



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
FORMATO ESTUDIO PREVIO
PARA DETERMINAR LA CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD PARA CONTRATOS
DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y/O DE APOYO A LA GESTIÓN**

OBJETO:	Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la gestión de orientación ocupacional e intermediación laboral a los usuarios interesados en convocatorias de empresas extranjeras durante la vigencia 2022, así como la consecución de convocatorias de empleo internacionales que se adelanten en esta vigencia.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN:	Profesional ingeniería industrial, administración de empresas o economía o áreas administrativas.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	49 meses de experiencia profesional relacionada.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para el contrato la suma de \$62,526,800. Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un (1) primer pago correspondiente al mes de Enero, por valor de (\$2,718,557). b) (11) pagos iguales por los meses de Febrero a Diciembre, por valor de (\$5,437,113) cada uno.
PLAZO:	Hasta el 31 de Diciembre del 2022
LUGAR DE EJECUCION:	Bogota, D.c.
SUPERVISOR:	Profesional G09 de la Dirección de Empleo y Trabajo o quien designe el ordenador de pago
ORDENADOR DEL PAGO:	Director(a) de Empleo y Trabajo

De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015 y artículo 3º del Decreto 371 de 2021, la Dirección De Empleo Y Trabajo del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:

La presente contratación nace desde lo planteado en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 'Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad', el cual plantea retos importantes a la entidad en aras de conseguir la remoción de obstáculos y la transformación de las condiciones que hagan posible la aceleración del crecimiento económico y la equidad de oportunidades del país, esto fundamentado en la ecuación del bienestar: 'legalidad + emprendimiento = equidad'. Es así como se articula con las acciones de la Dirección de Empleo y Trabajo, específicamente desde la Agencia Pública de Empleo, con los siguientes lineamientos del Plan:

Pacto por la Equidad:

1. Educación de calidad para un futuro con oportunidades para todos. Con los objetivos: A. Aumentar el acceso y mejorar la calidad de la educación rural y B. Impulsar el diálogo entre diversos actores a favor de la calidad y pertinencia de la educación y formación para el trabajo.

2. Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva: Con los objetivos: A. Generar servicios que ayuden a ubicar a las personas en puestos de trabajo de calidad, con

énfasis en grupos con mayores problemas para emplearse y, B. Mejorar la formación para el trabajo como fuente de conocimientos y habilidades ocupacionales que respondan a las necesidades del mercado.

Pactos transversales:

1. Pacto por la Transformación Digital de Colombia: Gobierno, empresas, universidades y hogares conectados con la Era del Conocimiento. Con los objetivos: de transformación digital y el aprovechamiento de la cuarta revolución industrial, a través de la interoperabilidad de plataformas, contacto a través del portal único del estado, uso de tecnologías emergentes, seguridad digital, formación en talento digital, y fomento del ecosistema de emprendimiento.

2. Pacto por la protección y promoción de nuestra cultura y desarrollo de la economía. Con los objetivos: A. Realizar una mayor inversión y proveer bienes públicos para el desarrollo de las industrias culturales y creativas como fuente de desarrollo económico y de equidad y B. Capitalizar el potencial de la economía naranja por medio del desarrollo de una estrategia enfocada en las directivas de la Ley Naranja (las 7i):

1. Generación de información
2. Fortalecimiento del entorno institucional
3. Desarrollo de industrias creativas
4. Generación de infraestructura
5. Integración de la economía naranja
6. Inclusión del capital humano
7. Promoción de la propiedad intelectual como soporte a la inspiración creativa.

En ese sentido, dichas líneas de Plan de Desarrollo, se correlacionan con la misión institucional de la entidad: 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), y con la visión institucional para el año 2022: En el año 2022 el SENA se consolidará como una entidad referente de formación integral para el trabajo, por su aporte a la empleabilidad, el emprendimiento y la equidad, que atiende con pertinencia y calidad las necesidades productivas y sociales del país.

De igual manera, se conecta con el plan estratégico SENA 2019-2022 en sus 4 visiones y objetivos estratégicos principales (Valor de lo Público, Misionales, Desarrollo Institucional y de Recursos), con los propósitos misionales de la Dirección de Empleo y Trabajo, en especial con la Agencia Pública de Empleo:

• Valor de lo público:

Objetivo Estratégico VP 1: Incrementar la vinculación laboral de los egresados de formación titulada. Facilitar la inserción laboral de la población formada en las estructuras formales del mercado de trabajo. En ese sentido, el reto institucional para el cuatrienio se basa en vincular laboralmente al 57,5% de los titulados y certificados SENA en sus primeros 6 meses de egresados, que para la vigencia 2021 se proyectó a 56.5% y para el 2022 un 57.5%.

Objetivo Estratégico VP 3: Promover la inclusión social a la oferta institucional con un enfoque diferencial. Creación de oportunidades en la población vulnerable con el despliegue de estos dos grandes procesos: - Orientación: proceso que busca identificación de habilidades y competencias de las personas para su inserción laboral o potencial emprendedor. - Intermediación, emprendimiento, formación o certificación de competencias: alineado con los resultados de la orientación ocupacional se remite a las personas para ser atendidas en los servicios pertinentes al fortalecimiento de su perfil ocupacional: a) intermediación laboral; b) formulación de plan de negocio y puesta en marcha; c) formación profesional titulada; y d) certificación de competencias laborales.

• Misionales:

Objetivo Estratégico PM 3: Fortalecer la intermediación laboral para cubrir las necesidades de talento humano requerido por las empresas. En este objetivo se desarrollan acciones de intermediación que tienen como objetivo facilitar el encuentro efectivo de la oferta (buscadores de empleo) y la demanda laboral (empresarios), a través de una herramienta virtual en página web que vincula los perfiles ocupacionales requeridos por los empleadores, con la formación y experiencia de los buscadores de empleo.

De igual manera, se despliegan acciones de orientación con el fin de fortalecer el mejor desempeño de los buscadores de empleo en los procesos de selección a través del desarrollo de talleres de orientación sobre aspectos como presentación de entrevistas, hoja de vida, habilidades blandas, entre otras. Cómo metas del cuatrienio se proyectan: Colocaciones APE 1.787.520 y Colocaciones APE economía naranja 421. 910, de los cuales para el 2021 se proyectó 461.440 y 112270 y para el 2022 475.280 y 115.640 respectivamente.

• Desarrollo Institucional:

Objetivo Estratégico DI 4: Potenciar el uso de las TIC para soportar la estrategia institucional. En el marco de este objetivo, el SENA a través de su Plan Estratégico de Tecnologías de la Información, soportará el cumplimiento de la misionalidad institucional, desde el punto funcional y de efectividad con el fin de garantizar el cumplimiento de la estrategia del negocio. Así mismo se busca disponer de servicios, de manera continuada e ininterrumpida, para asegurar que los procesos institucionales se ejecuten a tiempo y con calidad, con una

meta de cuatrienio de 100% de evaluación de cierre de brechas tecnológicas institucionales. En este sentido se proyectó para el 2021 un logro del 79% y el cumplimiento total en el 2022.

- Recursos:

Objetivo Estratégico R 2: Robustecer las alianzas estratégicas con entidades nacionales e internacionales. El propósito es consolidar las alianzas estratégicas existentes, generar nuevas alianzas con organizaciones nacionales e internacionales, así como apalancar recursos financieros en especie a través de éstas para fortalecer la formación profesional integral y los temas estratégicos que permitirán cumplir la misión y alcanzar la visión institucional. Se busca que del 100% de los recursos requeridos en el marco de las alianzas estratégicas, convenios y/o proyectos del SENA, el 60% sean aportados por el SENA y el 40% sean aportados en especie por el aliado de la entidad, de una meta del cuatrienio de 158 alianzas estratégicas y \$ 8.200 millones en aportes efectuados por aliados. De lo anterior se proyectó para el 2021 38 alianzas y aportes de \$2.200 millones y, para el 2022, 40 alianzas y \$2.000 millones en aportes.

En igual sentido, la presente contratación tiene su soporte no solo en los lineamientos ya indicados, sino además en el cumplimiento del marco normativo que le es aplicable a las acciones misionales de la Dirección de Empleo y Trabajo, en especial de la Agencia Pública de Empleo, en materia de empleabilidad, como son:

- El Decreto 1421 de 1989 en su artículo primero, le asignó al SENA la función de promoción y ejecución de la gestión e intermediación pública y gratuita de empleo que desarrollaba el Ministerio de Trabajo y Seguridad a través de la Dirección Nacional del Servicio Nacional de Empleo y sus dependencias en todo el territorio nacional; y fue en ese sentido que el artículo cuarto de La Ley 119 de 1994, estableció como funciones del SENA, entre otras, crear y administrar un sistema de información sobre oferta y demanda laboral.

- La Ley 1636 de 2013 Artículo 25 crea la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, la cual está integrada por los operadores que realizan procesos de intermediación laboral y colocación, entre ellos la Agencia Pública de Empleo SENA, quien ha liderado en estos años con más del 50% la colocación con respecto a los demás operadores que integran esta red; y es en ese sentido que por medio de la Resolución 2661 de 2013 actualizada por la Resolución 0475 de 2020, la Agencia Pública de Empleo del SENA obtiene la autorización por parte de la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo para facilitar el cruce entre la oferta y la demanda del mercado laboral colombiano y orientar las acciones de formación de la Entidad, constituyéndose en un modelo de servicio público, gratuito, indiscriminado y transparente que facilita el contacto organizado entre los buscadores de empleo y las empresas que requieren talento humano.

- A su turno, la Resolución 343 del 30 de marzo de 2016, El Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo, autoriza La APE SENA como Agencia Transnacional para realizar procesos de intermediación laboral entre empresas extranjeras y colombianos que buscan oportunidades laborales en el exterior promoviendo oportunidades laborales que respeten los derechos, deberes y garantías de los migrantes colombianos en el país de destino y de esta manera evitar las migraciones ilegales y la explotación laboral en países extranjeros.

Ahora bien, el Decreto 249 de 2004, estipula en su artículo 14, como funciones de la Dirección de Empleo y Trabajo, entre otras las siguientes:

“... 1. Proponer recomendaciones que permitan concertar con el Departamento Nacional de Planeación y con el Ministerio del Trabajo, el desarrollo de acciones en materia de empleo.

2. Proponer estrategias y mecanismos para adelantar los planes y programas de empleo asignados al Sena por el gobierno Nacional.

3. Prestar el servicio de gestión de colocación de empleo en la condición de Agencia Pública de Empleo, para facilitar el cruce entre la oferta y la demanda del mercado laboral colombiano y orientar las acciones de formación del Sena.

4. Administrar el sistema de información de servicios de empleo, a cargo del Sena e integrarlo al sistema de información que administra la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

5. Desarrollar y aplicar metodologías para la orientación ocupacional de los usuarios del servicio público de empleo, en el marco de las competencias del Sena.

6. Generar resultados estadísticos sobre la intermediación laboral y empleabilidad de los alumnos egresados del Sena, para facilitar la evaluación de la calidad y pertinencia de la formación profesional.

7. Concertar con el medio educativo la difusión de información sobre oferta y demanda laboral y la realización de acciones de orientación entre alumnos, docentes y directivos.

8. Operar en coordinación con la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, Convenios Nacionales e Internacionales de Migraciones Laborales que permitan la inserción laboral de la fuerza de trabajo colombiano...”

A su turno, la resolución 1-01470 del 2021, estableció en el Artículo 7°: Que el Grupo Interno de Trabajo denominado “Coordinación Nacional de la Agencia Pública de Empleo” de la Dirección de Empleo y Trabajo, tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. Proponer directrices e implementar estrategias y mecanismos para la promoción, gestión y operación de planes, programas y proyectos para impulsar la empleabilidad de los usuarios de la Agencia Pública de Empleo.

2. Gestionar la estructuración de Planes Operativos de la Agencia Pública de Empleo del SENA, en concordancia con las políticas de empleo del Gobierno Nacional.

5. Articular con las regionales el desarrollo de talleres de orientación ocupacional a los usuarios buscadores de

empleo para que adquieran herramientas y desarrollen habilidades que faciliten la búsqueda activa de empleo y participación exitosa en un proceso de selección de las empresas.

6. Articular estrategias con la Dirección de Formación Profesional y la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, acciones encaminadas a promover la inserción laboral de los egresados SENA

9. Implementar las estrategias necesarias con las oficinas regionales de la Agencia Pública de Empleo del SENA, para el mejoramiento, ejecución y seguimiento de las metas e indicadores de gestión de empleo, que conduzcan a elevar el nivel de empleabilidad de los inscritos en la Agencia Pública de Empleo del SENA.

10. Definir los términos y alcances de las alianzas estratégicas para la celebración de convenios y/o contratos, el fortalecimiento de la orientación ocupacional y los procesos de gestión e intermediación pública y gratuita de empleo.

12. Definir las directrices para la operación y gestión de intermediación pública y gratuita de la Agencia Pública de Empleo del SENA, de acuerdo con los lineamientos de la Unidad Especial Administrativa del Servicio Público de Empleo.

14. Asegurar el funcionamiento de la plataforma informática de la Agencia Pública de Empleo del SENA, a nivel central y regional, en cuanto a software y hardware se refiere, gestionando lo pertinente con la Oficina de Sistemas del SENA.

15. Facilitar y promover las actividades de actualización, incremento de cobertura y mejoramiento de la Agencia Pública de Empleo del SENA.

17. Coordinar, promover y ejecutar las actividades de actualización, incremento de cobertura y mejoramiento de los servicios en las regionales de la Agencia Pública de Empleo del SENA.

Ahora bien, la función principal de la Coordinación Nacional de la Agencia Pública de Empleo es la intermediación laboral de los buscadores de empleo y viene desarrollando diferentes estrategias que apuntan a las siguientes acciones en el marco de los mandatos normativos y líneas estratégicas citadas:

- Generar estrategias para una gestión del empleo eficiente, oportuno e integral con énfasis en los grupos poblacionales con mayores barreras para la empleabilidad.
- Generación de lineamientos y modelos para mejorar los servicios de gestión y colocación de empleo.
- Contribuir a la generación de trabajo decente, la consolidación del mercado de trabajo, la empleabilidad, el mejoramiento de las capacidades productivas de la población y el emprendimiento y desarrollo empresarial como mecanismos para la generación de trabajo, generación de ingresos y la movilidad social de acuerdo con las particularidades de cada región.

Para encaminar su accionar, la Agencia Pública de Empleo dispone de una aplicación web que está al servicio de la ciudadanía 24 horas y logra la conexión y el match entre la oferta y la demanda, cuenta con 33 oficinas principales en las ciudades capitales de los 32 departamentos y Distrito Capital, con más de 70 oficinas satélites que funcionan en Centros de Formación del SENA y alianzas con entidades externas y cuatro (4) oficinas móviles que visitan diferentes lugares del territorio nacional para llevar la oferta de servicios de la APE. Con este cobertura y despliegue se logra ofrecer los servicios institucionales y desarrollar estrategias, tales como:

- La inclusión laboral de las personas y la productividad empresarial a través del servicio de Orientación ocupacional e Intermediación Laboral,
- Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva.
- Seguimiento a los indicadores de gestión y producto,
- Divulgación y promoción de los servicios de la APE a través de Ferias de Empleo, Oficinas Móviles, Encuentros Empresariales, entre otros.
- Impulsar la inscripción de los egresados en busca de una colocación, análisis ocupacional y la implementación del módulo de orientación ocupacional personalizada.

En este contexto la Entidad proyectó para el 2021 las siguientes metas:

- Personas inscritas: 949.595
- Vacantes: 729.167
- Colocaciones: 461.440
- Colocaciones de egresados SENA: 256.161
- Personas orientadas: 1.022.885

Como logro a corte de noviembre del 2021 se contaba con los siguientes resultados:

- Personas inscritas: 941.381.
- Vacantes publicadas: 790.143.
- Colocaciones: 400.877.
- Colocaciones de egresados: 244.461.
- Orientaciones ocupacionales: 1.021.385.
- Colocaciones de Economía Naranja: 41.123.
- Nuevas empresas registradas: 27.464.

Por otra parte, y como eje misional de la APE, en materia de orientación ocupacional se adelantan herramientas y promueven habilidades para facilitar la búsqueda activa de empleo y la participación exitosa en un proceso de selección. A nivel nacional se acompaña con el análisis de las hojas de vida, orientación a los usuarios en la identificación, elaboración, y/o mejoramiento del perfil mediante acciones de formación

complementaria, calificación y/o recalificación laboral, y certificación de competencias laborales y realiza talleres de orientación ocupacional en temáticas como: identificación de intereses y habilidades ocupacionales, hoja de vida y carta de presentación, entrevista y pruebas psicotécnicas, entre otras.

Así mismo, para las empresas, se apoya en la elaboración de perfiles ocupacionales, uso de la herramienta virtual de intermediación laboral, publicación de vacantes, preselección de candidatos y logística en el proceso de selección de talento humano.

Ahora bien, a través de la Agencia Pública de Empleo del SENA Transnacional realiza procesos de intermediación laboral con empresas extranjeras que requieren talento humano colombiano; en igual sentido se promueven los derechos, deberes y garantías de los migrantes colombianos en el país de destino con el fin de evitar las migraciones ilegales y la explotación laboral en otros países.

Por otro lado, las oficinas móviles de la Agencia Pública de Empleo recorren el territorio nacional llegando a todos aquellos lugares donde no hay oficinas físicas de la Agencia Pública de Empleo del SENA, permitiendo con ello el acceso a los servicios a más ciudadanos.

Con el propósito de fortalecer, promocionar y divulgar los servicios de la Agencia Pública de Empleo, algunas de las estrategias adicionales desarrolladas e implementadas durante la vigencia 2021 son:

- Encuentros empresariales, que se desarrollan con el objetivo de dar a conocer a los empresarios colombianos el portafolio de servicios de intermediación laboral que brinda la Agencia Pública de Empleo, a través de espacios presenciales o virtuales que buscan motivar a las empresas para la publicación de vacantes y consecución de talento humano a través del SENA.
- Boletines semanales denominados APE al Día, que se generan para ser dirigidos a funcionarios y contratistas de los equipos a nivel nacional y regional, dando a conocer toda la gestión semanal de la APE en materia de indicadores, así como noticias y artículos de interés.
- Actualización permanente de contenidos de la página web de la Agencia Pública de Empleo en materia de convocatorias especiales, boletines de prensa y publicación de contenidos, entre actualización de los directorios web regionales, publicación de cronogramas de ferias y Microferias, jornadas de oficinas móviles y talleres de orientación ocupacional.
- Articulación con la Oficina de Comunicaciones del SENA, que permite fortalecer la divulgación de los servicios, convocatorias nacionales e internacionales y promoción de eventos y jornadas especiales como día de la mujer, Jornada en el Día de las víctimas de la violencia, Día de la Afrocolombianidad, Feria de Empleo para Egresados, Expoempleo Joven, Expoempleo, entre otros, a través de los diferentes canales de la Entidad.
- Diseño de piezas informativas, boletines de prensa, realización de Facebook Live, actualización, publicación en la red social LinkedIn, entre otros para dar a conocer a la ciudadanía la oferta del SENA en materia de empleo.
- Articulación con Servicio al Ciudadano para el trámite de campañas de Mailyng con usuarios y empresarios de la APE para dar a conocer convocatorias, estrategias, entre otros proyectos de la APE.

Respecto a las estrategias desarrolladas se lograron, entre otros, los siguientes resultados:

- Más de 255 ferias de empleo presenciales y virtuales que contaron con la participación de más de 10 mil empresas, donde se logró la generación de más de 14.000 colocaciones de usuarios en búsqueda de empleo y la orientación ocupacional de más de 26 mil personas.
- Ferias especializadas con los siguientes resultados:
- Jornada virtual de empleo para mujeres: contó con la participación de 830 empresas y se logró la generación de 1.045 colocaciones para mujeres.
- Jornada virtual en el marco del Día Nacional de la Memoria y Solidaridad con las Víctimas del Conflicto: contó con la participación de 249 empresas y se logró la generación de más de 300 colocaciones.
- Jornada virtual en el marco del Día de la Afrocolombianidad: contó con la participación de 821 empresas y se logró la generación de más de 900 colocaciones.
- Feria de empleo virtual para egresados SENA: contó con la participación de 1.072 empresas y se logró la generación de más de 2.700 colocaciones de Egresados SENA.
- Expoempleo Joven: contó con la participación de 1.569 empresas y se logró la generación de más de 2.000 colocaciones.
- Expoempleo Virtual: contó con la participación de más de 4.000 empresas y se logró la generación de más de 3.000 colocaciones.
- Más de 70 encuentros empresariales con la participación de más de 1.300 empresas.
- Generación de 43 boletines semanales, publicación de más de 90 convocatorias especiales, 45 boletines de prensa, más de 100 publicaciones de contenidos y actualizaciones en la página web de la APE.
- Posicionamiento del perfil de la APE en la red social LinkedIn con más 239 mil seguidores y la publicación de más de 300 contenidos.
- Más de 47 campañas a través del Contact center del SENA

Es importante que durante la vigencia 2022, la Coordinación de la Agencia Pública de Empleo adelante gestiones, estrategias y acciones que ha venido desarrollando y también dar cumplimiento de las siguientes metas y acciones estratégicas:

Metas Vigencia 2022:

- Personas inscritas: 978.083
- Vacantes: 751.042
- Colocaciones: 475.280
- Colocaciones de egresados SENA: 263.846

- Personas orientadas: 1.175.838

Acciones Estratégicas vigencia 2022:

- Realizar ferias y microferias de empleo presenciales o virtuales de acuerdo a la guía de operación (Feria de la mujer -marzo, Feria en el marco del Día de la Memoria y Solidaridad con las Víctimas del Conflicto Armado -abril, Feria en el marco del Día de la Afrocolombianidad – mayo, Feria de empleo para egresados SENA – junio, Expoempleo Joven – agosto, Expoempleo nacional -octubre)
- Realizar encuentros empresariales regionales bajo la guía de operación para presentación, promoción y divulgación de los servicios que brinda la APE y promoción de los perfiles de los egresados del SENA, e inclusión laboral de jóvenes, consecución de vacantes, según las metas establecidas para cada Regional.
- Implementar estrategias y acciones encaminadas al registro de vacantes y logro de colocaciones clasificadas como Economía Naranja
- Realizar jornadas de oficinas móviles de acuerdo a la guía de operación para ampliar la cobertura de los servicios de intermediación laboral y orientación ocupacional de la APE.
- Realizar la orientación ocupacional a través de talleres individuales o grupales de manera presencial o virtual, de acuerdo a la caja de herramientas y la Guía de orientación.
- Articular con las empresas del sector hidrocarburos, la participación de la APE en los procesos de búsqueda de talento humano, de acuerdo a la guía y normatividad vigente para el procedimiento de la gestión de solicitudes para el desarrollo de proyectos en este sector.
- Promover la inclusión laboral en ocupaciones de los egresados SENA, a través de los servicios de intermediación laboral y orientación ocupacional de la APE
- Brindar herramientas a la población de los municipios PDET que favorezcan el desarrollo de habilidades para facilitar la búsqueda activa de empleo y la participación en los procesos de selección.
- Articular con el sector productivo la consecución de vacantes para promover la inserción laboral de los jóvenes, realizar ferias de empleo, talleres de orientación.
- Brindar atención a los usuarios buscadores de empleo y empresarios que escalen requerimientos para asesores personalizados a través del Chatbot Mariape.
- Promover la inserción laboral de las poblaciones vulnerables.
- Promover la inserción laboral de los colombianos en otros países a través de la articulación y el relacionamiento con entes gubernamentales y empresas extranjeras para la publicación de vacantes que permitan que los colombianos puedan participar en procesos de selección de personal para trabajar en otros países con garantías en el cumplimiento de sus derechos que evitan migraciones ilegales y la explotación laboral en otros países.

Ahora bien, según Resolución 1-01470 del 2021 el grupo interno de la Coordinación Nacional de la APE cuenta con Ocho (8) cargos de planta: 2 asesor, 3 profesionales, 1 oficinista y 1 secretaria, por lo tanto, para atender las necesidades, proyecciones, metas y acciones estratégicas de la Agencia Pública de Empleo y la Dirección de Empleo y Trabajo para la vigencia 2022, el personal de planta adscrito a dicho grupo de trabajo no es suficiente para cubrir las necesidades del servicio enunciadas.

En consecuencia, resulta indispensable la celebración de un contrato de prestación de servicios de carácter temporal a través del cual sea posible suplir la necesidad de apoyar la gestión de orientación ocupacional e intermediación laboral a los usuarios interesados en convocatorias de empresas extranjeras así como la consecución de convocatorias de empleo internacionales así como apoyar las gestiones de Articulación con embajadas y entidades de gobierno la promoción de los servicios de la Agencia Pública de Empleo, el proceso de apertura de vacantes de empresas extranjeras, brindar acompañamiento en el proceso de preselección y articular con las regionales procesos de orientación laboral a los usuarios interesados en las convocatorias internacionales y Ayudar con la estructuración de lineamientos relacionados a la estrategia de oficinas móviles, entre otras.

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

2. Obligaciones Específicas:

- a) Acompañar a la Agencia Pública de Empleo en la Articulación con embajadas y entidades de gobierno, la promoción de los servicios de la APE y la consecución de vacantes de empresas internacionales que requieran talento humano colombiano.
- b) Apoyar el proceso de apertura de vacantes de empresas extranjeras, brindar acompañamiento en el proceso de preselección y articular con las regionales, procesos de orientación laboral a los usuarios interesados en las convocatorias internacionales.
- c) Ayudar con la estructuración de las orientaciones y recomendaciones relacionados con la estrategia de

oficinas móviles, realizar acompañamiento y seguimiento a las jornadas desarrolladas en estas oficinas y generar los informes pertinentes.

d) Brindar acompañamiento y monitoreo a las regionales asignadas en la gestión desarrollada para el cumplimiento de las metas establecidas.

e) Apoyar la generación de informes de indicadores a través del Ranking semanal y los informes de gestión por regionales. Así como colaborar con la proyección de informes correspondientes a la Agencia Transnacional y demás temas objeto del contrato.

f) Proyectar las respuestas a las PQRS presentadas por las empresas nacionales e internacionales, así como de los usuarios buscadores de empleo.

g) Apoyar y acompañar a la Coordinación Nacional de la Agencia Pública de Empleo en las reuniones y/o comités que se realicen interna y externamente y apoyar el cumplimiento de los compromisos derivados de los mismos.

h) En enero, presentar una propuesta de las orientaciones y recomendaciones para las regionales relacionados con la estrategia de oficinas móviles durante la vigencia 2022.

i) Las demás que se deriven del artículo 5 de la Ley 80 de 1993, así como todas aquellas que señalen la Constitución y la ley.

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato a suscribir es de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión teniendo en cuenta los artículos 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, 2 – literal h) del numeral 4 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015. De conformidad con las normas mencionadas, este contrato en ningún caso genera relación laboral ni prestaciones sociales, no tiene subordinación y se celebrará por el término estrictamente indispensable.

4. Competencias Técnicas y Personales:

La persona natural deberá ejecutar el objeto del contrato a partir de los conocimientos y experiencia relacionada descritos en el presente estudio previo, además de contar con buenas relaciones interpersonales con clientes internos y/o externos, uso eficaz de las tecnologías de la información y de la comunicación, capacidad de trabajo en equipo y liderazgo.

5. Domicilio Contractual:

El domicilio contractual será la ciudad de Bogotá D.C.

6. Fundamentos jurídicos que soportan la modalidad de selección:

El objeto que se requiere contratar corresponde a la prestación de servicios personales, que de conformidad con lo establecido por el artículo 32 - numeral 3 de la Ley 80 de 1993 y el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, se celebrará bajo la modalidad de Contratación Directa.

7. Justificación Valor del contrato:

El valor de los honorarios se determina de acuerdo con los criterios de selección objetiva establecidos conforme a la necesidad, al objeto, las obligaciones descritas en este documento, la formación académica y la experiencia exigida para la idónea ejecución del contrato, en concordancia con el Plan de Acción de la Entidad, el presupuesto asignado a la dependencia, el Plan Anual de Adquisiciones y la tabla de honorarios vigente. Para poder adelantar por parte del SENA los trámites administrativos de pago, el contratista debe acreditar previamente el cumplimiento de los requisitos de pago, tales como la certificación expedida por el supervisor del contrato en la que acredite el cumplimiento a entera satisfacción del objeto y obligaciones del contrato en el respectivo periodo y la cancelación de los aportes a la seguridad social como salud, pensión y riesgos laborales y demás documentos necesarios para el pago. En caso de requerirse el desplazamiento del contratista a otras ciudades o municipios diferentes al domicilio contractual para el cumplimiento del objeto contractual, el SENA pagará los gastos que cause el desplazamiento de conformidad con lo establecido en el acto administrativo vigente.

8. Análisis de Riesgos y la forma de mitigarlos:

Una vez analizada la matriz de riesgos anexa a este estudio previo respecto del cumplimiento del contrato a celebrar, y en aras de salvaguardar el interés patrimonial, la Entidad solicitará al futuro contratista constituir una garantía de cumplimiento del contrato.

9. Garantías que debe asumir el contratista:

El contratista deberá constituir a su costa y a favor del SENA, una garantía de cumplimiento sobre el 10% del valor total del contrato, en los términos señalados en la Sección 3 Subsección 1 del Decreto 1082 de 2015, la cual se mantendrá vigente durante el plazo de ejecución del contrato y cuatro (4) meses más y se ajustará a los límites, existencia y extensión de los siguientes amparos: Cumplimiento del contrato. Este amparo cubre a la entidad estatal de los perjuicios derivados de a) incumplimiento total o parcial del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista; b) El incumplimiento tardío o defectuoso del contrato, cuando el

incumplimiento es imputable al contratista c) Los daños imputables al contratista por entregas parciales de la obra, cuando el contrato no prevé entregas parciales; y d) El pago del valor de las multas y de la cláusula penal pecuniaria.

10. Supervisión:

La supervisión del contrato estará a cargo de: Profesional G09 De La Dirección De Empleo Y Trabajo o quien designe el Director(a) de Empleo y Trabajo. En caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. Si no se da la situación anterior, el ordenador del pago Director(a) De Empleo Y Trabajo designará nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se comunicará a las partes mediante el SECOP II.

11. Proceso de contratación cobijado por un acuerdo comercial: SI ____ NO ☒

12. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones: SI ☒ NO ____

13. Criterios para seleccionar la oferta más favorable:

De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, "por tratarse de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido varias ofertas".

14. Análisis del Sector

De acuerdo con el artículo 2.2.1.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015 y la Guía para la Elaboración de Estudios de Sector G-EES-02 de Colombia Compra Eficiente, el análisis del sector en un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, depende del objeto y de las condiciones de idoneidad y experiencia que llevan a contratar a la persona natural, conforme a lo indicado en la primera parte del presente documento.

14.1 Idoneidad y experiencia.

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por el (la) señor (a) Mary Alejandra Galeano Portillo, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

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

Entidad	Fecha de Ingreso	Fecha de Retiro	Meses	Días
SENA	22-01-2018	12-12-2018	10.8	324
SENA	17-01-2017	31-12-2017	11.6	348
SENA	20-01-2016	31-12-2016	11.5	346
SENA	28-01-2015	31-12-2015	11.2	337
SENA	24-01-2014	20-12-2014	11.0	330
		Totales	56.2	1685

14.2 Estudio de la Oferta.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-614 del 2009, señaló que el ejercicio de funciones permanentes en la Administración Pública debe hacerse con personal de planta y que todo vínculo contractual para el desempeño de funciones permanentes y propias del objeto de la entidad contratante debe ser retirado de la dinámica laboral administrativa, debido a que desdibuja el concepto de contrato estatal, vulnera derechos laborales y el artículo 125 de la Constitución Política que exige el mérito para el ingreso y permanencia al empleo público.

El uso de la modalidad del contrato de prestación de servicios resulta adecuada si se celebra en total observancia a la normativa que la regula, en el marco de la jurisprudencia de las Altas Cortes, pero también es cierto que, a pesar de las múltiples medidas adoptadas en materia de gestión y normativas, persiste el uso de esta modalidad para cumplir funciones de carácter permanente.

Es por ello que en el mercado colombiano existen múltiples profesionales y expertos en diferentes materias que prestan sus servicios a diversas entidades y cuyo objeto y obligaciones son similares a las que aquí se pretende contratar.

Sin embargo, una vez analizada la hoja de vida del futuro contratista, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el Director(a) de Empleo y Trabajo establece que el futuro contratista cumple con los requisitos señalados anteriormente.

14.3 Estudio de la Demanda

De conformidad con la información suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la

Agencia Nacional de Contratación Pública, Colombia Compra Eficiente, a 31 de octubre de 2020, las entidades públicas contaban con 392.468 contratistas prestadores de servicios profesionales, de los cuales cerca del 30% estaban vinculados con entidades del orden nacional y 70% con entidades del orden territorial.

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

No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor del contrato	Modalidad de selección
768753-2019	Carol Lizeth Garzon Rubiano	Prestar los servicios profesionales para apoyar procesos de orientación ocupacional e intermediación laboral, así mismo el relacionamiento con las instituciones de educación superior, según comunicación no 8-2019-004205	31/12/2019	\$50,696,600	Contratación Directa
2153621-2021	Mary Alejandra Galeano Portillo	Prestar los servicios profesionales para apoyar en la ejecución y seguimiento del proceso de intermediación laboral nacional e internacional	31/12/2021	\$61,001,750	Contratación Directa

15. Recomendación al Ordenador del Gasto:

Que revisada y validada la documentación presentada por el futuro contratista en el SIGEP y verificado el cumplimiento de los requisitos de capacidad, idoneidad y/o experiencia requerida para la prestación del servicio y el cubrimiento de la necesidad reportada, se recomienda la contratación al ordenador (a) del gasto, sin que sea necesario haber obtenido previamente varias ofertas, así mismo se verificó el cumplimiento de los topes, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en Bogotá, D.c.



HERNÁN FUENTES
Director(a) de Empleo y Trabajo



Proyecto: YENIFER JOHANA ZULUAGA BARCO - Dirección De Empleo Y Trabajo

Id 1114

Anexo: Matriz de Riesgos

MATRIZ DE RIESGOS PARA LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTIÓN SENA DIRECCIÓN GENERAL																
No.	Clase	Fuente	Etapas	Tipo	Descripción (Qué puede pasar y, cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento				
												¿Afecta el equilibrio económico del contrato?		Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Persona responsable por implementar el tratamiento
												Categoría	Valoración del riesgo			
1	General	General	Ejecución	Regulatorio	Expedición de normas que impongan nuevos tributos, impuestos o cargas parafiscales que pueda afectar el equilibrio económico del contrato	Genera carga adicional a las previstas puede afectar a cualquiera de las partes del contrato	2	2	Bajo	Contratista	Las partes de mutuo acuerdo determinarán la forma de retornar el equilibrio contractual a fin de no generar perjuicio para las partes	3	1	Si	Ejecución	Contratista
2	Específico	Externo	Ejecución	Regulatorio	Perjuicios que se puedan ocasionar al contratista por la ocurrencia de hechos de fuerza mayor o caso fortuito en los términos del contrato y de la legislación existente	Retrasos en ejecución contractual	4	3	Alto	Contratista - SENA	Las partes de mutuo acuerdo acordarán la forma de retornar el equilibrio contractual a fin de no generar perjuicio para las partes	3	2	Si	Ejecución	SENA y Contratista
3	General	Externo	Ejecución	Operacional	Enfermedad General, laboral, accidentes de laborales que puedan generar incapacidad discapacidad, muerte del contratista entre otros	Acciones judiciales	2	1	Bajo	Contratista	Reducción de la probabilidad de ocurrencia del evento con actividades y programas de prevención en seguridad industrial y ocupacional	1	1	No	Ejecución	Contratista
4	Específico	Externo	Ejecución	Operacional	Riesgo por mal uso de la información. Se materializa cuando el contratista en cumplimiento de sus obligaciones administra información y la usa en actividades diferentes al desarrollo de su objeto contractual	Acciones Judiciales	3	4	Alto	Contratista	Reducir las probabilidades de ocurrencia con divulgación de políticas sobre la administración de la información documental y magnética. Monitoreo a las fuentes de información usadas por el contratista	2	1	No	Ejecución	Supervisor del contrato
5	Específico	Externo	Ejecución	Operacional	Riesgos por conceptos errados. Se materializa cuando el producto del contrato, el concepto, no es acorde con lo requerido por la entidad por no actualización de conocimientos o por aplicación incorrecta de los mismos	Incumplimiento de las obligaciones del contrato	3	7	Alto	Contratista	Unificación de criterios para el manejo de la información	2	1	No	Ejecución	Supervisor del contrato
6	Específico	Interno	Ejecución	Técnico	Riesgo por servicios adicionales, se materializa cuando se requieren servicios complementarios o adicionales de manera sobreviniente a la necesidad que se estaba satisfaciendo con la ejecución del contrato	Prestación de servicio sin disponibilidad presupuestal que generen reclamaciones	2	3	Medio	SENA	No prestar servicios sin las debidas legalizaciones de adiciones, prorrogas o modificaciones contractuales	2	1	Si	Ejecución	Director del Área - Supervisor del contrato

MATRIZ DE RIESGOS PARA LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTIÓN SENA DIRECCIÓN GENERAL																			
No.	Clase	Fuente	Etapas	Tipo	Descripción (Qué puede pasar y, cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento					Monitoreo y revisión	
													¿Afecta el equilibrio económico del contrato?		Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Persona responsable por implementar el tratamiento	¿Cómo se realiza el monitoreo?	¿Cuándo?
													Categoría	Valoración del riesgo					
7	Específico	Interno	Ejecución	Operacional	Riesgo de no cumplimiento del contrato en sus obligaciones generales, específicas y naturales; se materializa cuando se evidencia afectación del contrato por omisión de ejecución de las obligaciones del contratista.	Omisión de ejecución de alguna de las obligaciones contractuales generales, específicas o naturales.	3	2	Medio	CONTRATISTA	Solicitud de garantía de cumplimiento a favor de la Entidad por el 10% del valor del contrato y con una vigencia hasta por cuatro meses mas luego de la terminación del plazo.	1	1	No	Ejecución del registro presupuestal	Ejecución del registro presupuestal	CONTRATISTA	Posterior a la firma del contrato	
8	Específico	Interno	Ejecución	Operacional	Riesgo por la tardanza de la expedición del respectivo registro presupuestal como requisito de ejecución.	Demora en el inicio de la ejecución del contrato	3	2	Medio	SENA	Seguimiento a cada un de los expedientes contractuales que requieran registro presupuestal	1	1	No	Ejecución del registro presupuestal	Ejecución del registro presupuestal	SENA	Posterior a la firma del contrato	
9	General	Externo	Ejecución	Riesgo Operacional	Contagio coronavirus	Demandas, indemnizaciones del personal fallecido	4	8	Alto	Contratista	El interventor y contratista del suministro deben dar estricto cumplimiento a la Resolución No. 000666 del 24 de abril de 2020 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social "por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID-19" y su anexo técnico "Protocolo de Bioseguridad para la prevención de la transmisión de COVID-19".	3	3	Si	10/7/2020	3/11/2020	Interventor del Contrato / Contratista	Diario	
* En todo caso, la Oficina y/o Dirección donde nace la necesidad es responsable de analizar la contratación a realizar y ajustar la presente matriz de riesgos de acuerdo a su contexto.																			

* En todo caso, la Oficina y/o Dirección donde nace la necesidad es responsable de analizar la contratación a realizar y ajustar la presente matriz de riesgos de acuerdo a su contexto.