



PROCESO		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
NOMBRE DEL FORMATO		
FORMATO ESTUDIOS PREVIOS		
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN		
Pública	<input checked="" type="checkbox"/>	Pública Clasificada <input type="checkbox"/>
		Pública Reservada <input type="checkbox"/>

PARA DETERMINAR LA CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD PARA CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y/O DE APOYO A LA GESTIÓN ACTIVIDADES DIFERENTE A INSTRUCTOR

OBJETO:	Prestar los servicios personales de carácter temporal como apoyo para la atención a oferentes o buscadores de empleo y potenciales empleadores que requieren los servicios de gestión y colocación de la Agencia Pública de Empleo.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Título técnico o técnico laboral o Tecnólogo o Aprobación mínimo del 50% del plan de estudios superiores en áreas en áreas afines a Ciencias Administrativas, Económicas, Sociales e Ingenierías y afines. En todo caso se tendrá en cuenta las equivalencias contempladas en la tabla de honorarios expedida por el SENA vigente para la época de contratación.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	Sin experiencia laboral relacionada.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para cada contrato la suma de Veintiséis Millones Seiscientos Once Mil pesos (\$26.611.000) . Para un total de Ciento Cincuenta Y Nueve Millones Seiscientos Sesenta Y Seis Mil Pesos (\$159.666.000) por los seis (06) contratos a celebrar. Esta suma será pagada por el SENA al contratista en cada contrato de la siguiente manera: a) Un primer pago correspondiente al mes de enero de 2025 por valor de Un Millón Ciento Cincuenta y Siete Mil Pesos (\$1.157.000) ; b) ONCE (11) pagos iguales por los meses de febrero a diciembre de 2025, por valor de Dos Millones Trescientos Catorce Mil Pesos (\$2.314.000) cada uno.
PLAZO:	31 de diciembre de 2025
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Chimichagua, Chiriguaná, Bosconia, San Alberto, Aguachica y La Jagua de Ibirico, Cesar.
SUPERVISOR:	Coordinadora Grupo Agencia Pública de Empleo Regional Cesar



ORDENADOR DEL GASTO:	Director Regional
-----------------------------	-------------------

De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015, artículo 3º del Decreto 199 de 2024 y de la Ley 2013 de 2019 entorno a la integralidad de la entidad, la Dirección Regional Cesar del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. Justificación de la necesidad de la contratación:

El SENA es un establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio del Trabajo, encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país, como lo establece la Ley 119 de 1994.

El Plan Estratégico Institucional 2023 – 2026 se formuló a partir de un diagnóstico institucional orientado a garantizar una construcción con enfoque pluralista y diferencial que permita la creación de valor público. Se utilizó una metodología híbrida con elementos de prospectiva y de diseño de pensamiento, desarrollada bajo un enfoque sistémico que buscó comprender las tendencias posibles o factores de cambio determinantes para escenarios futuros en el SENA.

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

La Dirección de Empleo y Trabajo en articulación de las funciones de la Coordinación Nacional de la Agencia Pública de Empleo expone en el presente documento las orientaciones para la gestión técnica, administrativa y operativa de los lineamientos contemplados en el Plan Estratégico 2023-2026, en el marco del proceso misional Gestión de Empleo, Análisis Ocupacional y Empleabilidad para la implementación de las estrategias que tienen lugar en los proyectos y programas de la Agencia Pública de Empleo SENA.



De acuerdo con la Constitución Política de Colombia, lo dispuesto en los artículos 26 y 29 de la Ley 152 de 1994, y teniendo en cuenta que la entidad atiende las orientaciones dadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el SENA estableció las acciones del plan de acción institucional, las cuales responden a los compromisos de la entidad en plan nacional de Desarrollo (PND) 2022- 2026, el Plan Estratégico Sectorial del Ministerio del Trabajo y el Plan Estratégico Institucional; dando cuenta de las principales orientaciones para lograr la articulación entre la estrategia y operación del SENA como Entidad líder de formación para el trabajo.

Plan Nacional de Desarrollo

El Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, consigna las apuestas del Gobierno Nacional para lograr la paz total y la justicia social. El Plan fue concebido con miras a desarrollar cinco grandes transformaciones: 1. Ordenamiento del territorio alrededor del agua y justicia ambiental, 2. Seguridad humana y justicia social, 3. Derecho humano a la alimentación, 4. Internacionalización, transformación productiva para la vida y acción climática y 5. Convergencia regional.

El SENA, por su misionalidad y presencia a nivel nacional, tiene relación con todas las transformaciones; sin embargo, su alineación principal está con la transformación de Seguridad Humana y Justicia Social, seguidas por las transformaciones de Seguridad Alimentaria, Transformación Productiva y la Convergencia Regional, conectadas a los actores diferenciales del cambio. La Dirección de Empleo y Trabajo articula respecto de la TRANSFORMACIÓN como PILAR de expansión de capacidades con más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida bajo el CATALIZADOR Sostenibilidad y crecimiento empresarial desarrollando el COMPONENTE iniciativas productivas, acceso al financiamiento amplio y educación financiera; con el fin de contribuir al tejido empresarial del país con empresas sostenibles y rentables.

La presente contratación se fundamenta en las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, articulado con los plan estratégicos institucionales definidos en el Decreto 612 de 2018, y los documentos CONPES en los que tiene compromisos la entidad, para consolidarse como un referente de formación integral para el trabajo, por su aporte a la empleabilidad, el emprendimiento y la equidad, atendiendo con pertinencia y calidad las necesidades productivas y sociales del país aportando a la transformación de vidas, construyendo tejido social. Plan que plantea retos importantes a la entidad en aras de contribuir en el cambio de las condiciones que hagan posible la evolución en: Ordenamiento del territorio alrededor del agua y justicia ambiental, Seguridad humana y justicia social, Derecho humano a la alimentación, Internacionalización, transformación productiva para la vida y acción climática y Convergencia regional; involucrando actores diferenciales para el cambio como son: Las mujeres como motor del desarrollo económico sostenible y protectoras de la vida y del ambiente, población víctima con reparación efectiva e integral, población LGBTIQ+ con garantía de derechos para su desarrollo con diversidad, Niñas, niños y adolescentes amados, protegidos e impulsados en sus proyectos de vida con propósito, Grupos étnicos con garantías de un enfoque diferencial étnico para el cambio, Personas con discapacidad en un mundo sin barreras.



En este sentido la misionalidad del SENA dispuesta para aportar a estos pilares transformacionales, operativamente se soporta en la estructura orgánica definida por las normas y apartes vigentes de la Ley 119 de 1994 y el Decreto 249 de 2004 (Modificado parcialmente por el Decreto 2520 de 2013), en la cual se establece las funciones de la Dirección de Empleo y Trabajo (artículo 14.); así mismo, se encuentran las funciones de las Direcciones Regionales que tienen por objeto ejecutar con las estrategias y mecanismos para cumplir con los planes y programas de empleo asignados al SENA por el Gobierno Nacional; así como la ejecución de políticas, planes, programas y proyectos, relacionados con la información para el empleo, emprendimiento y desarrollo tecnológico; y los Centros de Formación Profesional Integral, como dependencias responsables de la prestación de los servicios de formación profesional integral, los servicios tecnológicos, la promoción y el desarrollo del empresarismo, la normalización y evaluación de competencias laborales, en interacción con entes públicos y privados y en articulación con las cadenas productivas y los sectores económicos. De otra parte, en el artículo noveno (9) numeral 14 de la citada Resolución, dispone que la APE conjuntamente con la Dirección de Formación Profesional, debe “(...) proponer programas de capacitación y actualización a desempleados, poblaciones vulnerables y demás grupos especiales, de acuerdo con las necesidades del mercado laboral, para el mejoramiento del empleo y la empleabilidad del país”.

En ese orden de ideas, la Dirección de Empleo y Trabajo con su objetivo de contribuir a la generación de empleos, trabajos e ingresos para los colombianos mediante acciones como la formación, el emprendimiento e intermediación laboral, ejecutará acciones que garanticen la alineación con el Plan de Desarrollo Nacional en armonía con la nuestra misión y visión institucional, a través de los Programas misionales del SENA, los cuales son operados en los Despachos Regionales y en los Centros de Formación, Agencias Públicas de Empleo y demás lugares donde tenemos representación misional.

Ahora bien en materia de atención a la población víctima, poblaciones vulnerables y demás grupos poblacionales, en cumplimiento de la normatividad vigente relacionada con estos temas, dentro de las que se encuentran: Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Víctimas y Restitución de Tierras 1448, su Decreto Complementario 4800 de 2011, la Directiva Presidencial 05 de 2013, la Ley 975 de 2005 (ley de Justicia y Paz), lo consagrado en la Ley 70 de 1993 comunidades negras, la Ley 1098 de 2006 código de infancia y adolescencia, Ley 1453 de 2011 reforma al código penal procedimiento penal, infancia y adolescencia y reglas sobre extinción de dominio, el Decreto 4633 de 2011 medidas de asistencia, atención, reparación integral y restitución de derechos territoriales a las víctimas pertenecientes al pueblo ROM o Gitano, el Decreto 4634 de 2011 medidas de asistencia, atención reparación integral y de restitución de tierras a las víctimas pertenecientes a las comunidades negras, afrocolombianas raizales y palenqueras, la Ley 618 de 2013 Derechos de personas con discapacidad, la Ley 1709 de 2014 programas de resocialización y reintegración social, la Resolución 1726 de 2014 política Decreto con fuerza de Ley 4633 de 2011, Documentos CONPES, Ley 1450 de 2011, Ley 361 de 1997 Mecanismo de Integración de las Personas con Discapacidad, Ley Estatutaria 1618/2013 para personas con discapacidad, 2011 agencia colombiana para la reintegración, el Acuerdo N° 10 de



2016 política de atención con enfoque pluralista y diferencial, la Sentencia T-025 de 2004 que declara el estado de cosas inconstitucional respecto de la situación de la población internamente desplazada, la Ley 1785 de 2016 que establece la estrategia Red Unidos, el CONPES 166 de 2013 política pública nacional de discapacidad e inclusión social, y el CONPES 4031 de 2021, el cual contiene el plan de ejecución de metas, el presupuesto y los mecanismos de seguimiento para el Plan Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas (PNARIV), especialmente en los componentes de Atención y Asistencia y Reparación Integral, ley de Formalización y Primer Empleo, programas de Gobierno como Red Unidos y atención a la primera infancia de Cero a Siempre, Política Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana, Plan Nacional de Consolidación Territorial, Sentencia T-025 de 2004 y Autos de seguimiento diferenciales, emitidos por la Honorable Corte Constitucional, Convenios Interadministrativos, Comités Regionales de Política Social, en beneficio de las Poblaciones vulnerables.

El Decreto 249 de 2004, estipula en su artículo 29, como funciones de las Direcciones Regionales y de la Dirección del Distrito Capital, entre otras las siguientes:

(...) 1. Asegurar que las políticas, objetivos, estrategias, planes, programas, normas y procedimientos adoptados por la entidad se cumplan, para garantizar el cumplimiento de la misión del SENA.

Fundamentadas en:

- ✓ Política de atención diferencial de servicios de empleo y emprendimiento para población vulnerable.
- ✓ Política Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas.
- ✓ Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País.
- ✓ Política Nacional de Desarrollo Productivo.
- ✓ Política Nacional para la Reincorporación Social y Económica de Exintegrantes de las FARC-EP.
- ✓ CONPES 4005 - Política Nacional de Inclusión y Educación Económica y Financiera.
- ✓ CONPES 4023 - Política para la reactivación y el crecimiento sostenible e incluyente: nuevo compromiso por el futuro de Colombia
- ✓ CONPES 4040 - Estrategia para Fortalecer el Desarrollo Integral de la Juventud
- ✓ La Ley 1636 de 2013 su artículo 25, por medio de la cual la Agencia Pública de Empleo - APE, pertenece a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, para adelantar procesos de intermediación laboral y así mismo las funciones asignadas por medio del Decreto 2852 de 2013 por medio del cual tiene a su cargo la función de gestión y colocación de empleo, de acuerdo con lo dispuesto en su artículo 32, y adicionalmente alguna de las acciones a realizar son:

1. Formación y capacitación para desempleados;
2. Certificación por competencias a los desempleados que lo requieran
3. Formación y asesoría para oferentes como emprendedores.



4. Las que contribuyan a mejorar las condiciones de empleabilidad de los oferentes que permitan su inserción en el mercado de trabajo.

PRIORIDADES ESTRATÉGICAS:



El Plan Estratégico Institucional 2023-2026 presenta el Mapa Estratégico Institucional que se expone a continuación, y sobre el cual se soportan las prioridades estratégicas definidas, para la vigencia 2025:

Ítem	Prioridad estratégica	Acción	Articulación mapa estratégico de la entidad
1	Mejora Continua a La Experiencia Del Cliente	✓ Personalización del servicio: Enfocada en mejorar la experiencia del cliente con un servicio más personalizado, diversificando los canales de comunicación e incluyendo una experiencia digital.	VA-01 Promover la inclusión social y económica de todas las personas bajo un enfoque diferencial fortaleciendo sus capacidades y las oportunidades de empleabilidad, contribuyendo así al desarrollo equitativo de las comunidades y al fortalecimiento de las organizaciones populares, comunitarias y solidarias.



2	Enfoque territorial	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Articulación en los territorios, de acuerdo con cada plan de desarrollo regional, apuestas productivas, agendas de competitividad, entre otros. ✓ Articulación con el ecosistema regional para brindar servicios complementarios acordes a las necesidades de la región. 	VA-02 Potenciar el desarrollo sostenible de los territorios por medio del fortalecimiento de las actividades productivas de la población, las empresas, agremiaciones, asociaciones, cooperativas y demás organizaciones, aportando a la transformación productiva del país.
3	Enfoque a la innovación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementación de metodologías diferenciales de atención para poblaciones específicas ✓ Articulación con el portafolio interno de la Entidad 	MI-04 Innovar en la prestación integral de los servicios de la entidad orientada a incrementar, su calidad, pertinencia y cobertura, con un enfoque diferencial, población y territorial.
5	Relacionamiento interinstitucional, nacional, internacional	<p>Desde la región:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Atención a los escenarios de fortalecimiento orientados por la Dirección General con entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales, para la consolidación de los procesos, el cumplimiento de CONPES y políticas públicas. 	MI-05 Contribuir a la cobertura, calidad y pertinencia de los servicios institucionales a partir de la gestión de alianzas estratégicas y/o convenios nacionales e internacionales



6	Eficiencia operativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Optimización de recursos para aumentar la productividad a través del fortalecimiento de las competencias de servicio al cliente y competencias técnicas en los equipos regionales. ✓ Actualización de los sistemas de información 	DI06 "Fortalecer el modelo de operación institucional para lograr una gestión efectiva orientada a resultados.
---	----------------------	--	--

INICIATIVAS ESTRATEGICAS 2025

ORIENTACIÓN OCUPACIONAL.

Procedimiento mediante el cual se suministra a los usuarios, buscadores de empleo y egresados SENA, herramientas que facilitan la participación en los procesos de selección laboral, la calificación o recalificación de perfil, aumentando las posibilidades de inserción en los diferentes sectores productivos.

De igual manera es importante resaltar que la orientación ocupacional también se dirige a las empresas en temas relacionados con el mercado laboral y publicación de vacantes. Para esto, un equipo de profesionales a nivel nacional analiza la hoja de vida, orienta a los usuarios para la identificación, elaboración, y/o mejoramiento del perfil, direccionando a los interesados a las diferentes líneas de atención que contempla el SENA para la calificación y recualificación, como son: Formación complementaria, certificación de competencias laborales y emprendimiento. Para esta labor, los orientadores en el 2025 pueden utilizar el test de personalidad e intereses ocupacionales, el cual busca identificar brechas de competencias blandas que a la vez se pueden fortalecer mediante los cursos que ofrece la prueba.

Descripción de actividades

Orientación a buscadores de empleo: Entrevista individual o grupal de orientación o identificación de barreras a buscadores de empleo. Pruebas psicotécnicas asociadas a la orientación (test de personalidad). Actividades grupales sobre competencias básicas transversales. Construcción, reconstrucción o actualización de la hoja de vida. Actividades individuales o grupales sobre herramientas para el autoempleo o búsqueda de empleo y actividades que ayuden al fortalecimiento del perfil laboral.

Orientación a empleadores: Acciones que permiten conocer las características, necesidades y expectativas del empleador para asesorar, la definición, registro y publicación de vacantes, brindar información sobre el mercado e inserción laboral o programas de fomento al empleo formal. x Direccionar a programas de formación.

Teniendo en cuenta que para el año 2025 se estableció un objetivo de orientación para mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, es necesaria la articulación para la realización trimestral de talleres de orientación ocupacional dirigidos a estos grupos



poblacionales. Los orientadores de atención a población víctima apoyarán el desarrollo de las jornadas con enfoque diferencial enunciadas anteriormente.

INTERMEDIACIÓN LABORAL

Resolución 3229 de 2022 Identificación entre los oferentes o buscadores registrados que cumplan con el perfil requerido en la vacante a través del sistema de información de la Agencia Pública de Empleo, que permite poner a disposición del potencial empleados las hojas de vida de los oferentes preseleccionados por el sistema y que cumplen con lo requerido en la vacante.

INTERMEDIACION CON EMPRESAS BENEFICIARIAS DEL FONDO EMPRENDER El objetivo de esta estrategia es lograr impulsar el uso de los servicios de la APE por parte de las empresas creadas a través del Fondo Emprender, con el fin de posicionar a la Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA como un aliado estratégico de los emprendedores beneficiarios, para la consecución y preselección de Talento Humano en diversos sectores económicos. La coordinación de la APE se articulará con Emprendimiento a fin de identificar las empresas beneficiarias del Fondo Emprender y realizar las siguientes actividades: 1. Verificar si se encuentran registrados en el RUES 2. Realizar contacto telefónico con el empresario beneficiado, para el registro, socialización de los servicios del aplicativo web de la Agencia Pública de Empleo. 3. Informar a la Coordinación Nacional APE, los resultados de las acciones adelantadas y las colocaciones que se lograron con la gestión.

INTERMEDIACIÓN LABORAL EGRESADOS SENA Estrategias de Intermediación laboral APE dirigida a egresados: Estas estrategias se diseñan y ejecutan con el fin de fortalecer la gestión y colocación de los egresados SENA y registrar en la APE el 100% de la base de aprendices próximos a certificarse a través de la ruta de atención para aprendices y egresados, para lo cual se deben realizar las siguientes actividades: 1. Remisión de base de datos de egresados certificados 6 meses sin vínculo laboral por parte de la Coordinación Nacional a las Regionales APE. 2. Remisión de la base de datos de aprendices próximos a certificarse, para que se realice la respectiva orientación para el registro en la Agencia Pública de Empleo. 3. Los equipos APE regionales deberán identificar las vacantes disponibles de acuerdo con el perfil de los egresados certificados de la base y contactar a estas personas para brindarles información e invitarlos a participar de las convocatorias vigentes. 4. La coordinación se debe articular con los centros de formación, para brindar orientación ocupacional a los aprendices designando un orientador ocupacional para que sea el enlace entre las dos dependencias (APE y centros de formación). 5. La Coordinación Nacional de la APE suministrará la base de datos de Aprendices en Formación titulada activos para que sea gestionada por el enlace APE. 6. El enlace APE, con apoyo del equipo regional deberá: Programar y desarrollar jornadas de socialización del portafolio APE en los centros de formación. Programar jornadas de registro y de talleres de orientación a lo largo del proceso formativo de los aprendices. Articular la participación de egresados en las jornadas de empleo e intermediación laboral programadas por la APE Regional. Articular acciones con los profesionales de contrato de aprendizaje y Técnicos de nodo contratados por la Dirección de Formación Profesional.



ESTRATEGIAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL APE DIRIGIDA A POBLACIÓN JÓVEN
Con el fin de promover la inserción laboral y la mitigación de barreras de accesibilidad a un empleo formal de los jóvenes para el año 2025, se deben gestionar acciones de registro en el aplicativo y orientación ocupacional e intermediación laboral con esta población, para lo cual se realizarán las siguientes actividades: Sensibilizar a las empresas, en relación con los beneficios tributarios y los incentivos económicos establecidos por el gobierno, respecto a la contratación de jóvenes para la consecución de vacantes en articulación con la Dirección de Relaciones Corporativas. Las regionales deberán participar y apoyar los programas de gobierno que defina la Coordinación Nacional de la APE SENA en relación con la promoción de la empleabilidad para los jóvenes. Fortalecer el Desarrollo orientación ocupacional a los jóvenes a través de la ejecución de talleres y aplicación de las pruebas de personalidad e interés ocupacional. Realizar un seguimiento semanal a las vacantes publicadas en la aplicación web APE que no requieran experiencia laboral para realizar la búsqueda de jóvenes que cumplan con los requisitos de estas vacantes.

FERIAS Y MICROFERIAS DE EMPLEO Espacios generados para acercar la oferta y la demanda de empleo de manera presencial o a través de plataformas virtuales donde el empresario oferta sus vacantes y los usuarios tienen la posibilidad de postularse a las vacantes y establecer comunicación con las empresas a través de canales digitales o entrevistas personalizadas cuando el evento es presencial. Los equipos regionales de la Agencia Pública de Empleo deberán participar activamente en el desarrollo de ferias y jornadas nacionales las cuales contarán en el marco de la meta general. Para el año 2025 se tienen programados los siguientes eventos: Feria de Empleo SENA para mujeres. Jornada de servicios para víctimas de la violencia. Jornada de servicios en el marco del día de la Afrocolombianidad. Feria de empleo para Egresados. Feria de empleo para jóvenes. Feria Nacional de empleo.

CONVOCATORIAS ESPECIALES. Es una estrategia de acompañamiento a empresas privadas y públicas con alto número de vacantes o requerimientos especiales a nivel nacional o procesos de formación cerrada o dual, en el diseño de las piezas publicitarias y en la publicación de las vacantes en la página de la Agencia Pública de Empleo en el apartado “Convocatorias Especiales”. Esta estrategia es manejada por la Coordinación Nacional y se articulará con las regionales.

ESTRATEGIA CAMPESENA El objetivo es implementar acciones desde la Agencia Pública de Empleo SENA para participar en la estrategia institucional CampeSENA con participación de orientación ocupacional e intermediación laboral, mediante las siguientes metas: 46.902 Inscritos, 4.110 vacantes, 2.468 colocaciones, 1.238 colocaciones para mujeres, 17.899 orientados desplazados, 28.759 mujeres orientadas, 724 empresas registradas, 34 encuentros empresariales, 139 Jornadas de atención y divulgación CampeSEN a la Plaza, 82 Jornadas de oficina móvil o participación en eventos realizados por entidades externas (este indicador se cumple con cualquiera de las dos actividades dado que no todas las regionales tienen oficina móvil). Con el fin de dar cumplimiento a las metas propuestas se establecen las siguientes acciones a adelantar en el marco de los reportes de eventos para CampeSENA: 1) Encuentros Empresariales a realizar con



empresas del Sector CampeSENA 2) Jornadas de atención y divulgación CampeSENA a la Plaza 3) Jornadas de atención con las oficinas móviles o participar en eventos realizados por los entes gubernamentales que congreguen población campesina (ferias y festividades, día del campesino, etc).

HIDROCARBUROS Teniendo en cuenta que el Decreto 1668 de 2016 establece medidas especiales para la gestión de solicitudes de proyectos de exploración y producción de hidrocarburos. Así mismo la Resolución 000145 de 2017 se establecieron los lineamientos que deben cumplir los prestadores del Servicio Público de Empleo para adelantar el proceso de priorización de mano de obra local y la resolución 0334 de 2021 que busca mitigar las barreras de la población con difícil inserción laboral, a través de la priorización en el proceso de remisión previa solicitud del empleador Por lo anterior la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo de las vacantes que se generan en los municipios que desarrollan proyectos de exploración y producción del sector hidrocarburos, deben ser atendidos por las oficinas APE con el fin de dar cumplimiento normativo y hacer procesos oportunos y ágiles para buscadores y empleadores, para lo cual se realizan las siguientes actividades: 1. Desde la Coordinación Nacional se realizará capacitación en gestión del aplicativo web de la APE y relacionamiento empresarial con las empresas del Sector Hidrocarburos. Adicionalmente se articulará con la Unidad del SPE capacitación normativa; con el fin de fortalecer los conocimientos de los equipos y facilitar los procesos en la prestación de los servicios a buscadores y empleadores en relación con la gestión de vacantes de exploración y producción del sector hidrocarburos. 2. El 100% de los profesionales de las 21 regionales que gestionan y desarrollan actividades para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo con relación a las vacantes para la exploración y producción de hidrocarburos deberán tomar el curso que ofrece la Unidad del SPE en relación con las vacantes de hidrocarburos y remitir correo de la evidencia a la Coordinación Nacional.

AGENCIA TRANSNACIONAL. Bajo resolución 343 de 2016 se aprueba a la Agencia Pública de Empleo SENA para prestar los servicios como APE Transnacional, esto en cumplimiento de la resolución 1481 de 2014 del Ministerio de Trabajo, por la cual se establecen los requisitos que las agencias de servicios de gestión y colocación de empleo deben cumplir para reclutar o colocar oferentes de mano de obra en el extranjero. Para el año 2025, se espera aumentar la cobertura en nuevos países que requieran talento humano colombiano mediante la publicación de 3.000 nuevas vacantes para trabajar en el exterior, para lo cual se recomiendan las siguientes actividades: 1. La gestión de convocatorias laborales para otros países debe realizarse desde la Coordinación Nacional de la Agencia Pública de Empleo, por lo cual toda solicitud de perfiles por parte de empresas extranjeras a las APE regionales, deben ser remitidas a la Coordinación Nacional, esto hace referencia al primer contacto con la empresa extranjera, verificación legal de la misma y publicación de las solicitudes de vacantes en la plataforma APE. 2. En cuanto a la postulación de solicitudes de vacantes para el extranjero, en el año 2025, las 33 APE regionales apoyaran el manejo en los procesos de preselección que les sean asignados, citación a entrevistas (realización de llamadas telefónicas y/o envío de correos electrónicos), préstamo de instalaciones para el desarrollo de entrevistas, realizaran registro de candidatos



seleccionados, cierre de solicitudes de vacantes y las colocaciones contarán para la regional que brindó el apoyo. 3. Cada coordinador remitirá sus nombres y apellidos y tipo y número de identificación, así como los del orientador que designe, para que se le asigne el rol en la plataforma transaccional de la APE.

CHATBOT El Chatbot de la Agencia Pública de Empleo funciona a través de MariAPE, un asistente automatizado de apoyo al proceso de intermediación laboral para la atención, asesoría y orientación para usuarios buscadores de empleo y empresarios donde el bot contesta el 70% de las solicitudes a través de una matriz de conocimiento cargada con las preguntas más frecuentes realizadas por usuarios buscadores de empleo y empresarios y el 30% de las solicitudes son atendidas por orientadores de la Agencia Pública de Empleo de cada regional. Para el año 2025 se espera continuar con la ejecución de este canal que nos permite brindar un mejor servicio a nuestros usuarios.

ATENCIÓN A POBLACIONES VULNERABLES.

POBLACIONES VULNERABLES: son sujetos de especial protección por parte del Estado y están constituidas por aquellas personas que, debido a su condición física, psicológica, social, cultural, política o económica, merecen una acción positiva estatal para efectos de lograr una igualdad real y efectiva. A continuación, se relacionan las poblaciones vulnerables caracterizadas en los aplicativos institucionales del SENA: Víctimas de la Violencia (Incluye Desplazados por la Violencia). Desplazados por fenómenos naturales. Población con discapacidad. Indígenas. Jóvenes Vulnerables. Adolescente en conflicto con la Ley Penal. Mujeres cabeza de familia. Negros. Afrocolombianos. Raizales. Palenqueros. Tercera Edad. Adolescente trabajador. Remitidos por el PAL. Soldados campesinos. Sobrevivientes Minas Antipersonales. Rrom. Personas en proceso de Reintegración y Reincorporación y otras poblaciones objeto de la atención de la ARN. Población privada de la libertad. Víctimas de trata de personas

POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD Dirección General Dirección Calle 57 No. 8-69, Ciudad Bogotá D.C. - PBX 57 601 5461500 GJ-F-027 V.02 Promover las acciones contenidas en la Política institucional para atención de las Personas con Discapacidad - Resolución No. 1726, que busca mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad en los sectores de la economía, de acuerdo con sus características, potencialidades y perfil ocupacional; de otra parte, en cuanto al eje de formación integral y bienestar al aprendiz, se hace necesario promover progresivamente el acceso efectivo a la formación integral para el trabajo de la población con discapacidad de acuerdo con el perfil e interés, y proporcionando los apoyos necesarios.

POBLACIÓN PRIVADA DE LA LIBERTAD La población privada de la libertad que se encuentra en los diferentes centros de reclusión del orden nacional se atiende a través del convenio suscrito con el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), cuyo objetivo es fortalecer el talento humano y mejorar la reactivación en el mercado laboral de los internos, una vez recuperen su libertad, mediante la orientación ocupacional y la formación para el trabajo.



COMUNIDADES INDÍGENAS Y PUEBLO RROM Dirección General Dirección Desde el SENA se busca promover la inclusión de los grupos étnicos Indígenas y Rrom a la oferta institucional con enfoque pluralista y diferencial, con el fin de dar cumplimiento a los compromisos establecidos en los diversos instrumentos de política Pública, entre ellos: Plan Nacional de Desarrollo, Sentencia T-302 de 2017 – Pueblo Wayuu- Guajira, y Planes Integrales de Reparación Colectiva. Teniendo en cuenta la misión institucional la APE junto con los Centros de Formación debe adelantar acciones de formación, intermediación laboral y emprendimiento orientada a la inclusión de estos grupos étnicos de forma concertada, flexibilizando la oferta y teniendo en cuenta sus características culturales (Inclusión del enfoque diferencial).

POBLACIONES NEGRAS, AFROCOLOMBIANAS, RAIZALES Y PALENQUERAS (NARP): incidir en la incorporación del enfoque diferencial étnico NARP en la oferta institucional, además de dar cumplimiento de metas asignadas para la atención de comunidades Negras, Afrocolombianas, Palenqueras y Raizales definidas por Regional y Centro de Formación, las cuales hacen parte de los compromisos derivados de la consulta previa efectuada con estas poblaciones, de obligatorio cumplimiento para la Entidad. Dar continuidad a los procesos de concertación con líderes de Consejos Comunitarios, organizaciones territoriales que representan a estas poblaciones, para generar los ajustes con enfoque diferencial propio NARP que sean requeridos por estos colectivos y la implementación de oferta institucional acorde a sus necesidades. El Decreto 1069 de 2014, en sus artículos 23 y 24, expresan que El SENA con el Ministerio del Trabajo, serán los principales responsables de: Generar jornadas focalizadas de oferta institucional para estas comunidades, dirigidas a sujetos colectivos, Organizaciones y Consejos Comunitarios, todo desarrollado a través de procesos participativos y de concertación. Promover su inclusión laboral y el desarrollo de estrategias que mitiguen las barreras de acceso al mercado laboral. Incentivando su participación en ferias de empleo, orientación ocupacional personalizada, sensibilización a empresarios para promover su contratación. Efectuar divulgación y promover la participación de las poblaciones Negras, afrocolombianas, palenqueras y raizales en la feria de empleo y emprendimiento NARP, a desarrollarse el 20 de mayo en conmemoración del día de la afrocolombianidad. En zonas con mayor presencia de estas poblaciones dar prioridad a la contratación de instructores de sus comunidades para el desarrollo de la formación con conocimiento del contexto, promoviendo su acceso y participación. Realizar actividades de orientación al emprendimiento para la población NARP. Los Centros de Formación deben verificar e impulsar la caracterización de la población como negra, afrocolombiana, raizal y palenquera, en el aplicativo Sofia plus. Promover la ampliación de cobertura con instituciones educativas étnicas NARP.

MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO. Para promover la inclusión de las mujeres se adelantarán las siguientes estrategias: Programar dos jornadas de orientación ocupacional dirigida a las mujeres de la región en el marco de la conmemoración del día internacional de los derechos de las mujeres (8 de marzo) y el día internacional de la eliminación de las violencias contra las mujeres (25 de noviembre) Sensibilizar a las empresas para la consecución de vacantes dirigidas a mujeres en articulación con la Coordinación



Relaciones Corporativas. Articular acciones con los mecanismos de género territoriales (Secretarías Departamentales y Municipales de la Mujer, entre otros), con el fin de establecer las alianzas y definir agendas para el desarrollo de las estrategias orientadas a la inclusión laboral de las mujeres. Articular con las oficinas de comunicaciones regionales la difusión de ofertas enfocadas en mujeres. En el marco de la articulación SENA/ Ministerio de Igualdad y Equidad, se continuará con el desarrollo de jornadas de empleo para mujeres en las regiones priorizadas por el Ministerio las cuales estarán sujetas a la disponibilidad de vacantes en la zona. En el marco de la Ley 2314 de 2023, desarrollar acciones de orientación ocupacional con el fin de determinar los intereses y promover la inclusión de las jóvenes y mujeres diversas en ocupaciones de Ciencia, Tecnología, Ingenierías y Matemáticas (o campos STEM por sus siglas en inglés). Promover la participación de las mujeres víctimas de la violencia intrafamiliar y de violencias basadas en género a los servicios de Intermediación Laboral y Emprendimiento”, en el marco del Decreto Reglamentario de la Ley 2215 de 2022. Orientar ocupacionalmente para su direccionamiento a la oferta institucional, a las mujeres con medidas de protección remitidas por la Unidad Nacional de Protección - UNP, en el marco del Comité de Evaluación de Riesgo y Recomendaciones de Medidas.

MIGRANTES Y RETORNADOS Para la atención de la población migrante venezolana regular o irregular se debe promover el acceso a la oferta institucional del SENA (formación complementaria, formación titulada (auxiliar, operario, técnico), intermediación laboral, sensibilización al emprendimiento y certificación por competencias laborales) siguiendo la ruta de atención a población migrante venezolana y de acuerdo con las directrices emitidas por el SENA para dicha atención. Se debe realizar lo siguiente: Responder los requerimientos de la Ley 2136 Política integral Migratoria y los nuevos compromisos establecidos en el CONPES 4100 Estrategia para la integración de la Población Migrante Venezolana; así como los saldos compromisos pendientes del CONPES 3950 de 2018. Ofrecer la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo a los buscadores entendiendo las particularidades propias de este grupo poblacional para orientarlos en su búsqueda de empleo. Promover a través de la gestión empresarial la contratación de la población migrante. Asesorar al tejido empresarial en el proceso de selección y contratación de la población migrante con el fin de dar cumplimiento normativo. Acompañar las estrategias de atención a la población migrante que se articula con otras áreas del SENA.

PERSONAS OBJETO DE LA ATENCIÓN DE LA AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN – ARN El SENA trabajará de manera articulada con la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) en la atención de la población objeto misional de dicha agencia, quien se encarga de atender a personas desmovilizadas de grupos guerrilleros y organizaciones de autodefensas, con el objetivo de que se reincorporen a la vida civil de manera sostenible. De tal manera, se atenderá a diferentes poblaciones, entre ellas: personas que se desmovilizaron de grupos guerrilleros y organizaciones de autodefensas, desmovilizados postulados a la ley de justicia y paz, personas que dejaron las armas en el marco del Acuerdo Final de Paz, y, comparecientes de la Fuerza Pública. Desde la Coordinación de la APE se acompañarán los procesos de coordinación de acciones entre los equipos regionales de la APE y de la ARN para coordinar



las acciones tendientes a la atención de estas poblaciones. Sensibilización al equipo de orientadores para una mejor atención a la población objeto. Realización, en coordinación con la ARN de procesos de orientación profesional dirigidos a la población objeto de atención de dicha entidad, para los cuales la convocatoria será responsabilidad de la ARN. Coordinación con la ARN para su participación en desayunos empresariales con miras a la sensibilización y vinculación laboral de las personas objeto de atención de esta entidad. Coordinación con la ARN para la realización de ferias de empleo cerradas, con miras a la colocación de la población objeto de atención de dicha entidad, para las cuales la convocatoria será responsabilidad de la ARN. Finalmente, se recomienda estar atentos a las citaciones que puedan llegar por parte de los equipos regionales de la ARN, ya que es posible que las regionales reciban invitación para participar en dichos espacios. Participación en los espacios convocados por los niveles nacionales de la ARN y la JEP y cumplimiento de los compromisos adquiridos en el marco de la misionalidad de la APE, contando en los casos pertinentes, con el trabajo conjunto con las regionales de la APE.

CONVENIOS

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL - SENA En el marco de la atención brindada al sector Defensa, la entidad tiene suscrito el convenio entre el Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas Militares y Policía Nacional; desde la misión de la Agencia Pública de Empleo se apoya con la gestión de intermediación laboral y orientación ocupacional al personal que hace parte de estrategias y políticas del sector que se lideran desde el Ministerio de Defensa Nacional.

CONVENIO INTERADMINISTRATIVO SUSCRITO ENTRE EL SENA Y LA AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN - ARN En aras de dar un cumplimiento a lo dispuesto para la implementación del Acuerdo Final con población exintegrante de las FARC, el SENA y la Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN (antes Agencia Colombiana para la Reintegración ACR), firmaron en el 2024 el Convenio Marco Interadministrativo No. 1356 de 2024, sin recursos, que tiene como objeto “Aunar esfuerzos técnicos, físicos y administrativos, para facilitar la formación e inclusión productiva sostenible de la población objeto de atención misional de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN, sus familias y las comunidades receptoras”.

CONVENIO MARCO INTERADMINISTRATIVO 003 – 2020 SENA – ICBF Marco Interadministrativo 003 – 2020 SENA – ICBF suscrito el 31 de diciembre de 2020, vigente hasta el 31 de diciembre de 2020, cuyo objeto es “Aunar esfuerzos técnicos, físicos y administrativos, para facilitar la inclusión social y productiva de la población objeto de atención misional del ICBF, sus familias y agentes educativos a través de la oferta institucional del SENA”

POBLACIÓN VÍCTIMA DE LA VIOLENCIA

Artículo 3 ley de víctimas 1448 de 2011, se consideran víctimas aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1º de enero de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos,



ocurridas con ocasión del conflicto armado interno. A partir de la ley se reconocen los siguientes hechos victimizantes: Desplazados por la violencia, Abandono o Despojo Forzado de Tierras, Actos Terroristas, Amenazas, Delitos Contra La Libertad Sexual, Desaparición forzada, Homicidio / Masacre, Minas Antipersonal, Vinculación de niños, niñas y adolescentes a grupos Armados.

Mejorar las competencias para la empleabilidad de la población víctima del desplazamiento por el conflicto armado y mejorar la eficacia e impacto de los servicios para la inserción laboral y productiva de la población víctima del desplazamiento por el conflicto armado a través del servicio de orientación ocupacional, servicio de formación profesional integral, servicio de gestión para el emprendimiento. Implementando estrategias de atención en procesos de concertación de acciones, centros regionales de atención a población víctima (CRAV), estrategia acceso preferente a la formación titulada, servicio de emprendimiento.

FALLOS DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS

Ley 1448 de 2011 "Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones." Ley 2421 del 22 de agosto 2024 "POR LA CUAL SE MODIFICA LA LEY DE 2011 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES SOBRE REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO INTERNO" La normatividad anteriormente señalada establece en dos medidas de Asistencia y Atención a las Víctimas al SENA: "ARTÍCULO 51. MEDIDAS EN MATERIA DE EDUCACIÓN. (...) Parágrafo 3 Dentro de los cupos habilitados y que se habilitaren para la formación que imparte el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se priorizará, facilitará y garantizará el acceso a las víctimas de que trata la presente ley. ARTÍCULO 31. Modifíquese el artículo del Capítulo VI del Título IV de la Ley de 2011, el cual quedará así: ARTÍCULO. CAPACITACIÓN, PLANES DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO URBANO Y RURAL. Por lo anterior, desde el nivel nacional se articula con la Unidad de Restitución de Tierras y demás entidades encargadas de la atención de las órdenes judiciales impartidas en los Fallos de Restitución de Tierras estrategias y acciones con el fin de dar cumplimiento a las medidas (judiciales, administrativas, sociales y económicas, individuales y colectivas que aporten a la reparación integral de las víctimas). Importante resaltar que el SENA, no puede de ninguna manera desatender las ordenes emitidas por los juzgados y tribunales; Hacerlo constituye una conducta de suma gravedad, porque prolonga la vulneración o amenaza de un derecho fundamental tutelado y constituye un nuevo agravio frente a los derechos fundamentales a un debido proceso y de acceso a la justicia.

SENTENCIAS DE JUSTICIA Y PAZ Ley 975 de 2005 "Por la cual se dictan disposiciones para la reincorporación de miembros de grupos armados organizados al margen de la ley, que contribuyan de manera efectiva a la consecución de la paz nacional y se dictan otras disposiciones para acuerdos humanitarios." Ley 1592 de 2012 "Por la cual se dictan disposiciones para la reincorporación de miembros de grupos armados organizados al margen de la ley, que contribuyan de manera efectiva a la consecución de la paz nacional y se dictan otras disposiciones para acuerdos humanitarios" y se dictan otras disposiciones." la presente ley busca facilitar los procesos de paz y la reincorporación a la vida civil de miembros de grupos armados al margen de la ley que se hayan desmovilizado,



sea de manera individual o colectiva, garantizándolos derechos de las víctimas a la verdad, la justicia, la reparación integral y las garantías de no repetición. En el marco de dichas sentencias, al SENA le son notificados por parte de los Juzgados Penales con funciones de ejecución de sentencias para las salas de Justicia y Paz del Territorio Nacional; Exhortos a cumplir de acuerdo con la misionalidad de la Entidad.

SUBCOMITÉS TÉCNICOS Artículo 165 de la Ley de Víctimas y Artículo 238 del Decreto Reglamentario 4800 de 2011.- Los Subcomités son grupos de trabajo técnicos interinstitucionales encargados del diseño, ajuste, implementación y seguimiento a las acciones desarrolladas en el marco de la política pública de prevención, asistencia, atención y reparación integral a las víctimas.

RUTA DE EMPRENDIMIENTO

PLANES DE NEGOCIO Y UNIDADES PRODUCTIVAS Para brindar una atención diferencial a la población víctima de la violencia, cada regional brinda orientación, asesoría y acompañamiento técnico a la población identificada con habilidades emprendedoras, con el fin de asesorarla en la formulación del plan de negocio y/o acompañar a la implementación de la unidad productiva. Realizar un diagnóstico integral de las unidades productivas creadas en 2024, utilizando el instrumento dispuesto en la Caja de Herramientas, para identificar su estado actual y trazar una hoja de ruta personalizada que permita desarrollar un proceso de fortalecimiento enfocado en sostenibilidad, escalabilidad y competitividad.

PRINCIPALES RETOS APE 2025

1. Aplicar las pruebas de personalidad en el aplicativo de intermediación laboral de la APE.
2. Promover el relacionamiento con el sector empresarial para facilitar la inserción laboral de los egresados del SENA, con una meta de 295.547 colocaciones, contribuyendo al 55.9% de la tasa de vinculación de egresados certificados en 6 meses, indicador monitoreado por el Observatorio Laboral.
3. Atender con orientación ocupacional al 100% de los egresados certificados en 6 meses que no estén vinculados laboralmente.
4. Registrar en la APE al 100% de la base de aprendices próximos a certificarse, mediante la ruta de atención para aprendices y egresados.
5. Impulsar la participación de poblaciones vulnerables en los servicios de la APE, especialmente en los procesos de intermediación laboral, con el objetivo de alcanzar 108.663 colocaciones para dichas poblaciones.
6. Desarrollar 309 ferias y jornadas nacionales de empleo para promover la inserción laboral de los colombianos. Entre las principales ferias a realizar están: Feria de Empleo SENA para Mujeres, jornadas de servicios para víctimas de violencia, jornadas en el marco del día de la Afrocolombianidad, Feria de Empleo para Egresados, Feria de Empleo para Jóvenes y una Feria Nacional de Empleo.
7. Fomentar la creación y fortalecimiento de unidades productivas conformadas por población víctima.
8. Apoyar a 1.000 emprendedores a nivel nacional en dos ruedas de negocio semestrales dirigidas a población víctima, con enfoque en economía popular.



9. Priorizar la atención de las personas vinculadas a los compromisos de la Entidad derivados de autos, sentencias, planes integrales y planes de salvaguarda.

10. Incrementar la participación de población vulnerable en la oferta de formación, con 2.263.000 cupos asignados a los Centros de Formación Profesional para mejorar perfiles y empleabilidad.

METAS E INDICADORES

Para el 2025, la Agencia Pública de Empleo del SENA tiene como meta el cumplimiento de los siguientes indicadores, a los cuales se les realizará seguimiento semanal a través del boletín APE al día y mensualmente los relacionados con víctimas.

Indicador	Meta 2025
Inscritos	1.098.972
Orientados	1.064.063
Orientados: Mujeres	754.876
Orientados: Personas con Discapacidad	9.840
Orientados: Jóvenes	567.530
Orientados Víctimas de la violencia (Desplazados)	312.804
Nuevas empresas registradas	29.864
Vacantes	884.292
Total Colocaciones	534.288
Colocaciones de Egresados SENA	295.547
Colocaciones no SENA	238.741
Colocaciones Empleo Cultural	3.373
Colocaciones Mujeres	209.028
Colocaciones Personas con Discapacidad	2.090
Colocaciones Jóvenes	208.060
Colocaciones Víctimas de la Violencia	65.904
Encuentros empresariales	82
Ferias y micro ferias de empleo	309

Las metas asignadas por la Dirección de Empleo y Trabajo a la Dirección Regional Cesar corresponden a:



METAS INTERMEDIACION LABORAL

REGIONAL	Inscritos	Vacantes	Colocaciones			Empleo Cultural
	Meta total Inscritos	Meta vacantes	Meta colocados egresados SENA	Meta colocados No SENA	Meta total colocaciones	Meta colocaciones Empleo Cultural
CESAR	37.736	15.808	4.877	4.142	9.019	32

REGIONAL	Orientados			Tasa de Colocación	Empresas nuevas registradas
	Meta orientados desempleados	Meta orientados desplazados	Meta total orientados	Meta	Meta empresas nuevas registradas
CESAR	24.782	16.752	41.534	63%	436

METAS CAMPESENA

REGIONAL	Inscritos		Vacantes	Colocaciones		Orientados desplazados
	Meta Campesena Inscritos	Meta mujeres CampeSENA inscritas	Meta Vacantes Campesena	Meta Colocaciones Campesena	Meta Colocaciones Mujer Campesena	Meta orientados desplazados Campesena
CESAR	2.297	699	139	83	101	740

REGIONAL	Total Orientados		Empresas nuevas registradas	Encuentros Empresariales	Jornadas de atención	Jornadas de atención
	Meta orientados Campesena	Meta Mujeres CampeSENA orientadas	Meta empresas nuevas registradas del Sector CampeSENA	Meta Encuentros del Sector CampeSENA	Meta CampeSENA a la Plaza	Meta jornadas de atención con las oficinas móviles y participar en eventos realizados



						por los entes gubernamentales que congreguen población campesina (ferias y festividades, día del campesino, etc) .
CESAR	2.580	1.132	27	1	4	4

REGIONAL CESAR	Meta total colocaciones	Meta total Orientados
JOVENES	2.867	20.597
MUJERES	3.202	27.566
POBLACION CON DISCAPACIDAD	27	182

REGIONAL CESAR	Metas No. Planes de Negocio Desplazados por la Violencia	Metas No. Unidades Productivas Desplazados por la Violencia
EMPRENDIMIENTO POBLACION VICTIMA	183	100

Para la vigencia 2025, se espera lograr la consecución de las metas asignadas a la Regional Cesar y detalladas anteriormente con la contratación de *SEIS (06) técnicos que presten sus servicios personales de carácter temporal como apoyo para la atención a oferentes o buscadores de empleo y potenciales empleadores que requieren los servicios de gestión y colocación de la Agencia Pública de Empleo.*, de acuerdo con los lineamientos de la Dirección de Empleo y Trabajo, Coordinación Nacional de La Agencia Pública de Empleo e instrucciones de la Regional y/o el centro de formación, para el logro de los objetivos e indicadores de la Regional. Lo anteriormente descrito teniendo en cuenta que el personal de planta no es suficiente para desarrollar las actividades establecidas para la ejecución de los procedimientos de establecidos en el proceso de Gestión de Empleo, Análisis Ocupacional y Empleabilidad en SIGA.

Teniendo en cuenta los compromisos institucionales asignados y citados anteriormente y una vez analizada la capacidad operativa a nivel regional, establecida mediante la Resolución de grupos la Agencia Pública de Empleo del SENA Cesar donde se evidencia



que el proceso de Gestión de Empleo, Análisis Ocupacional y Empleabilidad está compuesto por DOS (02) profesionales de planta vinculadas así: UN (01) profesional como Coordinador APE y UN (01) profesional con función operativa que apoya los procesos de intermediación laboral y atención a población víctima.

Se colige que la capacidad de la planta de personal vinculada a este grupo, para atender las necesidades, proyecciones, metas y acciones estratégicas para la vigencia 2025; no es suficiente, para cubrir los ciclos de servicio, y atender la demanda de los productos a prestar por parte de la Entidad. Por ello; se hace totalmente indispensable la contratación de *SEIS (06) Objetos iguales "Prestar los servicios personales de carácter temporal como apoyo para la atención a oferentes o buscadores de empleo y potenciales empleadores que requieren los servicios de gestión y colocación de la Agencia Pública de Empleo."*; con el fin de cumplir las metas asignadas y potencializar el equipo regional.

En consecuencia, se hace necesario ampliar la capacidad operativa institucional a nivel regional para la prestación de servicios que permitan adelantar las acciones correspondientes a la Agencia Pública de Empleo. Para lo cual, se requiere contratar los servicios personales de carácter temporal de *SEIS (06) técnicos* que cuenten con la experiencia, idoneidad y capacidades específicas, durante la vigencia 2025; para realizar las siguientes actividades: En enero, presentar al Coordinador(a) de la Agencia Pública de Empleo Regional estrategias para el seguimiento a las solicitudes publicadas por las empresas a través del aplicativo web. Apoyar el proceso de inscripción de usuarios, entre ellos los pertenecientes a la estrategia CampeSENA, en el aplicativo web de la Agencia Pública de Empleo y realizar el seguimiento de la base de datos de inscritos mediante la verificación telefónica y otros medios que lo garanticen. Apoyar al sector empresarial en la publicación de perfiles en el aplicativo de intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo. Apoyar con el desarrollo de las acciones de intermediación laboral a través de las diferentes estrategias de la Agencia Pública de Empleo, en especial en los eventos de promoción y divulgación, y las actividades correspondientes a la estrategia CampeSENA que contempla: DETE a la plaza, encuentros empresariales con el sector rural, entre otros, realizando el registro correspondiente en el aplicativo web APE. Apoyar los procesos requeridos y que estén relacionados con la atención a la población usuaria y empresarios de los servicios que brinda la Agencia Pública de Empleo. Apoyar los procesos de intermediación laboral mediante la inscripción y guía de uso del aplicativo web a la población perteneciente a la estrategia CampeSENA, a los migrantes y a los Colombianos Retornados, de acuerdo con la normatividad vigente y lineamientos de atención. Apoyar el seguimiento de las solicitudes de vacantes del sector empresarial, desde su publicación hasta el estado final y cierre de la colocación en el aplicativo web de la APE. Apoyar con la elaboración de informes de gestión y atender los demás requerimientos solicitados por la Coordinación de la Agencia Pública de Empleo o por el supervisor en virtud del cumplimiento del objeto y las obligaciones contractuales. Contribuir al cumplimiento de los indicadores de gestión APE.

Si bien en la Oficina se necesitan profesionales para atención de la población que busca conocer los servicios que ofrece nuestra institución en este tema, nuestra capacidad de



atención se desborda, frente al aumento de personas, buscando conocer los servicios de intermediación laboral y orientación ocupacional, entre otros.

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

Que conforme lo establece la Resolución 01-02154 del 2024 proferida por el Director General del SENA, “Por la cual se delegan funciones en materia de contratación y convenios estatales, ordenación del gasto y se dictan otras disposiciones” y en concordancia con la Circular 3-2024-000305 del 23 de diciembre de 2024, proferida por la Dirección General referente a los honorarios para la contratación de servicios personales 2025, cada Dirección Regional, por medio del ordenador del gasto, cuenta con la competencia y capacidad a nivel técnico y jurídico para justificar la necesidad de la contratación que requiere la respectiva Regional.

2. Obligaciones Específicas:

Las obligaciones específicas para la ejecución de la actividad a contratar son las siguientes:

1. En enero, presentar al Coordinador(a) de la Agencia Pública de Empleo Regional estrategias para el seguimiento a las solicitudes publicadas por las empresas a través del aplicativo web.
2. Apoyar el proceso de inscripción de usuarios, entre ellos los pertenecientes a la estrategia CampeSENA, en el aplicativo web de la Agencia Pública de Empleo y realizar el seguimiento de la base de datos de inscritos mediante la verificación telefónica y otros medios que lo garanticen.
3. Apoyar al sector empresarial en la publicación de perfiles en el aplicativo de intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo.
4. Apoyar con el desarrollo de las acciones de intermediación laboral a través de las diferentes estrategias de la Agencia Pública de Empleo, en especial en los eventos de promoción y divulgación, y las actividades correspondientes a la estrategia CampeSENA que contempla: DETE a la plaza, encuentros empresariales con el



sector rural, entre otros, realizando el registro correspondiente en el aplicativo web APE.

5. Apoyar los procesos requeridos y que estén relacionados con la atención a la población usuaria y empresarios de los servicios que brinda la Agencia Pública de Empleo.
6. Apoyar los procesos de intermediación laboral mediante la inscripción y guía de uso del aplicativo web a la población perteneciente a la estrategia CampeSENA, a los migrantes y a los Colombianos Retornados, de acuerdo con la normatividad vigente y lineamientos de atención.
7. Apoyar el seguimiento de las solicitudes de vacantes del sector empresarial, desde su publicación hasta el estado final y cierre de la colocación en el aplicativo web de la APE.
8. Apoyar con la elaboración de informes de gestión y atender los demás requerimientos solicitados por la Coordinación de la Agencia Pública de Empleo o por el supervisor en virtud del cumplimiento del objeto y las obligaciones contractuales.
9. Contribuir al cumplimiento de los indicadores de gestión APE.

En caso de requerirse el desplazamiento del contratista para desarrollar actividades relacionadas con objeto del contrato, ya sea dentro del territorio nacional o fuera de este, tal circunstancia deberá ser informada por el supervisor, para que se adelante las gestiones necesarias para el efecto, esto de conformidad con lo establecido en la Resolución 092 de 2015.

El pago de los gastos de desplazamiento se efectuará de manera previa al mismo, siempre y cuando se allegue en los tiempos establecidos en la circular 3-2023-000072 de 2023 del SENA. De igual manera, el contratista se obliga a legalizar los gastos de desplazamiento causados en las órdenes de viaje ante el supervisor del contrato dentro de los 5 días siguientes a su finalización. Se debe entender por legalización, la presentación de los documentos requeridos por el supervisor una vez cumplido el desplazamiento.

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato por suscribir es de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión teniendo en cuenta los artículos 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, 2 – literal h) del numeral 4 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015.

De conformidad con las normas mencionadas, este contrato en ningún caso genera relación laboral ni prestaciones sociales, no tiene subordinación y se celebrará por el término estrictamente indispensable.

4. Competencias Técnicas y Personales:

La persona natural deberá ejecutar el objeto del contrato a partir de los conocimientos y experiencia relacionados 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 Valledupar

6. Fundamentos jurídicos que soportan la modalidad de selección:

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

7. Justificación valor del contrato:

El valor de los honorarios se determina de acuerdo con los criterios de selección objetiva establecidos conforme a la necesidad, al objeto, las obligaciones descritas en este documento, la formación académica y la experiencia exigida para la idónea ejecución del contrato, en concordancia con el Plan de Acción de la Entidad, el presupuesto asignado a la dependencia, el Plan Anual de Adquisiciones y la tabla de honorarios vigente.

Para poder adelantar por parte del SENA los trámites administrativos de pago, el contratista debe acreditar previamente el cumplimiento de los requisitos de pago, tales como la certificación expedida por el supervisor del contrato en la que acredite el cumplimiento del objeto y obligaciones del contrato en el respectivo periodo y la cancelación de los aportes a la seguridad social como salud, pensión y riesgos laborales y demás documentos necesarios para el pago.

En caso de requerirse el desplazamiento del contratista a otras ciudades o municipios diferentes al domicilio contractual para el cumplimiento del objeto contractual, el SENA pagará los gastos que cause el desplazamiento de conformidad con lo establecido en el acto administrativo vigente.

8. Análisis de riesgos y forma de mitigarlos:

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

9. Garantías que debe asumir el contratista:

El contratista deberá constituir a su costa y a favor del SENA, una garantía de cumplimiento sobre el 10% del valor total del contrato, en los términos señalados en el decreto 1082 de



2015.

10. Supervisión:

La supervisión del contrato estará a cargo de la Coordinadora del Grupo de la Agencia Pública de Empleo de la Regional Cesar

En caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. Si no se da la situación anterior, el ordenador del gasto, Director Regional, designará uno nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se deberá realizar en la plataforma de SECOP II.

11. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones:
SI NO

12. Criterios para seleccionar la oferta más favorable:

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

13. Análisis del Sector:

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

13.1 Idoneidad y experiencia.

Ver Anexo Idoneidad y experiencia

13.2 Estudio de la Oferta.

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



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

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

Sin embargo, una vez analizada la hoja de vida Ver “Anexo Idoneidad y experiencia”, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el Director Regional establece que cumple con los requisitos señalados anteriormente.

13.3 Estudio de la Demanda.

De conformidad con la información presentada por la Contraloría General de la Republica el 18 de noviembre de 2018 en el encuentro nacional para la formalización para el empleo público, a 31 de agosto de 2022, las entidades públicas contaban con 885.740 contratos prestadores de servicios personales.

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

No. Contrato y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor contrato y forma de pago	Modalidad de selección
5798469/2024	KATHERINE MEJIA TAMARA	Prestar los servicios personales de carácter temporal como apoyo para la atención a oferentes o buscadores de empleo y potenciales empleadores que requieren los servicios de gestión y colocación de la Agencia Pública de Empleo.	Once (11) meses y Seis (06) días	(\$25.166.400) VALOR TOTAL CONTRATO (\$2.247.000) VALOR MENSUAL	CONTRATACION DIRECTA
5798431/2024	ADRIANA BETANCOURT CARVAJALINO	Prestar los servicios personales de carácter temporal como apoyo para la atención a oferentes o buscadores de empleo y potenciales empleadores que requieren los servicios de gestión y colocación de la Agencia Pública de Empleo.	Once (11) meses y Seis (06) días	(\$25.166.400) VALOR TOTAL CONTRATO (\$2.247.000) VALOR MENSUAL	CONTRATACION DIRECTA
5930752/2024	ANGIE PAOLA VILLEGAS MORALES	Prestar los servicios personales de carácter temporal como apoyo para la atención a oferentes o buscadores de empleo y potenciales empleadores que requieren los servicios de gestión y colocación de la Agencia Pública de Empleo.	Diez (10) meses y Dieciséis (16) días	(\$23.668.400) VALOR TOTAL CONTRATO	CONTRATACION DIRECTA



				(\$2.247.000) VALOR MENSUAL	
5883727/2024	PEDRO LUIS GIL MARTINEZ		Diez (10) meses y Veintitrés (23) días	(\$24.192.700) VALOR TOTAL CONTRATO (\$2.247.000) VALOR MENSUAL	CONTRATACION DIRECTA
5883731/2024	MARIA ALEJANDRA HINCAPIE DE LA CRUZ		Diez (10) meses y Veintitrés (23) días	(\$24.192.700) VALOR TOTAL CONTRATO (\$2.247.000) VALOR MENSUAL	CONTRATACION DIRECTA
5883740/2024	MICHEL MEJIA PAYARES			(\$24.192.700) VALOR TOTAL CONTRATO (\$2.247.000) VALOR MENSUAL	CONTRATACION DIRECTA
4703699- 2023	FELIX RACERO		Diez (10) meses	(\$21.380.000) VALOR TOTAL CONTRATO (\$2.138.000) VALOR MENSUAL	Contratación Directa
4616473- 2023	MERCY PAOLA ORTIZ DURAN	Prestar los servicios personales como apoyo para la atención a usuarios y empresarios que requieren los servicios de la Agencia Pública de Empleo en las subsedes de los Municipio	Diez (10) meses y Trece (13) días	(\$22.306.467) VALOR TOTAL CONTRATO (\$2.138.000) VALOR MENSUAL	Contratación Directa
4616179- 2023	KATHERINE MEJIA TAMARA		Diez (10) meses y Trece (13) días	(\$22.306.467) VALOR TOTAL CONTRATO (\$2.138.000) VALOR MENSUAL	Contratación Directa
4616519- 2023	ROSA ELENA ALVARADO		Diez (10) meses y Trece (13) días	(\$22.306.467) VALOR TOTAL CONTRATO (\$2.138.000) VALOR MENSUAL	Contratación Directa



4616836-2023	ADRIANA BETANCOURT CARVAJALINO	Prestar los servicios personales como apoyo para la atención a usuarios y empresarios que requieren los servicios de la Agencia Pública de Empleo en las subsedes de los Municipio.	Diez (10) meses y Trece (13) días	(\$22.306.467) VALOR TOTAL CONTRATO (\$2.138.000) VALOR MENSUAL	Contratación Directa
4616386-2023	BLANCA ANDRADE DIAZ		Diez (10) meses y Trece (13) días	(\$ 22.306.467) VALOR TOTAL CONTRATO (\$2.138.000) VALOR MENSUAL	Contratación Directa
3264131-2022	SERGIO LUIS CAMACHO RIOS		Once (11) meses y Doce(12) días	(\$23.735.600) VALOR TOTAL CONTRATO (\$2.076.000) VALOR MENSUAL	Contratación Directa
3257154-2022	MERCY PAOLA ORTIZ DURAN		Once (11) meses y Trece(13) días	(\$23.874.000) VALOR TOTAL CONTRATO (\$2.076.000) VALOR MENSUAL	Contratación Directa
3322421-2022	KATHERINE MEJIA TAMARA		Once (11) meses y Siete(7) días	(\$23.320.400) VALOR TOTAL CONTRATO (\$2.076.000) VALOR MENSUAL	Contratación Directa
3408859-2022	ROSA ELENA ALVARADO		Once (11) meses y Cinco(5) días	(\$23.182.000) VALOR TOTAL CONTRATO (\$2.076.000) VALOR MENSUAL	Contratación Directa
3301030-2022	ADRIANA BETANCOURT CARVAJALINO		Once (11) meses y Once(11) días	(\$23.597.200) VALOR TOTAL CONTRATO (\$2.076.000) VALOR MENSUAL	Contratación Directa
3463880-2022	BLANCA ANDRADE DIAZ		Seis(6) meses	(\$12.456.000) VALOR TOTAL CONTRATO	Contratación Directa



				(\$2.076.000) VALOR MENSUAL	
--	--	--	--	-----------------------------------	--

14. Decisión de contratación:

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

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

Se expide en la ciudad de Valledupar, el día 14 de enero de 2025

EUDES DE JESUS ZAPATA SANJUAN
Director (E) SENA REGIONAL CESAR

Proyectó: Carmen Julia Zapata San Juan, Coordinadora Grupo de Apoyo Administrativo Mixto, Regional Cesar

Revisó: Tatiana Alejandra Luna, Coordinadora Grupo Agencia Pública de Empleo Regional Cesar