divulgación de la vacante.*



✕

### Registro Rubro

---

Proyecto Ley BPIN\*

Rubro Ley\*

Convocatoria\*

Dependencia Presupuestal\*

Fecha Divulgación\*

*Nota.* Tomada de: Manual Banco Instructores 2023 Centros de Formación.

Se le asigna un valor a la vacante, según el servicio a prestar. El SENA brinda formación desde 8 horas en adelante hasta la formación que dura dos (2) años que es la tecnología o tecnólogo; y dependiendo la necesidad del servicio que requiere asigna el valor.

## Ilustración 12

*Formulario para el registro de la contratación*

### Registro Contratación

Programa Formación*	Competencia a Desarrollar*	Perfil Instructor	Tipo Formación*
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Modalidad de Contratación*	Tiempo de Contratación*	Fecha Inicio Contratación*	Fecha Fin Contratación*
<input type="text"/>	<input type="text" value="Horas totales del contrato"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Nivel de Educación*	Tipo Tarifa*	Costo Honorarios*	Cantidad Instructores*
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Costo Total	Municipio Cobertura*	Convocatoria*	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

**Guardar**

Agencia Pública de Empleo- SENA © Copyright. Derechos reservados. República de Colombia  
Este es un servicio gratuito e indiscriminado. Recuerde que es un bien público, por favor haga un buen uso del mismo y promúvalo.

*Nota.* Tomada de: Manual Banco Instructores 2023 Centros de Formación.

Se diligencia el formulario completamente por la persona que aspira al cargo de instructor y ya con ese registro se le asigna de manera automática un número de contrato que es el mismo número con el que se publica la vacante.

### Ilustración 13

#### Registro de la contratación

**Contrataciones**

🗑️ 📄 🖨️ 📌

**11749 - BanIn 20**

<p><b>Programa Formación</b> BASICO EN CONSTRUCCION DE PAVIMENTO ARTICULADO</p> <p><b>Competencia a Desarrollar</b> CONSTRUIR PAVIMENTOS ARTICULADOS DE ACUERDO CON NORMAS PLANOS Y ESPECIFICACIONES.</p> <p><b>Perfil Instructor</b> *Requisitos académicos: ¿Ingeniero Civil Ingeniero De Vías Constructor En Arquitectura E Ingeniería Experiencia Laboral ¿Experiencia Laboral Mínima 24 Meses En El Área De Su Profesión*</p> <p><b>Tipo Formación</b> Educación Formal - Presencial</p> <p><b>Modalidad de Contratación</b> Horas</p>	<p><b>Tiempo de Contratación</b> 10 horas</p> <p><b>Fecha Inicio Contratación</b> 07-12-2022</p> <p><b>Fecha Fin Contratación</b> 08-12-2022</p> <p><b>Tipo Tarifa</b> B</p> <p><b>Costo Contratación</b> \$ 345,000</p>	<p><b>Cantidad Instructores</b> 5</p> <p><b>Costo Total</b> \$ 1.725.000</p> <p><b>Municipio Cobertura</b> Coello</p> <p><b>Convocatoria</b> Invitación pública BanIn SENA 2034</p>
---	--	---

*Nota.* Tomada de: Manual Banco Instructores 2023 Centros de Formación.

En esta parte del proceso ya se evidencia completamente el cargo, salario, tiempo, perfil, tipo de formación, la modalidad con la cual será contratado.

### Ilustración 14

#### Preselección de instructores

🏠 Ir al portal Inicio Directorio oficinas - Usuario -

Buscar por Cargo, Departamento o Municipio 🔍

**Mis solicitudes** Nueva solicitud

🗑️ 📄 🖨️ 📌

Buscar:

Fecha/Hora de Registro	Solicitud	Estado	Publicada	Cargo
2022-09-23 12:00	3342488	Cerrado	Sí	Instructor cocina
2022-09-08 11:11	3331181	Cerrado	Sí	Instructor agroindustria
2022-08-09 10:16	3308966	Cerrado	Sí	Instructor turismo y recreación
2022-08-09 10:03	3308948	Cerrado	Sí	Instructor turismo y recreación
2022-06-22 08:37	3275776	Cerrado	Sí	Instructor formación en agricultura
2022-06-22 08:25	3275762	Cerrado	Sí	Instructor formación en operación y mantenimiento de maquinaria agrícola
2022-06-22 08:17	3275754	Cerrado	Sí	Instructor formación en apicultura

Bienvenido(a) a la Agencia Pública de Empleo  
Donde el Talento y las Oportunidades se Encuentran

**SENA**  
CCFP: 999  
Estado: Activo

Actividad: (8050) Educación superior  
Fecha de inscripción: 17-08-2005

Registrar necesidades de contratación instructores  
Preselección instructores  
Manual de uso banco de instructores  
Actualizar datos

*Nota.* Tomada de: Manual Banco Instructores 2023 Centros de Formación.

Aquí ya está la lista de las personas que se postularon a las diferentes plazas, las cuales serán seleccionadas según los requisitos expuestos anteriormente, estas se pueden filtrar para acelerar el proceso, los perfiles pueden ser de cualquier parte de Colombia pues las ofertas son a nivel nacional, lo que si se especifica en la vacante es en que centro es y en que modalidad se requiere el servicio, presencial, virtual o ambas.

## Ilustración 15

### *Estado del candidato a la plaza*

<b>Descripción estados</b>	
Nombre estado	Descripción
<b>Para verificación de HV</b>	Significa que el Centro de Formación selecciona una Hoja de Vida para ser verificada.
<b>Cumple</b>	Significa que el inscrito cumple con el perfil.
<b>No cumple</b>	Significa que el inscrito No cumple con el perfil.
<b>En Proceso de preselección</b>	Significa que el Centro de Formación envía una oferta de contratación al inscrito.
<b>Seleccionado</b>	Significa que el inscrito aceptó la oferta de contratación.
<b>Contratado</b>	Significa que el inscrito es contratado.
<b>Inscrito</b>	Significa que el inscrito finalizó su aspiración.
<b>Interesado</b>	Significa que el inscrito NO finalizó su aspiración.

*Nota.* Tomada de: Manual Banco Instructores 2023 Centros de Formación.

Según la evaluación que se les hace a las hojas de vida estos son los estados en los que puede aparecer futuro instructor postulado. Según el estado el candidato se descarta o se revisa la hoja de vida para contratar o cancelar en caso de haber terminado el proceso de registro pero que no cumpla los requisitos; los estados son cambiantes según la revisión de las hojas de vida, si no cumple el estado pasa a ser inscrito si cumple pasa a estar en estado de preselección.

## Ilustración 16

### Estado en proceso de preselección

ID Aspiración	Tipo y número documento	Nombre	Departamento de residencia	Municipio de Residencia	Estado	Cambiar Estado	Observación asignación de estado	Datos contacto	Centro que asignó estado actual	Historico de Estados
338	CC - 7945	GIOVANNI	Valle del cauca	Pradera	En proceso de preselección			va1407@hotmail.com 310440		Historico de Estados
5630	CC - 9429	HERNAN	Valle del cauca	Pradera	En proceso de preselección			duardo20@yahoo.es 31172		Historico de Estados

Mostrando registros del 1 al 2 de un total de 2 registros

Anterior 1 Siguiente

*Nota.* Tomada de: Manual Banco Instructores 2023 Centros de Formación.

En este punto del proceso el sistema envía una notificación al postulante para que este acepte o rechace la oferta, el inscrito tiene hasta 36 horas para responder, si no hay respuesta por su parte el sistema vuelve y lo pone en estado si cumple; cuando acepta la oferta el estado pasa a ser seleccionado y de forma manual se pone contratado si así se determina.

Después de todo este proceso de revisión de hojas de vida de modificación del estado según cumpla se registra el contrato, la fecha inicio y fin de estos son obligatorios registrarlos por parte de la persona que está encargada del proceso para que el contrato empiece a tener validez.

## Ilustración 17

### Instructores asociados a los procesos de formación para X perfil.

Instructores asociados al centro de formación para el perfil: IMPRESION OFFSET.

ID Aspiración	Tipo y número documento	Nombre	Departamento de residencia	Municipio de Residencia	Estado	Cambiar Estado	Observación asignación de estado	Datos contacto	Centro que asignó estado actual	Historico de Estados
338	CC - 7945	GIOVANNI	Valle del cauca	Pradera	Contratado	Si cumple		va1407@hotmail.com 310440		Historico de Estados
5630	CC - 9429	HERNAN	Valle del cauca	Pradera	Contratado	Si cumple		duardo20@yahoo.es 31172		Historico de Estados

Mostrando registros del 1 al 2 de un total de 2 registros

Anterior 1 Siguiente

*Nota.* Tomada de: Manual Banco Instructores 2023 Centros de Formación.

**flujogramas 1.**

*Símbolos de diagrama de flujos.*

Símbolo	Descripción de figura
	Círculo: indica el inicio y el final del flujo de un proceso.
	Línea: Nos indica el sentido del flujo del proceso.
	Actividad: Representa el proceso que se lleva a cabo sucesivamente.
	Decisión: Denota que este punto siempre se toma una decisión donde las salidas siempre son un sí y no.

## Flujogramas 2.

### Proceso de contratación de instructores SENA Centro Agropecuario

	<p>PROCEDIMIENTO: proceso de contratación en el Sena, desde la publicación de la vacante hasta el registro del contrato en el SECOP.</p>
<p>FLUJOGRAMA. N° 1</p>	<p>RESPONSABLE</p>
<pre> graph TD     Inicio([Inicio]) --&gt; Publicacion[Publicación de la vacante]     Publicacion --&gt; Registro[Registro del postulante (inscrito)]     Registro --&gt; Verificacion[Verificación de hojas de vida]     Verificacion --&gt; Cumple{Cumple}     Cumple -- No --&gt; Registro     Cumple -- Si --&gt; Proceso1[Proceso de preselección]     Proceso1 --&gt; Proceso2[Proceso de preselección]     Proceso2 --&gt; Acepta{Acepta el proceso}     Acepta -- No --&gt; Proceso1     Acepta -- Si --&gt; Seleccionado[Seleccionado]     Seleccionado --&gt; Analisis[Análisis de lista de chequeo incluida el formato de hoja de vida que ofrece el SIGEP]     Analisis --&gt; Contratado[contratado]     Contratado --&gt; Registrar[Registrar contrato en SECOP]     Registrar --&gt; Fin([Fin])   </pre>	<p>Abogadas</p> <p>Personal de apoyo seleccionado o contratado para la labor de revisión de hojas de vida y perfiles.</p>

Nota. Elaboración propia.

Este cuadro se diseñó para representar gráficamente el proceso que realiza el SENA Centro Agropecuario de Popayán para realizar el proceso de contratación de instructores.

**Tabla 1.**

*Listado de instructores SENA Centro Agropecuario 2023*

<b>BANCO DE INSTRUCTORES CENTRO DE FORMACIÓN AGROPECUARIO REGIONAL CAUCA 2023</b>						
<b>Regional</b>	<b>Centro</b>	<b>Tipo Labor</b>	<b>Modo Selección</b>	<b>Nombre de Contratista</b>	<b>Vigencia</b>	<b>Estado</b>
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JORGE LUIS GUECHE MANQUILLO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	GUIDO RUIZ CAICEDO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	LUIS ERNESTO ROJAS DELGADO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JULIAN ALEJANDRO GIRALDO MURCIA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	SANTIAGO OROZCO CHAMORRO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MARIA ALEXANDRA NARVAEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MOISES GARCIA VARGAS	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MARTA LUCIA MUÑOZ SATIZABAL	2023	ACTIVO

REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	LUCIANO DE ESCOBAR MUÑOZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	DORIS MATILDE ORDOÑEZ LASSO	2023	TERMINACIÓN ANTICIPADA
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MARIO HERNAN PEREZ UNI	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	EDITH LORENA VALVERDE ROSERO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	YURI MILENA FERNANDEZ PEREZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	LUDY VIVIANA ESPINOSA ESPINOSA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ESMERALDA BETANCUR LOPEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MARTHA LUCIA RANGEL MUÑOZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	BETSY ALEJANDRA ROJAS MOSQUERA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MONICA ALEJANDRA ROSERO PAJOY	2023	CESIÓN
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ANDRES FELIPE PAZ SUAREZ	2023	TERMINADO POR CESIÓN

REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	WILLYAM ALFONSO DORADO PEREZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	EDWARD SAMIR ZUÑIGA DORADO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	CRISTIAN JAIR SARASTY FERNANDEZ	2023	TERMINACIÓN ANTICIPADA
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	OXMANI CAMPO TAFURT	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MAURICIO QUINTERO GUTIERREZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	CARLOS MARIO GARCIA PEREZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	YEFERSON ALEGRIA RIOS	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ANA ZULEY CARABALI FLOREZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ANA LUCIA SALAMANCA DORADO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	DILSON JAVIER VENTE OCORO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MAURICIO FERNANDO ORTIZ SARRIA	2023	ACTIVO

REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	YANETH LILIANA BURBANO BURBANO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	NEYLA ROCIO GUZMAN LEON	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	DIANA MIREYA RIVERA MUÑOZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	FABIAN HORACIO GARCES ORDOÑEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	DIEGO ARMANDO ANGULO CEPEDA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	HENRY ALEJANDRO VARGAS QUITIAN	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JAMES FABIAN RODRIGUEZ RUIZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	SERGIO ANDRES QUIGUA ALMENDRA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MARIA ALEJANDRA VIDAL SARRIA	2023	TERMINADO POR CESIÓN
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ANDREA CARVAJAL OBANDO	2023	CESIÓN
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ALEXANDRA MILENA GUEVARA GOMEZ	2023	ACTIVO

REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	FLORA JANETH SINISTERRA RUIZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	CLAUDIA BIBIANA NOGUERA OROZCO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	OMAR GIOVANNI CIFUENTES HURTADO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	CARLOS ALBERTO CAMACHO GOMEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MARIA FERNANDA MOSQUERA GIRON	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	EIVER JULIAN GALLEGO BURBANO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	WILLIAM HERNAN VALENCIA GALLEGO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ANDRES ULCHUR MUELAS	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	DANIEL EDUARDO COBO GUZMAN	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JOAQUIN EDUARDO MUÑOZ GUTIERREZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	GERMAN ALBERTO LOZANO ANGARITA	2023	ACTIVO

REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ANGIE MELISSA MOLINA SUAREZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	NELLY MERCEDES CAMUES VITERI	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	EDWIN GERMAN CUERVO CARDONA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	YAJAIRA CALVACHE MUÑOZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	GUILLERMO ALBERTO VELEZ TOBAR	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	CLAUDIA CECILIA PERAFAN PAZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MARIO ROBERTO LEDEZMA SANCHEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	EIVAR ARMANDO GUZMAN GOMEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ENMANUEL LATORRE VIDAL	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	FRANKY ANIBAL COLLAZOS LONGO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	LUIS FELIPE VIVAS LOPEZ	2023	TERMINADO

REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	CAMILO PATIÑO LOPEZ	2023	CESIÓN
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ASTRID YULIETH CAMAYO LEDEZMA	2023	TERMINADO POR CESIÓN
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	YOHAN FABER PACHECO MARIN	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	DIEGO FERNANDO BOLAÑOS CHAMORRO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	DIEGO FERNANDO ALEGRIA CASTRILLON	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JOVANNA ERAZO DAZA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	FABIOLA PEREZ CAMACHO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JAVIER ROLANDO VEGA SALDAÑA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	NILTON ADRIAN QUINAYAS CERON	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ANDREA ANDREA MAÑUNGA PANTOJA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	CARLOS ANDRES FLOREZ VIDAL	2023	ACTIVO

REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	AUGUSTO ARANDA CESAR	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JULIAN ALFONSO GOMEZ SANCHEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JUAN CARLOS ORDOÑEZ CAPOTE	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	EYVERTH ORDOÑEZ MIRANDA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	KAREN BEATRIZ RENGIFO RODRIGUEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	EDWAR ANDRES DIAZ JARA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	OMAR HERNANDO PIZO PIEDRAHITA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	CLAUDIA LORENA SOLARTE BOLAÑOS	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ELSA JORDAN BONILLA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MARTHA LUCIA CAMPIÑO BARRERA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	FELIPE CORTES MANQUILLO	2023	ACTIVO

REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JESUS DAVID TOPA MAZABUEL	2023	TERMINACIÓN ANTICIPADA
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ALEXANDER AGUIRRE GARCIA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	XIMENA BECHARA RAMIREZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	GEOVANNY ALFREDO AGREDO SARRIA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	LEIDY VERONICA VASQUEZ MUÑOZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ENNA PATRICIA SALAZAR BERNAL	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	EDWIN PARRA PORTILLA	2023	TERMINADO POR CESIÓN
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ANGGIE DANIELA CASTILLO ESCOBAR	2023	CESIÓN
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	SARA PAOLA MAMIAN ARBOLEDA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JESUS JOHANY ANGEL LEDESMA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	CESAR ADRIAN MUÑOZ GARCIA	2023	TERMINACIÓN

						ANTICIPAD A
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	RENE ALEJANDRO MOSQUERA REYES	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	DANIEL FELIPE MARTINEZ RODRIGUEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	LEANDRO MAURICIO CAMPO MOSQUERA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ELIANA MARIBELL DELGADO ZAMBRANO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ELSY ADELAIDA LOPEZ MERA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	FREDY ALBERTO JARAMILLO CORDOBA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ALEXANDER BETANCOURT TOBAR	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	DEYA ESTER SAMBONI MARTINEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	PIEDAD ELENA HOYOS FERNANDEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MARLY ANDREA BURBANO ALVAREZ	2023	TERMINADO POR CESIÓN

REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	EDWIN JAIR LUGO SANDOVAL	2023	CESIÓN
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JULIAN ASDRUBAL QUIROGA IDROBO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	DANNY MIREYA SINISTERRA RAMIREZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JORGE EDUARDO CRISTANCHO LOPEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JAIRO EMIRO GRANDA SILVA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	WILLIAM IVAN VILLA HIDALGO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ANCIZAR MORALES VELASCO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JUAN GABRIEL ORTEGA CABRERA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	RICARDO BARRERA CANO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	OLVER HOYOS PLAZA	2023	TERMINADO POR CESIÓN
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JEFERSON FERNANDO VIVAS MOSQUERA	2023	CESIÓN

REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	NANCY NOHELLY PEÑA PEÑA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MAGDA LENID MUÑOZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ALEAN ALFONSO ZABARAIN PEDRIQUEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	KAROL EMILCE HURTADO HERRERA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	NABRY YULIETH TRUQUE RUIZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	HENRY NELSON MUÑOZ FUENTES	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	YISELA IVONNE DIAZ SALCEDO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	LEANDRO ERNESTO MUÑOZ PABON	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	DIEGO IVAN ARCOS ORTIZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JULIETH MAGALI RIVERA VIDAL	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	HAROLD EDWIN FAJARDO HURTADO	2023	ACTIVO

REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	GINA PAOLA BURGOS ZANBRANO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	CRISTIAN FELIPE DELGADO FALLA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	DIANA ALEJANDRA SOLIS JIMENEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	GABRIEL FERNANDO MUÑOZ MUÑOZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	DIEGO ARMANDO PEREZ VELASCO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	LUIS ALBEIRO MERA BUSTAMANTE	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JONATAN ALEXANDER RIVERA NARVAEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	LEONIDAS ALBERTO ZAMBRANO SANCHEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	NUBIA DOLORES RIVERA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MARTHA LUCIA QUINTERO RUIZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ALVARO GARZON GARZON	2023	TERMINACIÓN ANTICIPADA

REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JENNY LUCIA AREVALO MUÑOZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MARTHA CECILIA GONZALEZ MAZORRA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MARIA CLAUDIA BERNAL TORRES	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	DIEGO FERNANDO QUIÑONES CHAMORRO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	YOLY MARGOTH CAICEDO HURTADO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	DANNY VALVERDE MARTINEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MANUEL EDUARDO SANCHEZ RIVERA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JULIETH PAOLA SANCHEZ MERA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JORGE EDUARDO CAICEDO HURTADO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MANUEL JOSE SILVA DUQUE	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JORGE ENRRIQUE PARDO ALEGRIA	2023	ACTIVO

REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ADRIAN VELASCO PENAGOS	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JESUS HORACIO HOYOS IDROBO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MONICA BEATRIZ CASO CALAMBAS	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	LAURA FERNANDA MERA GARCIA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	YIMER ARBEY MUÑOZ HOYOS	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JOSE LUIS MUÑOZ POMELO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	HORACIO RENE BADOS CAMPOS	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	CARMELINA GARCIA CHILITO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MARIA DEL GALLEGO BURBANO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	LINA ALEXANDRA GALLEGO MUÑOZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	DIEGO FERNANDO MUÑOZ HERNANDEZ	2023	ACTIVO

REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JESUS ORLANDO LUBO VALLEJO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	GUSTAVO ALBERTO LUCENA VALVERDE	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MARTÍN ROBERT ESCOBAR CAMPO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	CARMEN YANETH PIAMBA MAMIAN	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	AMPARO LOZANO CAYAPU	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	LEONARDO ALFREDO REALPE REBOLLEDO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	EDUARDO BURBANO ARCOS	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	GABRIEL CAMACHO LEGARDA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JUAN RUBEN CERON VALVERDE	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	HERCILIO CAICEDO SINISTERRA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	SANDRA LORENA LOPEZ QUINTERO	2023	ACTIVO

REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	SEBASTIAN CAMILO BALLESTEROS ARROYO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	LUIS JOSE GUERRERO GUEVARA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ANGELA PATRICIA ROJAS ULTENGO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	DIANA LUCIA RAMIREZ TOBAR	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	SEIDY VANESSA VIDAL PRADO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MANUEL ARCADIO ALVAREZ SANCHEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MARIA ISABEL PARDO ALMARIO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	BIBIANA ALEXANDRA ASTAIZA LOPEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	DIANA ALEXANDRA ARCE YANZA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	CLARA MARCELA QUILINDO MARTINEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	WINDER MAURICIO AGREDO FERNANDEZ	2023	ACTIVO

REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	LISETH DANIELA ARANGO PAJOY	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ERIKA PAOLA MUÑOZ VEGA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JUAN DAVID ORDOÑEZ RIVERA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	VICTOR JAVIER ZUÑIGA BURBANO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	PAULA RUFINA VALENCIA CASTILLO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	EDINSON NIJEER RAMOS SANTIAGO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	DIDIER ALFONSO VIDAL PAME	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JUAN CAMILO CEPEDA SANCHEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	YULI LORENA ORDOÑEZ BARCO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	SANDRA LORENA TABORDA ERAZO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	FEDERICO RAUL RICO ARIAS	2023	ACTIVO

REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ANA MARIA DORADO VALENCIA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	NATALIA ESTHER CORDOBA SANCHEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	YANNY STEPHANNY VILLADA LOPEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	GLORIA ELCY TELLO RAMIREZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	DEIBY CRISTINA ALBAN FERNANDEZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	EDWIN DAVID IMBACHI CALDERON	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	CARLOS ARTURO CAJIGAS MUÑOZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	SANDRA XIMENA ARCINIEGAS RIVAS	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	CLAUDIA XIMENA SANDOVAL PAZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ANGELA STELLA PAREDES FLOREZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	CLAUDIA ANDREA SUAREZ RAMOS	2023	ACTIVO

REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MARIELA TINTINAGO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	FABER CAMILO LLANTEN CASTRO	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JOHANA MARCELA YELA COLLAZOS	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	WILLIAM ALBERTO TORO MUÑOZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	PABLO CESAR CUADROS VILLA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	FELIPE EDUARDO PALECHOR HORMIGA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	DAIRON SINISTERRA CUNDUMI	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ALVARO GARZON GARZON	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	KAREN ELIZABETH LUNA DELACRUZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	RAUL JESUS ARTURO CIFUENTES	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	JULIAN ANDRES MUÑOZ NAVARRO	2023	CESIÓN

REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MARLY ANDREINA JIMENEZ CHAMORRO	2023	TERMINADO POR CESIÓN
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	MILTON CESAR GUERRERO ISAZA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	LUIS FERNANDO AGUILAR PIAMBA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	LEONEL ENRIQUE CERON ORTEGA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	YEIMY CAPERA QUESADA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	EONICES IZQUIERDO DIAZ	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ADEYNI VELASCO LAME	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	IRIS SAMADY TRUJILLO COAJI	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	DOLLY GICELA HERNANDEZ SANDOVAL	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	ANTONIO ALFONSO OROZCO VALDERRAMA	2023	ACTIVO
REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	GLENDA VERONICA ORDOÑEZ MUÑOZ	2023	ACTIVO

REGIONAL CAUCA	CENTRO AGROPECUARIO	INSTRUCTOR	CONTRATACIÓN DIRECTA	WILMER JAVIER PEÑA CAPOTE	2023	ACTIVO
----------------	---------------------	------------	----------------------	------------------------------	------	--------

El SENA Centro Agropecuario Regional Cauca para el 2023 contrato 230 instructores para todas las modalidades que ofrece: titulada, complementaria, programa ser, articulación con la media, especializaciones técnicas y tecnológicas, bilingüismos, certificación de competencias laborales, la convocatoria se abre en el mes de octubre y en el mes de noviembre se empiezan los tramites de revisión de las hojas de vida y los ajustes que se deben llevar a cabo para la posterior contratación estos procesos se llevan a cabo en los primeros días del mes de febrero cuando empiezan nuevamente las formaciones, es decir después de las vacaciones de fin de año. Los contratos van hasta diciembre o antes si así se determina por la naturaleza del contrato, ya sea porque se termina la parte lectiva del programa o las ofertas académicas no cumplen con la meta, después de estas fechas no se contrata personal a menos que se requiera de manera muy especial y se hace solo por el tiempo requerido.

Hay instructores a los cuales ya se les termino el contrato, y la mayoría van hasta diciembre.

Los instructores que deseen continuar laborando para el Sena deberán espera las nuevas convocatorias y participar nuevamente para hacer el proceso y si cumple se le haga otro contrato; los contratos por prestación de servicio van a término fijo y deben renovarse o volver a participar como en este caso.

Después de todas las revisiones hechas a las hojas de vida de las personas que ingresan al SENA a cubrir la plaza lo que se hace es el registro en el SECOP, se sube el contrato y se especifica el tiempo, tipo y objeto del contrato además de la suma por la cual se realizó o acordó este.

La contratación de instructores en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) es un aspecto crítico para el funcionamiento de esta institución, que tiene como misión principal ofrecer formación técnica y tecnológica a la población colombiana. Un análisis de este proceso puede enfocarse en varios puntos clave:

**Requisitos y Cualificaciones:** El SENA se esfuerza por garantizar que sus instructores sean altamente calificados y tengan experiencia relevante en sus respectivas áreas de enseñanza. Esto asegura la calidad de la educación proporcionada a los aprendices.

**Proceso de Selección:** El proceso de contratación de instructores en el SENA es riguroso y competitivo. Implica la publicación de vacantes, la revisión de hojas de vida, entrevistas y, en algunos casos, pruebas de competencias técnicas y pedagógicas si se cree conveniente y pertinente para asegurar una adecuada contratación.

**Actualización Continua:** Los instructores del SENA deben mantenerse actualizados en sus campos de conocimiento y metodologías de enseñanza. Esto garantiza que los estudiantes reciban formación basada en las últimas tendencias y tecnologías.

**Énfasis en la Práctica:** Dado el enfoque del SENA en la formación técnica y tecnológica, se espera que los instructores tengan experiencia práctica en sus áreas de enseñanza. Esto facilita la transmisión de conocimientos prácticos y habilidades a los aprendices.

**Impacto en el Empleo:** El SENA desempeña un papel crucial en la preparación de los estudiantes para el mercado laboral. Por lo tanto, la calidad de los instructores tiene un impacto directo en la empleabilidad de los graduados y en la contribución del SENA al desarrollo económico del país.

## Ilustración 18

### Registro de contrato en el SECOP

#### Identificación del contrato

ID del contrato en SECOP	CO1.PCCNTR.4629147
Versión del contrato	2
Estado de contrato	En ejecución
Fecha de generación del estado	15/02/2023 12:24:22 AM ((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)
Número del contrato	CO1.PCCNTR.4629147
Objeto del contrato	Prestar los servicios profesionales (o de apoyo a la gestión según corresponda) como instructor técnico aportando en la planeación y ejecución de los procesos formativos de los diseños curriculares asignados por la coordinación académica para el cumplimiento de los compromisos institucionales e indicadores del centro de formación en el marco del servicio de formación para el trabajo emprendimiento.
Tipo de Contrato	Prestación de servicios
¿Asociado a otro contrato?	<input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No
Duración del contrato	300 Días
Fecha de inicio de contrato	16/02/2023 2:00:00 PM ((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)
Fecha de terminación del contrato	15/12/2023 11:59:00 PM ((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)
Tiempo adiciones en días	0 días
Liquidación	<input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No *
Obligaciones Ambientales	<input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No *
Obligaciones pos consumo	<input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No *
Reversión	<input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No *

#### Información de la Entidad Estatal contratante



**SENA REGIONAL CAUCA Centro agropecuario**

COLOMBIA, Popayán



#### Información del Proveedor contratista



**Yisela Ivonne Diaz Salcedo**

COLOMBIA, Popayán

Número de documento 25287644

*Nota.* Tomado del registro de un contrato en el SECOP.

## Ilustración 19

*Documentos que se deben subir al SECOP por parte del instructor seleccionado y contratado.*

Documentos del contrato

Descripción	Nombre del documento	Detalle
7. IDONEIDAD YISELA IVONNE DIAZ SALCEDO.pdf	7. IDONEIDAD YISELA IVONNE DIAZ SALCEDO .pdf	(detalle)
8. ACTAS DE SELECCIO'N .pdf	8. ACTAS DE SELECCIO'N .pdf	(detalle)
9. GFPI-F-139 _ANEXO_2_PLAN_DE_CONTRATACIÓN - PROGRAMA SER.PDF 01-MAIL-Anexos Respuestas Internas - No. .pdf	9. GFPI-F-139 _ANEXO_2_PLAN_DE_CONTRATACIÓN - PROGRAMA SER.PDF 01-MAIL-Anexos Respuestas Internas - No. .pdf	(detalle)
10. GTH-F-077FormatoMinutaContratoPrestaciondeServiciosV14.pdf	10. GTH-F-077FormatoMinutaContratoPrestaciondeServiciosV14.pdf	(detalle)
DOCUMENTOS PRECONTRACTUALES GENERALES.zip	DOCUMENTOS PRECONTRACTUALES GENERALES.zip	(detalle)

*Nota.* Tomado del registro de un contrato en el SECOP.

En esta parte además de subir todos los documentos que anexa el postulante a la vacante debe subir también el contrato que firma con el SENA.

### 8.4 Evaluar Los Procesos De Retención Del Personal En La Organización Para Mantener El Clima Laboral.

El SENA no tiene ningún proceso de retención para instructores contratados bajo la modalidad de prestación de servicios personales, por el contrario, los contrato dependiendo de la necesidad que tengan y se les termina el contrato en cuanto hayan cumplido con el tiempo y el objeto, aunque también se les puede terminar antes si por alguna falta grave así se requiera. Lo que si ocurre es que un instructor que haya prestado sus servicios durante un periodo se postule a una nueva vacante este pueda volverla a ocupar y ser nuevamente contratado durante otro periodo de tiempo igual o inferior al anterior.

Hay instructores que han brindado formación en esta entidad durante muchos años bajo la modalidad de contrato por prestación de servicios.

- Se realizó una encuesta relacionada con el proceso de contratación.

## SENA CENTRO AGROPECUARIO REGIONAL CAUCA

Consentimiento: La presente investigación consiste en un estudio académico para el SENA Centro Agropecuario Regional Cauca, del proyecto titulado: **Análisis del procedimiento para el reclutamiento, selección y retención de contratistas en el proceso misional del Centro Agropecuario de Popayán SENA 2023 -I**; al responder la encuesta se acepta de manera voluntaria la participación. Tratamiento de datos personales está respaldado por la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, mediante la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales y la regulación del derecho fundamental de hábeas data, señala la importancia en el tratamiento de datos; en tal instancia es fundamental contar con su aprobación para que la Institución recolecte, almacene, use, analice y procese los datos personales suministrados.

### Marque con una X

#### 1. Género

Masculino\_\_\_\_\_ Femenino\_\_\_\_\_ Otro\_\_\_\_\_

#### 2. ¿Cuánto tiempo de experiencia tiene en el campo de la docencia?

1-3 año\_\_\_\_\_ 4-6 años\_\_\_\_\_ 7-9 años\_\_\_\_\_ menos de 1 año\_\_\_\_\_  
 más de 1 año \_\_\_\_\_

#### 3. Como se enteró de la vacante laboral en el SENA

Internet\_\_\_\_\_ un amigo\_\_\_\_\_ ingreso a la pagina \_\_\_\_\_

#### 4. ¿Se le realizó alguna prueba antes de ser contratado?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

#### 5. La prueba de selección se realizó:

Virtual \_\_\_\_\_ presencial\_\_\_\_\_

#### 6. Su objeto contractual está definido para orientar formación:

Titulada \_\_\_\_\_ complementaria \_\_\_\_\_ Ambas \_\_\_\_\_

7. ¿Se siente a gusto con su trabajo en el SENA?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Por qué?

8. ¿Laborar en el SENA le permite vincularse a otro empleo?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

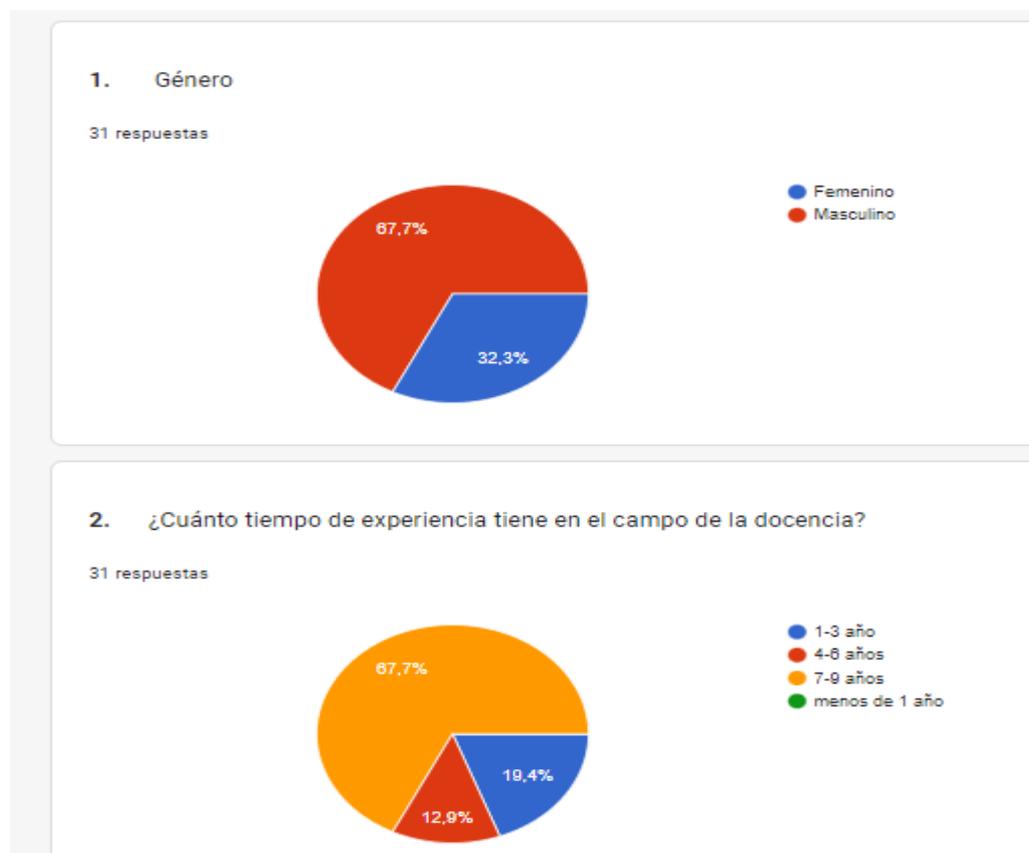
9. ¿Cuál es la parte más compleja del proceso desde su ingreso al SENA?

10. ¿Cuál fue su último empleo antes de ingresar al SENA?

Resultados obtenidos por la encuesta.

### Gráfica 1.

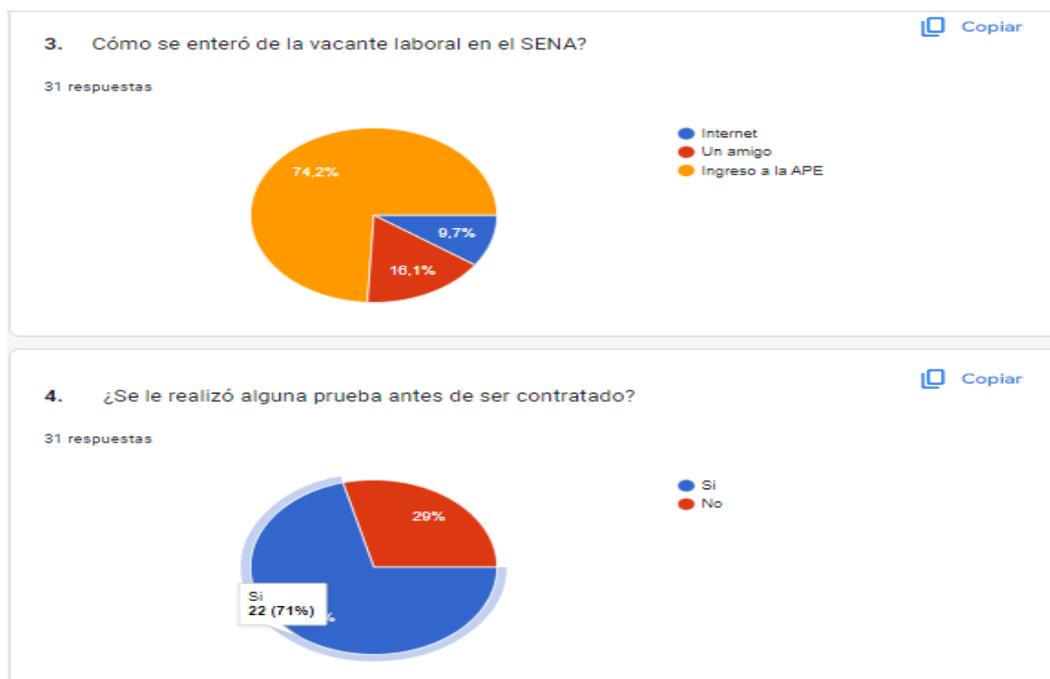
Resultado pregunta 1 y 2 de la encuesta



*Nota.* Basados en las respuestas dadas por los instructores a la pregunta 2 de la encuesta el 87,7% tienen experiencia como docentes de entre 7 y 9 años.

## Gráfica 2.

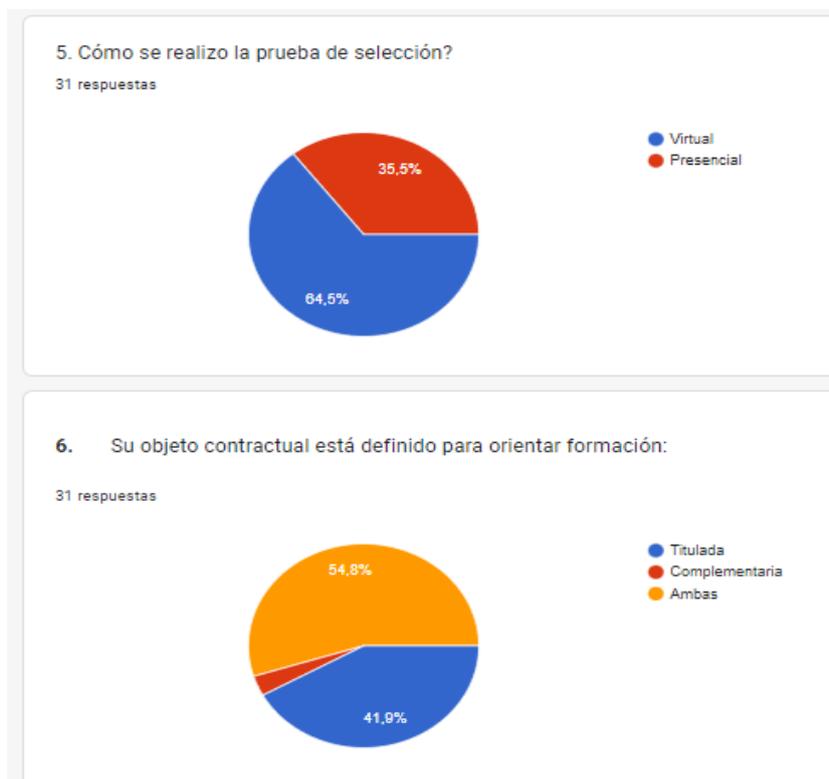
*Resultado pregunta 3 y 4 de la encuesta*



*Nota.* El 74, 2% de los instructores que respondieron la encuesta ingresaron a la APE para visualizar la vacante, al 71% se le realizo algún tipo de prueba antes de ser contratados.

### Gráfica 3

#### Resultado pregunta 5 y 6 de la encuesta



*Nota.* Al 64,5% se le realizó la prueba de selección virtual, es decir que el sistema le envió de forma automática la notificación de aceptación o rechazo para ser contratado y/o vinculado al SENA.

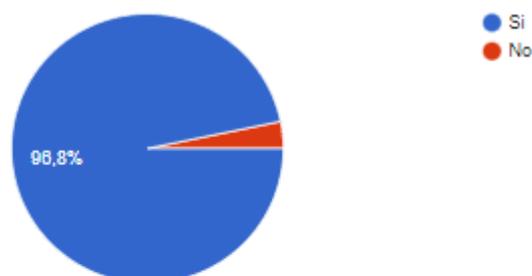
El 54,8% de los instructores que respondieron la encuesta fueron contratados para dar formación titulada y complementaria.

## Gráfica 4

Resultado pregunta 5 y 6 de la encuesta

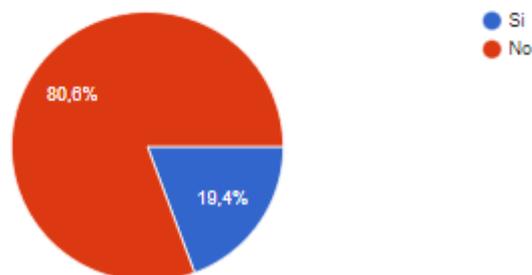
7. ¿Se siente a gusto con su trabajo en el SENA?

31 respuestas



8. ¿Laborar en el SENA le permite vincularse a otro empleo?

31 respuestas



*Nota.* 1 persona respondió que no se siente a gusto con el trabajo que desarrolla en el SENA.

El 80,6% trabajan únicamente en el SENA, el 19,4% respondió que aún trabajando en la entidad puede vincularse a otro trabajo.

Las preguntas abiertas nos generaron las siguientes respuestas:

### Tabla 2.

*Preguntas abiertas de la encuesta a instructores SENA*

PREGUNTAS ABIERTAS DE LA ENCUESTA A INSTRUCTORES (MODALIDAD CONTRATISTAS)	
9. ¿Cuál es la parte más compleja del proceso desde su ingreso al SENA?	10. ¿Cuál fue su último empleo antes de ingresar al SENA?
Convocatorias	Asesora pedagógica

Acceder a Materiales de Formación- viáticos para desplazamientos a otros municipios	Soporte en Sistemas - empresa privada
mantener el número de aprendices para tener fichas asignadas	Docencia Universitaria
Contar con la Programación en el aplicativo "Agropecuario.net"	Profesor de Seminario
Atención a Aprendices, ya que, al ser de formación titulada virtual, los aprendices consultan dudas cualquier día a cualquier hora, especialmente domingos y festivos. También a veces es difícil adaptarse al diligenciamiento de varios formularios y reportes de forma constante.	Docente Universitario
Ninguna	Veterinario alcaldía el tambo
la solicitud de viáticos para desplazamiento	Gobernación del Cauca
Los trámites documentarios para suscribir cada año un contrato y los informes que hay que presentar cada mes para poder que le paguen sus honorarios	Consultor en las áreas de mercadeo y comercio exterior en la cámara de comercio de Manizales
Materiales de formación	Independiente
Cuando ingrese no sabía cuáles eran los lineamientos de mi cargo, ni el manejo de la plataforma y tuve que aprender casi todo por mi cuenta, mis compañeros de trabajo la mayoría no me quisieron ayudar.	Tenía un negocio propio
Que dé más valor la experiencia laboral que la del Sena excluyendo en primera instancia a los que más años llevan en la institución	Sena
Los malos comentario de algunos compañeros de trabajo.	Movilidad Futura SAS
los viajes a los diferentes municipios	institutos de inglés
La gestión documental	SENA ÚNICAMENTE (19 AÑOS)
La selección	Aserhi SAS
Documentación y filtros de selección	Director de calidad en identidad cafetera specialty coffee sas
las pruebas virtuales tienen un tiempo limitado para responder y muchas las preguntas, no son de la formación según parámetros del Sena si no del ministerio de educación el cual es muy diferente al que pertenece el Sena que es el ministerio de trabajo	coordinador de proyecto de café orgánico en FANAL
xxxxxx	FUNDACION TRANSFORMEMOS
Los desplazamientos a municipios muy retirados sin comisiones de viaje...	Universidad del Cauca
recibir constancia laboral	DOCENTE
La experiencia previa en docencia	Jefe de operaciones forestales - silvicultura

No he tenido ningún inconveniente durante el desarrollo de mis labores en el SENA	Coordinador SST empresa del sector eléctrico
no poder ser de planta	independiente como médico veterinario
Podríamos decir formatos que a veces se desconoce diría yo por la actualización de manera constante de los mismos.	Cenal
	DOCENTE DE COLEGIO
Xxxxx	Fundación TRANSFORMEMOS
	CENTRO DE CAPACITACIÓN COMFACAUCA
La evaluación de cada una de las fases del proceso formativo	Docente cátedra
GANAR LA VACANTE	Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres
Ninguna	Coordinador de proyectos de Restauración Ecológica
algunos procesos administrativos	trabajo en bancos

La encuesta fue enviada a los 230 instructores por órdenes de la coordinadora misional, esto le permitía a ella después de hecha la encuesta identificar si los procesos se están cumpliendo en el margen establecido, si los instructores están a gusto con su trabajo e identificar que procesos mejorar, si están dispuestos a colaborar para mejorar los procesos e identificar si el coordinador académico está realizando seguimiento. Además, le permite validar si los procesos de contratación se están desarrollando de forma adecuada o se está fallando en alguno de ellos.

## Conclusiones

- Los proceso de reclutamiento, selección y retención del personal son importantes dentro de las organizaciones dado que estos son los que ayudan al cumplimiento de los objetivos y en cuanto a las entidades que trabajan para ayudar a cumplir las funciones del estado aún más pues el personal que se contrate debe estar capacitado para que así sea; el SENA tiene como función formar aprendices en las competencias que las empresas solicitan por ello semestralmente se hace reuniones con los empresarios en donde expresen sus puntos de vista en relación a sus necesidades y experiencias con los pasantes, para de esa manera mejorar continuamente la formación. Por ello es que los procesos en la contratación son cada vez más rigurosos se espera contratar el personal idóneo con los conocimiento y habilidades esenciales para formar aprendices que aporten al desarrollo económico y empresarial del país.

- El proceso de reclutamiento en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) del centro agropecuario es una etapa fundamental para la selección de instructores altamente calificados y comprometidos con la misión de la institución. Este proceso se destaca por su rigor y la importancia que se le otorga a los conocimientos técnicos y pedagógicos de los candidatos; la contratación de instructores no solo busca garantizar la excelencia en la educación y formación técnica ofrecida a los aprendices, sino que también tiene un impacto directo en la preparación de los futuros profesionales de Colombia y en su inserción exitosa en el mercado laboral es esencial que el SENA continúe enfocándose en la actualización constante de los instructores y en mantener altos estándares de calidad en su proceso de reclutamiento. Esto permitirá que la institución siga desempeñando un papel crucial en el desarrollo socioeconómico del país y en la capacitación de la fuerza laboral regional.

Sin embargo para los instructores este proceso es demasiado extenso además de que no hay una persona que de manera presencial colabore con la resolución de dudas con respecto al

diligenciamiento de los formatos y la forma en que se deben subir a cada una de las plataformas, como lo es la APE, el SIGEP y el SECOP.

- El proceso de selección es muy importante pues es en este punto en donde se revisan detenidamente las hojas de vida y las competencias laborales de quienes se postulan a las plazas ofertadas, aquí se evidencian si los instructores además de estar calificados deben tener la experiencia y que además estén en constante actualización de sus conocimientos es decir que además de los estudios profesionales los instructores deben estar constantemente actualizando los conocimientos para ofrecer a los aprendices educación de calidad y actualizada, esto garantiza la calidad en los programas de formación y en la contribución de la institución al desarrollo económico y social de la región y el país. Por lo tanto, la gestión continua y la mejora del proceso de selección de instructores son esenciales para mantener y fortalecer el proceso misional y la efectividad del SENA como líder en la educación técnica y tecnológica en el país.

- El servicio nacional de aprendizaje a pesar de hacer un proceso de selección bien riguroso para asegurar la idoneidad de los instructores no tiene un proceso de retención de estos, pues generalmente quienes vuelven a ser contratados es porque tienen algún proceso adelantado en cuanto al seguimiento de la etapa práctica de los aprendices, son líderes de ficha o tiene resultados pendientes por orientar, el SENA hasta mediados del año 2019 realizó procesos de evaluación de instructores, pero posterior a la pandemia eso era muy complicado así que desde ese entonces y hasta la fecha no se cuenta con procesos de evaluación de desempeño de los instructores haciendo que en ocasiones personas que estén capacitadas las desvinculen y dejen personal que expresado por los mismos aprendices no son aptos para orientar dichas clases, este último proceso bien implementado sería una muy buena herramienta para mejorar la calidad de los procesos formativos, pues los colaboradores estarían trabajando más enfocados en lograr los procesos misionales que en cumplir con un contrato.

### **Recomendaciones**

- Analizar debidamente las hojas de vida de los postulantes a cubrir las plazas ofertadas, para evitar que los aprendices se quejen y deserte del proceso formativo porque sienten que lo que se les orienta no llenan sus expectativas.
- Solicitar el papeleo completo cuando se abre la vacante, eso automatiza los procesos y evita que las personas sientan que hay fraude en la elección cuando solicitan nuevamente los requisitos en físico.
- Llamar a los instructores que han sido seleccionados para vincular al banco de instructores para que tengan conocimiento de que han sido seleccionados y no pierdan la oportunidad, aunque es verdad que son ellos quienes deben estar al pendiente hay algunos instructores que por la zona donde viven no siempre tienen conectividad a internet.
- Hacer evaluación periódica a los instructores en general para validar que las competencias asignadas a la formación se dicten y se evalúen apenas se terminen y no tengan que después estar los aprendices y líderes de las fichas llamando y solicitando se apruebe las competencias.
- Como los contratos son a término en cuanto se terminen debería hacerse un proceso con los líderes de fichas de validación de aprobación o desaprobación de las competencias de los aprendices para que estos no tengan que volver a ver la competencia porque fue imposible comunicarse con el instructor encargado de orientarla, para que les evalué.
- Implementar un proceso de vinculación de las actividades de integración que realiza el SENA para contratista a los instructores que están bajo la modalidad de contrato por prestación de servicios. Pues ellos también hacen parte del proceso y están colaborando en el proceso misional; deben incluirse mas no solo en actividades académicas sino también en las actividades de integración eso ayuda a que ellos se sientan a gusto son su trabajo y se

desempeñen mejor, pues les hace entender que se les tiene en cuenta y que son importantes para la organización.

## Referencias Bibliográficas

- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining Talent: Replacing Misconceptions With Evidence-Based Strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48-64. <https://doi.org/10.5465/amp.24.2.48>
- Ames Guerrero, R. J. (2021). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *ECONÓMICAS CUC*, 43(1), 139-152. <https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1>
- Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalada, M. del P., & Traverso Holguín, P. A. (2017). Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales. En *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad Tecnológica ECOTEC. <https://doi.org/10.21855/librosecotec.26>
- Bolaños-Cerón, Á. D. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Biumar*, 4(1), 134-146. <https://doi.org/10.31948/BIUMAR4-1-art11>
- Constitución Política de Colombia. (1991). *Art. 209*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
- contabilidad actual. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación, inducción y capacitación de personal*. <https://www.contabilidad-actual.com.mx/2013/08/10/reclutamiento-selecci%C3%B3n-contrataci%C3%B3n-inducci%C3%B3n-y-capacitaci%C3%B3n-de-personal/>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (1993). *Ley 80 DE 1993 (octubre 28) por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública*. [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85593\\_archivo\\_pdf4.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85593_archivo_pdf4.pdf)
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2011). *Ley\_1474\_de\_2011*. [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=43292](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=43292)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2022).

*Concepto\_439141\_de\_2020\_Departamento\_Administrativo\_de\_la\_Función\_Pública.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=198416>

DIAN foro ética. (2004). *Ética pública y privada de la contratación estatal compromiso de todos.*

[https://www.dian.gov.co/dian/entes/PactoEticaContratacion/Etica\\_Publica\\_Privada\\_Contratacion\\_Estatal.pdf](https://www.dian.gov.co/dian/entes/PactoEticaContratacion/Etica_Publica_Privada_Contratacion_Estatal.pdf)

Ernest & Young consultores. (s. f.). *Manual del director de recursos humanos.* Recuperado 6 de septiembre de 2023, de [https://camaradecomercioempresarial.org/wp-](https://camaradecomercioempresarial.org/wp-content/uploads/wpcfot_files/8555f0f518148e22668091ea9f959390clase%201.pdf)

[content/uploads/wpcfot\\_files/8555f0f518148e22668091ea9f959390clase%201.pdf](https://camaradecomercioempresarial.org/wp-content/uploads/wpcfot_files/8555f0f518148e22668091ea9f959390clase%201.pdf)

Figuroa Lara, A. E. (2018). *Rotación vs. Reclutamiento y retención del personal.*

Función Pública. (s. f.-a). *Glosario: Banco Nacional de Programas y Proyectos de Inversión (BPIN).*

Función Pública. (s. f.-b). *¿Qué es el SIGEP?* Recuperado 6 de septiembre de 2023, de

[https://www.funcionpublica.gov.co/web/sigep2/preguntas-frecuentes/-](https://www.funcionpublica.gov.co/web/sigep2/preguntas-frecuentes/)

[/asset\\_publisher/5ADLkFdbcnP1/content/en-la-quesadilla-el-queso-es-obligatorio-u-opcional-](https://www.funcionpublica.gov.co/web/sigep2/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/5ADLkFdbcnP1/content/en-la-quesadilla-el-queso-es-obligatorio-u-opcional-#:~:text=Es%20el%20Sistema%20de%20Informaci%C3%B3n,entidad%2C%20sector%20al%20que%20pertenece%2C)

[#:~:text=Es%20el%20Sistema%20de%20Informaci%C3%B3n,entidad%2C%20sector%20al%20que%20pertenece%2C](https://www.funcionpublica.gov.co/web/sigep2/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/5ADLkFdbcnP1/content/en-la-quesadilla-el-queso-es-obligatorio-u-opcional-#:~:text=Es%20el%20Sistema%20de%20Informaci%C3%B3n,entidad%2C%20sector%20al%20que%20pertenece%2C)

Guerrero Bejarano, M. A., & Silva Siu, D. R. (2017). La cultura organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *INNOVA Research Journal*, 2(3), 110-115.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6057495>

Johnson, R. D., & Stone, D. L. (2019). Advantages and Unintended Consequences of Using Electronic Human Resource Management (eHRM) Processes. En *The Cambridge*

- Handbook of Technology and Employee Behavior* (pp. 879-920). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108649636.033>
- Lozada, J. O. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CiencAmérica*, 3(1), 34-39. file:///C:/Users/SENA/Downloads/Dialnet-InvestigacionAplicada-6163749.pdf
- Martínez, E., & Martínez, F. (2009). *Capacitación por Competencia*.
- Muñoz, Diaz. G. Alejandro., & Lombeida, Quintana. M. Dolores. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48.
- Navarro, E. R. (2012). *Reglas de Oro de un buen clima laboral*. Su dinero. <https://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html#:~:text=El%20%22clima%20laboral%22%20es%20el,lo%20tanto%20en%20la%20productividad>.
- Obando Changuán, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173. [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)
- Padilla Jara, E. M., & Zamora Timoteo, R. V. (2021). *Contratación pública y ejecución de gasto público en los gobiernos locales de Lima Norte, 2021* [Trabajo de grado: Pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29960>
- Presidente de la República de Colombia. (2011, noviembre 2). *Decreto 4108 de 2011*. Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44622>
- Presidente de la República de Colombia. (2015, junio 26). *Decreto 1082 de 2015*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653>

- Prieto Bejarano, P. G. (2013). *gestión del talento humano como estrategia para retención del personal* [Universidad de Medellín]. <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/160>
- Real Academia Española. (s. f.). *Contratista. Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*. Recuperado 6 de septiembre de 2023, de <https://dpej.rae.es/lema/contratista>
- Rezzoagli, B. A. (2016). Contratación pública para objetivos y resultados: aproximación y discusión teórica. *Revista derecho publico*, 37, 7-15.  
<https://doi.org/10.15425/redepub.37.2016.01>
- Ríos-Manríquez, M., López-Mateo, C., & Sánchez-Fernández, M. D. (2019). El capital humano como factor clave en el desempeño empresarial: Una visión desde el empowerment. *Revista de Gestão e Secretariado*, 10(3), 69-88.  
<https://doi.org/10.7769/gesec.v10i3.914>
- Rivera-García, L. M. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*, 4(12), 58-71.  
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.65>
- SECOP. (s. f.). *Publicación de la información contractual-SECOP*. Recuperado 6 de septiembre de 2023, de [https://www.minhacienda.gov.co/webcenter/portal/Contratacin/pages\\_pubinfocontractual/secop](https://www.minhacienda.gov.co/webcenter/portal/Contratacin/pages_pubinfocontractual/secop)
- SENA. (s. f.-a). *Interaccion\_LMS sena*. Recuperado 6 de septiembre de 2023, de [https://portal.senasofiaplus.edu.co/docs/Ejecucion\\_Formacion/Interaccion\\_LMS.pdf](https://portal.senasofiaplus.edu.co/docs/Ejecucion_Formacion/Interaccion_LMS.pdf)
- SENA. (s. f.-b). *Quiénes somos*. Recuperado 7 de septiembre de 2023, de <https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx#:~:text=%E2%80%8B%E2%80%8BHistoria,la%20miner%C3%ADa%20y%20la%20ganader%C3%ADa>.

SENA. (2018, diciembre 8). *Adopción del pacto de convivencia y reglamento del aprendiz*

*del SENA*. <https://www.sena.edu.co/es->

[co/transparencia/ProyectoNorma/proy\\_reglamento\\_aprendiz.pdf](https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/ProyectoNorma/proy_reglamento_aprendiz.pdf)

SENA. (2019). *Glosario: Agencia Publica de Empleo*. <https://sena.edu.co/es->

[co/ciudadano/Lists/glosario\\_sena/DispForm.aspx?ID=2&ContentTypeId=0x0100D3A8](https://sena.edu.co/es-co/ciudadano/Lists/glosario_sena/DispForm.aspx?ID=2&ContentTypeId=0x0100D3A8)

[BC444C104E43840BB7D7E24AAA81](https://sena.edu.co/es-co/ciudadano/Lists/glosario_sena/DispForm.aspx?ID=2&ContentTypeId=0x0100D3A8BC444C104E43840BB7D7E24AAA81)

Vallejo Chávez, L. M. (2015). *Gestión del talento humano ESPOCH 2016*.

<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17->

[222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)