



PROCESO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
NOMBRE DEL FORMATO					
FORMATO ESTUDIOS PREVIOS					
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	☒	Pública Clasificada	☐	Pública Reservada	☐

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:	<i>1_5051_12_2025 Prestar servicios profesionales actuando como enlace funcional para gestionar el asistente virtual de la Agencia Pública de Empleo, actualizando su base de conocimiento según las necesidades de los usuarios y monitoreando el seguimiento de las solicitudes que este redirige a los orientadores regionales.</i>
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	<i>Título profesional en Núcleos Básicos del Conocimiento de Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines; Ingeniería Eléctrica y Afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y Afines; Otras Ingenierías.</i>
EXPERIENCIA RELACIONADA:	<i>13 meses de experiencia profesional relacionada con el objeto del contrato.</i>
VALOR Y FORMA DE PAGO:	<i>Se fija como valor total para el contrato la suma de CUARENTA Y CUATRO MILLONES DE PESOS MCTE (\$44.000.000). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Once (11) pagos por la suma de CUATRO MILLONES DE PESOS MCTE (\$4.000.000) correspondiente a los meses de febrero a diciembre del 2025 cada uno.</i>
PLAZO:	<i>31 de diciembre de 2025.</i>
LUGAR DE EJECUCIÓN:	<i>Bogotá D.C.</i>
SUPERVISOR:	<i>La supervisión del contrato será designada por la directora (a) de Empleo y Trabajo.</i>
ORDENADOR DEL GASTO:	<i>Director (a) de Empleo y Trabajo</i>

De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de



2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015, artículo 3º del Decreto 371 de 2021 y de la Ley 2013 de 2019 entorno a la integralidad de la entidad, la Dirección 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:

El **Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)** es una entidad pública de carácter nacional, con autonomía administrativa, adscrita al Ministerio de Trabajo. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 119 de 1994, su misión consiste en invertir en la infraestructura necesaria para fomentar el desarrollo social y técnico de los trabajadores en diversas regiones del país. Esto se logra a través de la formación profesional integral, alineada con los objetivos del Gobierno Nacional, y orientada a cubrir las necesidades específicas de recursos humanos de las empresas.

A través de la Ley 2294 del 19 de mayo del 2023; se expide el PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022-2026 denominado: ***“COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA”*** cuyo objetivo es: *“Sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestro relacionamiento con el ambiente y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza. Este proceso debe desembocar en la paz total, entendida como la búsqueda de una oportunidad para que todos podamos vivir una vida digna, basada en la justicia; es decir, en una cultura de la paz que reconoce el valor excelso de la vida en todas sus formas y que garantiza el cuidado de la casa común”*.

El SENA como entidad encargada 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), articulando su direccionamiento estratégico esencialmente con lo consignado en las bases del Plan Nacional de Desarrollo *“Colombia Potencia Mundial de la vida 2022-2026”*, en lo que respecta a los pilares transformacionales: Seguridad humana y justicia social, Derecho Humano a la alimentación.

Bajo este accionar la entidad atiende desde la naturaleza de cada Plan y Proyecto los desafíos del Gobierno Nacional, de acuerdo con las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026. Dentro de los ejes de trabajo del Plan Nacional Desarrollo se encuentran y se articulan con la misionalidad del SENA:

1. Ordenamiento Territorial hacia una PAZ TOTAL: Ubicación de las personas, integración de POT, economía ilegal, definición de derechos de propiedad/catastro multipropósito, jerarquización de instituciones.
2. Seguridad Humana y Justicia Social: Concepción de seguridad social: integralidad de la seguridad, riesgo=amenaza x vulnerabilidad



3. Derecho Humano a la alimentación: Modernizar la agricultura y fortalecerla.
4. Crecimiento Verde con Justicia: Economía verde, industria limpia.
5. Convergencia social regional: Reducción brechas entre hogares, mejora de indicadores sociales. (educación y capacitación)
6. Estabilidad económica: Obtención de recursos, relación entre ingresos e impuestos.

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

La Entidad, funciona desde su creación en **permanente alianza entre el Gobierno, los empresarios y los trabajadores**, con el firme propósito de aumentar la capacidad de progreso en Colombia a través del incremento de la productividad en las empresas y regiones, sin dejar de lado la inclusión social, alineados con las políticas nacionales. Por tal razón, **se generan continuamente programas y proyectos** de responsabilidad social, empresarial, formación, innovación, internacionalización y transferencia de conocimientos y tecnologías.

La visión del SENA para el año 2026; es el de estar a la vanguardia de la cualificación del talento humano, tanto a nivel nacional como internacional. Esto se logrará a través de la formación profesional integral, **el empleo**, el emprendimiento y el reconocimiento de aprendizajes previos. Nuestro objetivo es generar valor público y fortalecer la economía campesina, popular, verde y digital, siempre con un enfoque diferencial orientado a la construcción del cambio, la transformación productiva, la soberanía alimentaria y la consolidación de una paz total, materializando así la autonomía territorial, y promoviendo la justicia social, ambiental y económica.

Dentro de la estructura del SENA, destaca la Dirección de Empleo y Trabajo, la cual tiene la misión de proponer estrategias y mecanismos para la ejecución de los planes y programas de empleo asignados por el Gobierno Nacional. Además, se encarga del diseño de políticas, programas y proyectos relacionados con la información laboral, la certificación ocupacional, el empleo, el emprendimiento y el desarrollo tecnológico.

El Decreto 249 de 2004, que modifica la estructura del SENA, en su Artículo 14. *“Dirección de Empleo y Trabajo. Modificado por el Artículo 3 del Decreto 2520 de 2013.* Son funciones de la Dirección de Empleo y Trabajo:

- 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. Asistir a la Dirección General, a las Direcciones Regionales, a la Dirección del Distrito Capital y a los Centros de Formación Profesional, en el diseño de políticas, planes, programas y proyectos relacionados con la información para el empleo y la articulación entre las necesidades laborales y los programas de formación profesional, certificación ocupacional, empleo, emprendimiento y desarrollo tecnológico que lleve a cabo el Sena.*
- 4. 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.*
- 5. Mantener actualizados los procesos y actividades en la condición de Agencia Pública de Empleo, a través de convenios Interadministrativos o de cooperación técnica a nivel nacional e internacional.*
- 6. 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.*
- 7. Desarrollar estrategias de prestación del servicio público de empleo, en la condición de Agencia Pública de Empleo, mediante la vinculación de los empleadores, entidades del Estado, sistema educativo y sistema nacional de formación para el trabajo.*
- 8. Proponer en coordinación con la Dirección de Formación Profesional, 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.*
- 9. Desarrollar y aplicar metodologías para la orientación ocupacional de los usuarios del servicio público de empleo, en el marco de las competencias del Sena.*
- 10. Administrar el Observatorio Laboral y Ocupacional del Sena, para facilitar información sobre el mercado laboral y compartir sus resultados.*
- 11. Adelantar investigaciones sobre metodologías de análisis laboral y ocupacional, en el marco de su competencia, que permita la articulación entre la oferta y la demanda de empleo, la estructuración de programas de formación profesional, los procesos de certificación ocupacional, el desarrollo de acciones de emprendimiento y desarrollo tecnológico y la proyección de los servicios del Sena.*
- (...) 20. 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 colombiana.*



21. Publicar y difundir en coordinación con la Oficina de Comunicaciones en el medio empresarial, institucional y académico, la estructura ocupacional, los requisitos de desempeño de las ocupaciones y los estudios sobre el trabajo.

22. Asesorar a las dependencias en los procesos propios del área.

23. Implementar y mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad y velar por la mejora continua de los mismos en la dependencia.

24. Coordinar con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, la definición y aplicación de indicadores de gestión para los procesos de la dependencia y responder por las metas y los indicadores de gestión contemplado en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de la dependencia.

25. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de sus dependencias”.

Para cumplir con estas funciones y ejecutar los programas institucionales relacionados con el emprendimiento, la empleabilidad y la observación ocupacional, la Dirección de Empleo y Trabajo está organizada en tres grupos de trabajo, según se dispone en la Resolución No. 1-00967 del 25 de mayo del 2023, “Por la cual se crea un Grupo de Trabajo y se establece la conformación de los Grupos Internos de Trabajo de la Dirección de Empleo y Trabajo de la Dirección General del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA”; y con la Resolución No. 829 del 23 de abril del 2024; “Por la cual se suprime un Grupo Interno de Trabajo en la Dirección de Empleo y Trabajo de la Dirección General del SENA”, el cual se denominaba 'Coordinación Nacional SENA Emprende Rural". Dado lo anterior, la Dirección De Empleo y Trabajo, se encuentra conformada actualmente por tres (3) grupos internos de trabajo, los cuales se encuentran distribuidos así:

1. Grupo Coordinación Nacional de Emprendimiento.
2. Grupo Coordinación Nacional de la Agencia Pública de Empleo.
3. Grupo Coordinación Nacional del Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano.

Asimismo, la Resolución Resolución 1-00967 del 25 de Mayo del 2023 establece en el Artículo 4°. “Funciones. El Grupo Interno de Trabajo denominado “Grupo Coordinación Nacional de Emprendimiento” desarrollará las funciones previstas en la Resolución 1-01470 del 24 de agosto de 2021, modificada por la Resolución 1449 del 5 de agosto del 2022” en su artículo 7mo: que el Grupo Interno de Trabajo denominado “Coordinación Nacional de la Agencia Pública de Empleo” tendrá 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.*
- 3. Proponer en coordinación con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, políticas, planes, estrategias y acciones en materia de empleabilidad y atención a las poblaciones vulnerables y demás grupos poblacionales especiales.*
- 4. Determinar con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, formulación y aplicación de indicadores de gestión en los procesos de la Agencia Pública de Empleo y atención a las poblaciones vulnerables y demás grupos poblacionales especiales, respondiendo por las metas y los indicadores de gestión contemplados en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de la Dirección de Empleo y Trabajo.*
- 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.*
- 7. Presentar propuestas al Director de Empleo y Trabajo que le permitan al Director General del SENA, concertar con el Departamento Nacional de Planeación y con el Ministerio del Trabajo el desarrollo de acciones en materia de inserción laboral.*
- 8. Hacer seguimiento a los indicadores establecidos para la atención de las poblaciones vulnerables, de acuerdo con los compromisos legales que tiene el SENA en el marco de los instrumentos de política pública.*
- 9. Proponer en coordinación con la Dirección de Formación Profesional, 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.*
- 10. Participar en los diferentes espacios de concertación, construcción e implementación de las políticas públicas de atención a poblaciones vulnerables, articulando las acciones que de dicha política se desprendan con las áreas misionales y de apoyo del SENA.*
- 11. Presentar propuestas al Director de Empleo y Trabajo que le permitan al Director General del SENA, concertar con el Departamento Nacional de Planeación y con el Ministerio del Trabajo el desarrollo de acciones para el cumplimiento de las Políticas Públicas para la atención a poblaciones vulnerables.*



- 12. Proponer directrices e implementar estrategias y mecanismos para la promoción, gestión y operación de planes, programas y proyectos para impulsar la inclusión en la oferta institucional de las poblaciones vulnerables objeto de atención del SENA.*
- 13. Articular y gestionar con los Centros de Formación Profesional del SENA, la atención de buscadores de empleo y poblaciones vulnerables, programas de formación para la atención diferencial de las poblaciones vulnerables, enmarcados en las diferentes órdenes judiciales y mandatos de Ley.*
- 14. Proponer alianzas estratégicas con el sector público o privado a nivel nacional e internacional con el fin de fortalecer la atención de la población objeto de atención de la Agencia Pública de Empleo.*
- 15. Coordinar con las dependencias de la dirección general, regionales y centros de formación profesional, los procesos de atención con enfoque diferencial asignados a la Coordinación.*
- 16. Asesorar a las demás Áreas, Regionales y Centros de Formación Profesional en los procesos asignados a la Coordinación.*
- 17. 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.*
- 18. 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, incluyendo las que son necesarios para la población víctima y vulnerable.*
- 19. 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 colombiana.*
- 20. 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.*
- 21. Administrar la plataforma informática de la Agencia Pública de Empleo del SENA, a nivel central y regional, gestionando el soporte técnico con la Oficina de Sistemas del SENA.*
- 22. Facilitar y promover las actividades de actualización, incremento de cobertura y mejoramiento de la Agencia Pública de Empleo del SENA.*



23. Proveer información, como resultado de la gestión pública de empleo, al Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano del SENA, para que sirva de insumo en la orientación de las acciones de formación y capacitación del sistema nacional público y privado.

24. 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.

25. Solicitar, analizar y evaluar los informes presentados por las oficinas regionales de la Agencia Pública de Empleo y elaborar los informes de gestión correspondiente.

26. Establecer en el marco de la competencia otorgada por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, como Agencia Pública de Empleo Transnacional, mecanismos por medio de los cuales se faciliten la inserción laboral del talento humano colombiano en otros países de manera regulada y ordenada, al igual que los extranjeros en el país y los colombianos en condición de retorno.

27. Cumplir y desarrollar las actividades previstas en el reglamento de operación y funciones de la Agencia Pública de Empleo del SENA.

28. Atender oportunamente la respuesta y el trámite de las tutelas que tengan relación con los procesos, procedimientos, programas, actuaciones y temas a cargo del grupo; responder oportunamente las comunicaciones, peticiones y demás actuaciones administrativas que le correspondan, así como preparar o enviar los informes relacionados con las funciones asignadas a la Coordinación a solicitud del Director General, el Director de Empleo y Trabajo u otras entidades.

29. Estudiar, evaluar y proyectar conceptos técnicos sobre asuntos relacionados con las funciones asignadas a la Coordinación y resolver consultas de carácter técnico u operativo.

30. Articularse en forma permanente con los demás Grupos de Trabajo de la Dirección de Empleo y Trabajo y con las otras instancias de la entidad con las cuales se debe retroalimentar el cumplimiento de las funciones y la misión institucional.

31. Responder oportunamente las comunicaciones, peticiones y demás actuaciones administrativas que le correspondan, así como preparar o enviar los informes relacionados con las funciones asignadas a la Coordinación, a solicitud del Director General, del Director de Empleo y Trabajo u otras entidades.

32. Implementar y mantener los procesos definidos en el sistema de gestión de calidad, relacionados con los procesos o tareas asignadas y velar por el mejoramiento continuo de los mismos”.

Por lo anterior, desde la Coordinación Nacional de la Agencia Pública de Empleo, se articulan acciones con las áreas misionales y estratégicas de la Entidad para dar cumplimiento a los



compromisos enmarcados en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico Sectorial, Políticas Públicas, Ley 1448 de 2011 de Víctimas y Restitución de Tierras modificada por la 2421 del año 2024, Leyes y Decretos con Enfoque Diferencial, documentos CONPES, entre otros.

Dicho accionar se encuentra soportado a nivel nacional, en la gestión regular que se adelanta en las 33 oficinas de las Agencias Públicas de Empleo, los 118 Centros de Formación Profesional y los 118 Centros de formación, a través de los cuales se brindan acciones en materia de formación, empleo y emprendimiento.

La APE SENA pone a disposición la aplicación web que está al servicio de la ciudadanía 24 horas al día en ape.sena.edu.co; en la que las empresas pueden publicar las vacantes y los ciudadanos consultar las ofertas disponibles en las diferentes regiones del país para lograr la conexión entre la oferta y la demanda laboral.

En este mismo sitio web los buscadores de empleo y empresas pueden solicitar asesoría a través del Chatbot MariAPE, un asistente virtual automatizado que brinda respuestas inmediatas a través del Bot en un primer nivel y realiza el traspaso de preguntas a un orientador ocupacional en segundo nivel cuando las preguntas no se encuentran en la matriz de conocimiento del robot.

Para el funcionamiento del aplicativo transaccional de la APE SENA y en cumplimiento de su misionalidad respecto al despliegue tecnológico, cuenta con la herramienta Azure DevOps la cual permite gestionar y monitorizar el proceso de inicio a fin de un proyecto, además se puede llevar el registro de pruebas, de incidencias y el estado de estas, adicional sirve como repositorio y versión de código entre otras funciones.

En tal sentido, la presente contratación tiene como propósito dar cumplimiento a las líneas estratégicas y misionales de la Dirección de Empleo y Trabajo y al siguiente marco normativo que es aplicable a las acciones que adelanta la Agencia Pública de Empleo SENA (APE SENA):

- El Decreto 1421 de 1989; en su artículo 1, 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 4° 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; en su artículo 25 creó 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 la colocación con respecto a los demás operadores que integran esta red.
- Decreto 2852 DE 2013: expedida por el Ministerio del Trabajo, por medio de la cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del mecanismo de



protección al cesante. En este decreto aplica lo referente a las obligaciones y deberes que tiene la Agencia Pública del SENA y sus centros de atención como prestador adscrito al Servicio Público de Empleo en materia de servicios prestados, entrega de reportes e información y otras disposiciones.

- Mediante la Resolución 2661 de 2013, actualizada por la Resolución 0669 de 2022, 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. De igual manera se obtiene la aprobación del reglamento de prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo de la APE SENA.
- Decreto 722 de 2013: expedida por el Ministerio del Trabajo, por el cual se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operadores del Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral. Aplica en lo referente al desarrollo de la función de la Agencia Pública de Empleo SENA para celebrar convenios y alianzas con personas de derecho público y privadas sin ánimo de lucro con el propósito de extender los servicios de gestión y colocación de empleo a localidades y sectores que carezcan de los mismos, previa autorización de la Subdirección de Promoción y Generación de Empleo del Ministerio del Trabajo.
- Resolución 2605 de 2014: expedida por el Ministerio del Trabajo. Por la cual se establecen lineamientos y se reglamenta el reporte de vacantes dispuesto en el artículo 13 del decreto 2852 del 2013. En esta resolución aplica lo referente dar cumplimiento a los lineamientos establecidos para el reporte de vacantes publicadas en la aplicación web de la APE. Resolución 2047 de 2021, por la cual se modifica los artículos 2 y 5 de la Resolución 2605 sobre registro de Vacantes y mecanismos de promoción y seguimiento al registro de vacantes.
- Resolución 343 de 2016: expedida por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. Aprobación de la APE SENA como Agencia Transnacional. Dar cumplimiento a la modificación de la resolución 2661 de julio de 2013 en cuanto a la aprobación para prestar servicios de gestión y colocación de empleo como Agencia Transnacional.
- Resolución 129 de 2015: expedida por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo por la cual se desarrollan los lineamientos sobre el registro y publicación de vacantes. Se establece la obligatoriedad de la publicación de vacantes por parte de las empresas en cualquier prestador autorizado del Servicio Público de Empleo siendo la Agencia Pública de Empleo SENA un operador adscrito al Servicio Público de Empleo.



- Decreto 1668 de 2016: expedido por el Ministerio del Trabajo, por el cual se modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, referente a la contratación de mano de obra local en municipios donde se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos. Se establecen las medidas especiales para garantizar la oferta de vacantes en orden de priorización conforme a la norma.
- Resolución 3229 de 2022: expedida por el Ministerio de Trabajo; donde se definen las condiciones, jurídicas, técnicas, operativas para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo, y se dictan otras disposiciones. Se establecen las condiciones de cumplimiento para mantener la autorización para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo por parte de la APE SENA.
- Con la Ley 2314 de 2023; en su artículo 6 dispone como “(...) ESTRATEGIA DE EMPLEABILIDAD. El Gobierno nacional a través del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y el Ministerio de Trabajo desarrollará una estrategia de empleabilidad con la finalidad de garantizar las condiciones de acceso y vinculación laboral en equidad de las mujeres que se desempeñen en las áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas. El Sena desarrollará una oferta permanente que permita certificar y capacitar habilidades tecnológicas para niñas, adolescentes y mujeres de todo el país.
- De igual forma con ocasión de la Ley 2337 de 2023; *Por medio de la cual se fomenta la inclusión y participación de las mujeres en los programas para el emprendimiento, formación y desarrollo empresarial.* Se participa en la expedición de un documento de política que trace (...) “los principios, objetivos, criterios, procedimientos de diagnóstico e indicadores de verificación y seguimiento cualitativo y cuantitativo, que orientarán la identificación de brechas de género y las asignaciones del porcentaje mínimo obligatorio de mujeres a cumplir en cada programa de fomento al desarrollo empresarial, emprendimiento, innovación y formación, distribuyendo este porcentaje, bajo criterios de igualdad y equidad, en cada uno de los departamentos. (...)”
- Directiva Presidencial No 5 de 2023; “*Derecho al trabajo e inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público*”.

Bajo el accionar de la Coordinación Nacional Agencia Pública de Empleo, la Dirección de Empleo y Trabajo presenta un esquema de gestión integral que atiende desde la naturaleza de cada Programa los desafíos del Gobierno Nacional propuestos en la ley 2294 de 2023 – Plan Nacional de Desarrollo “*Colombia Potencia Mundial de la Vida*” tales como compromisos del grupo de relacionados con los procesos de reintegración, reincorporación e implementación del Acuerdo de Paz (19); fomento a la inclusión productiva de personas con discapacidad (76); Sistema Nacional de Cualificaciones como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y promover el reconocimiento de



aprendizajes previos, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción y reinserción laboral y el desarrollo productivo y empresarial del país (81).entre otros frentes.

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 2023 – 2026 SENA SEMBRANDO EL CAMBIO; POR LA INCLUSIÓN, LA SOSTENIBILIDAD Y LA SEGURIDAD HUMANA, tiene como puesta fundamental el campesinado del país; su accionar estará orientado a propiciar el reconocimiento de la población campesina en la vida social, cultural y económica del país con líneas de acción transversales para atender a esta población y generar capacidades para la articulación y consolidación de modelos asociativos campesinos. Para lograrlo ha formulado la estrategia campeSENA, cuya finalidad es contribuir a la soberanía alimentaria del país y a la calidad de la vida de la población campesina, mediante la transformación productiva y sostenible de la economía aportando al logro de la paz total y la justicia social.

En concordancia con el Plan Estratégico del SENA y el Plan de Acción, la entidad contempla objetivos armonizados con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 y por ende permiten dar cumplimiento a las metas fijadas por el Gobierno Nacional. Desde el accionar de la entidad presenta un esquema de gestión integral que atienda desde la naturaleza de los desafíos del Gobierno Nacional, de acuerdo con las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “*Colombia, Potencia Mundial de la Vida*”, en específico lo relacionado con “*Políticas de inclusión productiva con trabajo decente y apoyo al emprendimiento*”, haciendo énfasis hacia un trabajo de las instituciones en pro de economía popular y comunitaria y la transformación productiva.

Colombia, a través del documento CONPES 3918 Estrategia para la Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Colombia (DNP, 2018) señala la ruta para la puesta en marcha de la Agenda 2030 y las metas a nivel país por cada Objetivo de Desarrollo Sostenible.

El Plan Estratégico cuenta con un Cuadro de Mando Integral que contiene las iniciativas estratégicas e indicadores por medio de los cuales se realiza el seguimiento al desempeño y el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Las iniciativas estratégicas son los planes, programas, proyectos y esfuerzos adicionales que ejecuta la entidad para cumplir su misión y alcanzar su visión. Es importante tener en cuenta que la planeación debe ser flexible, con el fin de responder a los ajustes del contexto.



Para la vigencia 2025, el proyecto de inversión “Gestión de la Agencia Pública de Empleo y el Análisis del Mercado Laboral a Nivel Nacional” para la vigencia 2025 se posiciona como un elemento estratégico en la ejecución del PND. Al abordar las necesidades de inclusión laboral, fortalecimiento económico, sostenibilidad fiscal e institucionalidad, el proyecto contribuye significativamente a la construcción de una Colombia más equitativa, productiva y solidaria.

La APE logró cumplir con las metas establecidas para el año 2024. Durante la vigencia 2024 se registraron 1.100.160 personas, se orientaron 1.432.110 postulantes y la cifra de colocaciones es de 551.877. Es decir, este número de personas accedió a servicios de orientación e intermediación laboral, lo que no solo mejoró su acceso a oportunidades de empleo, sino que también contribuyó a la dinamización de sectores clave de la economía y al fortalecimiento de la inclusión laboral. Este logro fue posible gracias a la eficiencia operativa y a la capacidad del equipo de la APE de optimizar los recursos disponibles, lo que permitió sostener el alcance y la calidad de los servicios ofrecidos.

OBJETIVOS Y RESULTADOS ESPERADOS

Indicador	Meta 2025
Inscritos	1.098.972
Orientados	1.064.063
Nuevas empresas registradas	29.864
Vacantes	884.292
Total Colocaciones	534.288
Tasa de colocación	63%
Colocaciones de Egresados SENA	295.547

Es oportuno señalar que la Agencia Pública de Empleo, a través de sus Regionales, desempeña un papel estratégico en el cumplimiento de las expectativas de crecimiento del Servicio Público Empleo a nivel nacional, buscando una actualización, consolidación y mejora constante en la colocación de vacantes, niveles de empleabilidad, orientación ocupacional, en el desarrollo de estrategias de empleabilidad, en la generación de alianzas estratégicas, por medio de las cuales se amplíe el alcance de la Agencia Pública de Empleo.

Con el fin de lograr los objetivos propuestos desde la Dirección de Empleo y Trabajo, los cuales se enmarcan principalmente, en un constante y considerable incremento de la tasa de ocupación generada con ocasión de la plataforma de la Agencia Pública de Empleo, por medio del desarrollo e implementación de diferentes herramientas que permitan realizar una gestión eficaz, eficiente y oportuna de los perfiles ocupacionales de los buscadores de empleo registrados en la Agencia Pública de Empleo, por medio de un Test de Orientación Ocupacional.



Adicionalmente, atendiendo a los lineamientos institucionales y normativos ya mencionados, desde la Dirección de Empleo y Trabajo y la Coordinación Nacional de la Agencia Pública de Empleo, se requiere de la contratación de un profesional en ingeniería en sistemas, que desde su conocimiento y manejo de las diferentes plataformas tecnológicas como el Chat Bot y soportes técnicos a las Regionales, la documentación de los equipos regionales para el mejoramiento de la Herramienta. De modo que se puedan atender y coadyuvar las necesidades, proyecciones, metas y acciones estratégicas de la Coordinación Nacional de la Agencia Pública de Empleo y la Dirección de Empleo y Trabajo para la vigencia 2025.

Es preciso señalar que la Coordinación Nacional de la Agencia Pública de Empleo, se encuentra conformada de acuerdo con la Resolución No 1-03266 del 13 de diciembre del 2024, Artículo 2º. *“Conformación del Grupo Coordinación Nacional de la Agencia Pública de Empleo. El Grupo Coordinación Nacional de la Agencia Pública de Empleo, adscrito a la Dirección de Empleo y Trabajo, queda conformado por los siguientes cargos y los servidores públicos que los ocupan:”*

Denominación y Grado	ID Planta	Servidor Público que lo ocupa actualmente
Asesor G03	265	Vacante Temporal
Profesional G09	8802	Elsa Aurora Bohórquez Vargas
Profesional G04	8225	Vacante Temporal
Profesional G02	2097	Leidy Jhoanna Sierra Bernal
Profesional G02	366	Beatriz Adriana Niño Bustos
Oficinista G03	122	Vacante Temporal

Actualmente el grupo interno de trabajo *Coordinación Nacional de la Agencia Pública de Empleo* cuenta con un total de seis (6) cargos de planta, de los cuales tres (3) están provistos y tres (3) vacantes temporales; por lo tanto; y con el fin de atender las necesidades, proyecciones, metas y acciones estratégicas de la Dirección de Empleo y Trabajo para la vigencia 2025; el personal de planta adscrito a dicho grupo de trabajo; no es suficiente para cubrir las necesidades del servicio enunciadas anteriormente.

En consecuencia, 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”.

Para el presente caso la experiencia profesional relacionada de 13 meses en la administración y seguimiento al Chat Bot de la Agencia Pública de Empleo de la Dirección de Empleo y Trabajo, así como la actualización de la base, que se relacionan con el objeto del contrato.

2. Obligaciones Específicas:

1. Mantener actualizada la base de conocimiento del Chat Bot mediante la incorporación de nuevas preguntas y respuestas, así como la asignación de etiquetas y metadatos, con el objetivo de optimizar la asistencia automatizada a los usuarios de la Agencia Pública de Empleo (APE).
2. Realizar el seguimiento y monitoreo de las solicitudes redireccionadas por el Chat Bot a los orientadores de los equipos regionales, asegurando su correcta gestión y respuesta dentro de los plazos establecidos. Además, apoyar en la construcción de orientaciones dentro de la herramienta y socializar su uso con los equipos regionales, conforme a la Guía de Operación.
3. Recopilar y elaborar informes sobre la atención proporcionada a través del Chat Bot, en respuesta a los requerimientos de la Dirección de Empleo y Trabajo, garantizando el cumplimiento de los parámetros definidos en la plataforma de control.
4. Capacitar y brindar soporte técnico y funcional a los equipos regionales en el uso del Chat Bot, facilitando la adopción de nuevas funcionalidades y mejoras implementadas en la herramienta.
5. Documentar las necesidades y sugerencias de los equipos regionales con el fin de identificar oportunidades de mejora en el Chat Bot, coordinando con el Equipo de Tecnología de la APE la implementación de ajustes y optimizaciones.
6. Acompañar y supervisar la gestión de las regionales asignadas, brindando apoyo en la implementación de estrategias para fortalecer su desempeño.
7. Proyectar los informes que le sean requeridos por la Dirección de Empleo y Trabajo y/o la Agencia Pública de Empleo.
8. Asistir a reuniones en el cumplimiento del objeto contractual y de acuerdo con la normatividad vigente.
9. Elaborar y actualizar manuales, procedimientos y procesos en cumplimiento del objeto contractual.
10. Presentar de una manera oportuna y en los términos solicitados por la Entidad y la supervisión las cuentas de cobro y los informes requeridos.



3. Identificación del Contrato a Celebrar:

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

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

4. Competencias Técnicas y Personales:

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

5. Domicilio Contractual:

El domicilio contractual será 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 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: Director (a) de Empleo y Trabajo o quien designe.

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 (a) de Empleo y Trabajo, designará uno nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se deberá realizar en la plataforma de SECOP II.

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

12. Criterios para seleccionar la oferta más favorable:

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

13. Análisis del Sector:

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



13.1 Idoneidad y experiencia.

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por la señora CAZTELDARY MARTÍNEZ PEDRAZA se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

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

ENTIDAD	Fecha de Ingreso	Fecha de Retiro	Meses	Días	EXPERIENCIA RELACIONADA	
	(DD/MM/AAAA)	(DD/MM/AAAA)			SI	NO
SENA	27/02/2023	31/12/2023	10	4	X	
SENA	19/01/2022	31/12/2022	11	11	X	
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL, EXPERIENCIA			21	15	X	

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 lo 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.



13.3 Estudio de la Demanda.

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

No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor contrato y forma de pago	Modalidad de selección
CONTRATO No CO1.PCCNTR.5 751632	JEISSON JAVIER GARCIA TORRES	Prestar los servicios profesionales para el levantamiento de información, diseño, implementación y ejecución de desarrollos y evolutivos, reportaría y soportes relacionados con las aplicaciones de la Dirección de Empleo, que se ejecutan en el año 2024, en especial para la plataforma de la Agencia Pública de Empleo.	31/12/ 2024	\$58.900.000	Contratación Directa
CONTRATO No CO1.PCCNTR.6 586196	HOOLIBER FERNANDO RODRÍGUEZ SÁNCHEZ	Prestar los servicios profesionales para acompañar la Agencia Pública de Empleo y la Dirección de Empleo y Trabajo, en las diferentes gestiones y necesidades TIC, como la realización de desarrollos, evolutivos y pruebas de las funcionalidades de las aplicaciones de las plataformas de la APE y del Observatorio Laboral; así como lo relacionado con manejo de base de datos para la vigencia 2024.	31/12/ 2024	\$ 22.425.000 148 Días	Contratación Directa

14. Decisión de contratación:

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



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

Se expide en la ciudad de Bogotá D.C.

Luz Dana Leal Ruiz
LUZ DANA LEAL RUÍZ
Directora de Empleo y Trabajo

9. Control de cambios

VERSION	FECHA DE ENTRADA EN VIGENTE	NATURALEZA DEL CAMBIO
V09	Noviembre	Se realiza la inclusión de las generalidades del formato. Se ajusto conforme a la política de integridad Se ajustó el numeral 14.



Certificado de firma

Para los efectos legales pertinentes, **la parte manifiesta que ha decidido suscribir el presente documento de manera electrónica**, y declara que la firma estampada en el mismo ha sido puesta por quien dice ser su firmante cumpliendo todos los requisitos legales para este tipo de firmas, y por ello, **reconoce la plena validez tanto de lo dispuesto en el clausulado del presente documento** como de la firma electrónica que en él se asientan.

Autenticidad



Luz Dana Leal Ruiz

Autenticado con:

Correo electrónico

Código OTP

Fotografía

E-mail vg6704001@gmail.com

IP 179.1.218.121

Rol Firmante

Firmado 31/1/25, 16:17:20 GMT-5

Hash de firmante:

00934e5ad248e03e96f1b712c21c6bd99e205105bbbdce2dce358d5a996bf898

Integridad del documento

Número de documento: JVOQSRKOW

Función Hash: SHA-256

Hash del documento: 295e27770115a1b69004d8a253f2d45aec6a225e31383cf8845eb7bce0a646bd

Disponibilidad del documento



El documento puede ser consultado a través de su número de identificación y/o código QR en nuestra plataforma www.auco.ai/verify