

Informe

PRESUPUESTO • CUMPLIMIENTO DE METAS • GESTIÓN Y DESEMPEÑO •
CONTRATACIÓN • IMPACTOS DE LA GESTIÓN • PLANES DE MEJORAMIENTO

RENDICIÓN
DE CUENTAS
2023



Informe

RENDICIÓN DE CUENTAS 2023



DIRECTORA DE LA UNIDAD
DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO
Paula Herrera Idárraga

ASESORA MISIONAL
Mayra Alejandra Arias

ASESORA JURÍDICA
Nathalia Barrios

ASESORA DE PLANEACIÓN:
Natalia Lozano

ASESORA DE COMUNICACIONES
Alejandra Torres Romero

SUBDIRECTORA DE PROMOCIÓN
Laura Alejandra Lozano

SUBDIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN
Y SEGUIMIENTO
Mary montoya

SUBDIRECTOR DE TECNOLOGÍA
Fredys Simanca

SECRETARIA GENERAL
Ana María Almario

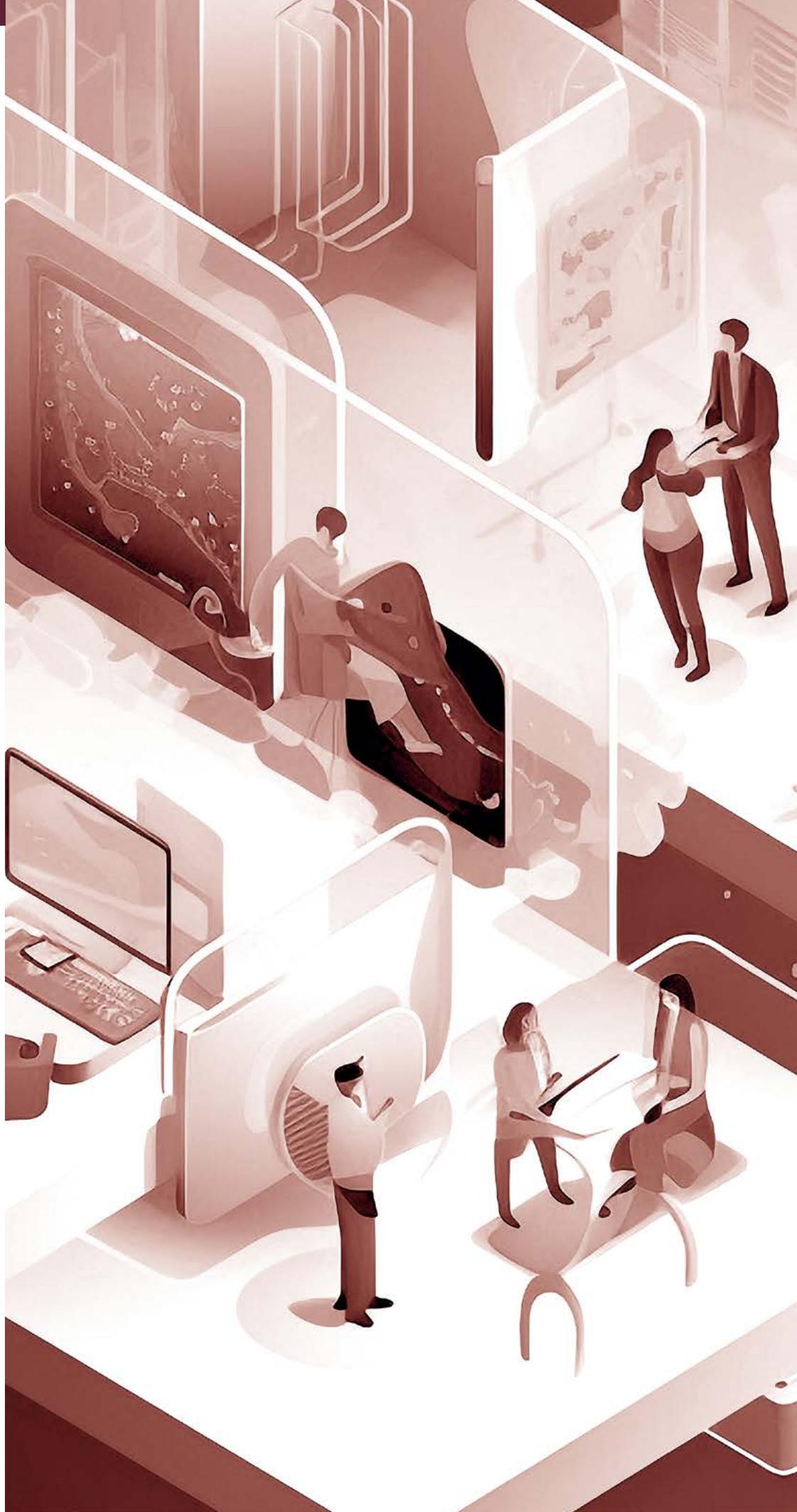
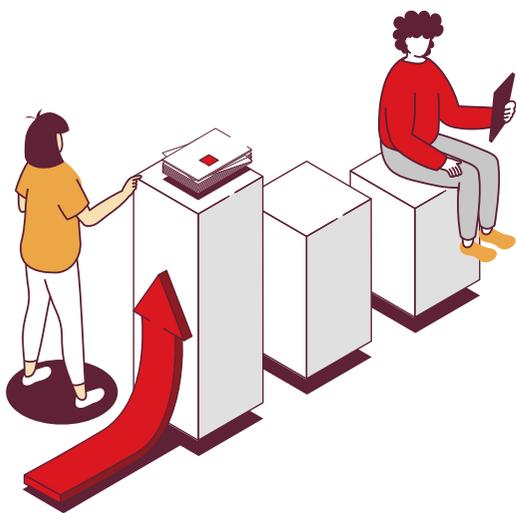


Tabla de **CONTENIDO**

Pág.	
04	INTRODUCCIÓN
06	Capítulo 1. Presupuesto
07	1.1 Ejecución presupuestal
09	1.2 Estados Financieros
11	Capítulo 2. Cumplimiento de metas
12	2.1 Indicadores SINERGIA
13	2.2 Plan de Acción Institucional vigencia 2023
15	2.3 Programas y Proyectos en ejecución
17	Capítulo 3. Gestión y Desempeño
18	3.1. Informes de Gestión (Balance del MIPG)
18	3.1.1 Resultados de la medición del desempeño institucional 2022
21	3.1.2 Integridad
23	3.1.3 Participación Ciudadana
23	3.1.4 Relacionamiento con el Ciudadano
25	3.2. Informes de auditoría interna
27	Capítulo 4. Contratación
28	4.1 Procesos contractuales
29	4.2. Gestión contractual
30	Capítulo 5. Impactos de la Gestión
32	5.1. Cambios en el sector o población beneficiaria
59	5.2. Logros de gestión 2023
59	5.2.1 Subdirección de Administración y Seguimiento
60	5.2.2 Subdirección de Desarrollo y Tecnología
61	5.2.3 Subdirección de Promoción
62	Capítulo 6. Planes de Mejoramiento
63	6.1 Estado de los planes de mejoramiento
64	Conclusiones





INTRODUCCIÓN

La garantía del derecho al trabajo digno y decente contribuye de forma directa con el mejoramiento de la calidad de vida de la población en todos los niveles de la sociedad y, a su vez, con el desarrollo económico del país. El derecho al trabajo, el deber constitucional del Estado de propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar, y la corresponsabilidad del Estado y los empleadores de garantizar formación y habilitación profesional solamente pueden ser fomentados con el proceso de construcción colectiva integral, interinstitucional y en el relacionamiento directo con el sector privado y la academia, a través de diferentes mecanismos e instancias de coordinación.

Como base fundamental para promover la gestión del empleo en Colombia se crea el Mecanismo de Protección al Cesante mediante la Ley 1636 de 2013, a través del cual el Estado Colombiano garantiza la protección social de los trabajadores en caso de quedar desempleados, a través de políticas pasivas, facilitando el acceso a servicios de gestión y colocación de empleo, y capacitación laboral.

En ese orden de ideas, como parte fundamental de este mecanismo de protección se crea el Servicio Público de Empleo, con el fin de lograr la mejor organización del mercado

de trabajo, facilitando el encuentro entre oferta y demanda. Lo anterior debe ayudar a los trabajadores a que tengan más y mejores oportunidades de acceso al mercado del trabajo, reduciendo los tiempos y los costos asociados a la búsqueda de empleo. De igual manera, el Servicio de Empleo ayuda a que los empresarios puedan contratar trabajadores idóneos de acuerdo con sus necesidades, aumentando su productividad y competitividad.

Durante la vigencia 2023, la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo materializó sus acciones a través de la ejecución de tres proyectos de inversión que dan cuenta de los recursos invertidos para lograr la implementación de la ruta de empleabilidad en todo el territorio nacional y el cumplimiento de los demás cometidos atribuidos legalmente a la entidad. Lo anterior, articulando actores y grupos de valor, acciones, procesos y procedimientos de la manera que en este documento se expondrá para informar, propiciar el diálogo, obtener retroalimentación y pactar nuevos compromisos.

El enfoque de Estado abierto es una parte fundamental para la gestión del empleo en el marco de acción de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE); pasando a una gestión que involucre directamente a los grupos de valor de una manera participativa y colaborativa. Por ello, y en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), los grupos de valor institucionales, como lo son prestadores, empresas, gremios y ciudadanía, son actores clave en la generación de valor público desde la entidad y en el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

El fortalecimiento de la relación Estado – grupos de valor, además de propiciar la materialización de postulados previstos en las Leyes 1474 de 2011 y 1712 de 2014, se convierte en un elemento estratégico para el logro de los objetivos institucionales, es por ello que la promoción de la transparencia activa (publicación autónoma, permanente y continua de información asociada a la gestión de la entidad en la página web y de manera complementaria a través de las redes sociales; encuentros presenciales en territorio; socialización de lineamientos y programas de manera virtual y presencial, entre otros), transparencia pasiva (la respuesta oportuna a todas las solicitudes de información realizadas a la entidad), se convierte en un eje estratégico en el cual el proceso de rendición de cuentas es un elemento fundamental para garantizar el fortalecimiento de la comunicación de doble vía con los diferentes grupos de valor.

Teniendo en cuenta lo anterior, y en el marco de la jornada de audiencia pública participativa de rendición de cuentas programada para el mes de diciembre de 2023, se presenta el siguiente informe de gestión, estructurado con base en lo dispuesto en la Ley 1757 de 2015 y el Manual Único de Rendición de Cuentas expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. A continuación se relacionan los diferentes logros alcanzados durante la vigencia, así como los retos que la Unidad, a partir del diálogo con los diferentes actores, grupos de valor y ciudadanía en general, considera relevantes para el fortalecimiento de la gestión tanto interna como externa y que en definitiva contribuye de manera positiva en la promoción de la empleabilidad en Colombia. 📍



Cap. 1

PRESUPUESTO



La Unidad del Servicio Público de Empleo contó para el año 2023 con la asignación de **\$12.333.929.000** para el funcionamiento de la entidad, \$2.609.941 para el servicio a la deuda pública y **\$16.000.000.000** para los proyectos de inversión. Con corte al mes de octubre de 2023 los recursos de funcionamiento cuentan con un 75,4% de ejecución y por su parte los proyectos de inversión cuentan con una ejecución del 71,2%.

A continuación se relaciona la ejecución presupuestal de la entidad con corte al 31 de octubre de 2023.

1.1 EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

Los recursos de funcionamiento de la entidad se dividen en los gastos de personal, la adquisición de bienes y servicios, las transferencias y los gastos por tributos, multas y sanciones.

Por su parte, los proyectos de inversión se dividen en el proyecto de fortalecimiento de servicios de la unidad, fortalecimiento de la red de prestadores en atención a víctimas

y fortalecimiento del sistema integrado de gestión, los cuales contribuyen al cumplimiento de la misionalidad y de poder acercar la oferta y la demanda laboral.

Los valores asignados, comprometidos, obligados y por comprometer para los recursos de funcionamiento, deuda pública y de inversión se relacionan en la siguiente tabla:

TABLA 1- Información General del presupuesto asignado a la entidad año 2023.

CONCEPTO	APROPIACIÓN VIGENTE 2023	COMPROMISOS 2023	OBLIGACIONES 2023	APROPIACIÓN POR COMPROMETER	% COMPROMISOS	% OBLIGACIONES
	1	2	3	4 = (1-2)	5= (2/1)	6= (3/1)
FUNCIONAMIENTO	\$12.333.929.000	\$9.844.521.046	\$9.300.124.070	\$2.489.407.954	79,8%	75,4%
Gastos de Personal	\$9.173.607.000	\$7.071.177.078	\$7.070.941.075	\$2.102.429.922	77,1%	77,1%
Adquisición de bienes y servicios	\$3.038.254.000	\$2.765.601.642	\$2.221.640.486	\$272.652.358	91,0%	73,1%
Transferencias *	\$45.247.000	\$7.742.326	\$7.542.509	\$37.504.674	17,1%	16,7%
Gastos por tributos, multas y sanciones	\$76.821.000	-	-	\$76.821.000	0,0%	0,0%
SERVICIO DE LA DEUDA PÚBLICA	\$2.609.941	\$2.609.941	\$2.609.941	-	100,0%	100,0%
Aportes al fondo de contingencias	\$2.609.941	\$2.609.941	\$2.609.941	-	100,0%	100,0%
INVERSIÓN	\$16.000.000.000	\$14.846.302.569	\$11.390.258.318	\$1.153.697.431	92,8%	71,2%
Fortalecimiento de la oferta de servicios de la Unidad	\$8.923.115.500	\$8.328.472.949	\$5.642.946.904	\$594.642.551	93,3%	63,2%
Fortalecimiento de la red de prestadores en atención a víctimas	\$6.489.430.000	\$6.165.850.953	\$5.550.182.514	\$323.579.047	95,0%	85,5%
Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión	\$587.454.500	\$351.978.667	\$197.128.900	\$235.475.833	59,9%	33,6%
Total	\$28.336.538.941	\$24.693.433.556	\$20.692.992.329	\$3.643.105.385	87,1%	73,0%

Fuente: Secretaría General.



ILUSTRACIÓN 1- Ejecución presupuestal corte 31 de octubre 2023



Fuente: Secretaría General

A la fecha de corte se cuenta con una ejecución presupuestal satisfactoria, teniendo comprometido el 87,1% del presupuesto, obligado y pagado el 73,0% donde los recursos pendientes por comprometer corresponden principalmente a los gastos de personal para noviembre y diciembre, el pago de la cuota

de auditaje y la celebración de un convenio con la Organización Internacional del Trabajo.

Específicamente los recursos de los proyectos de inversión cuentan con una ejecución del 71,2% y a su vez la ejecución individual de cada proyecto se representa en la siguiente tabla:

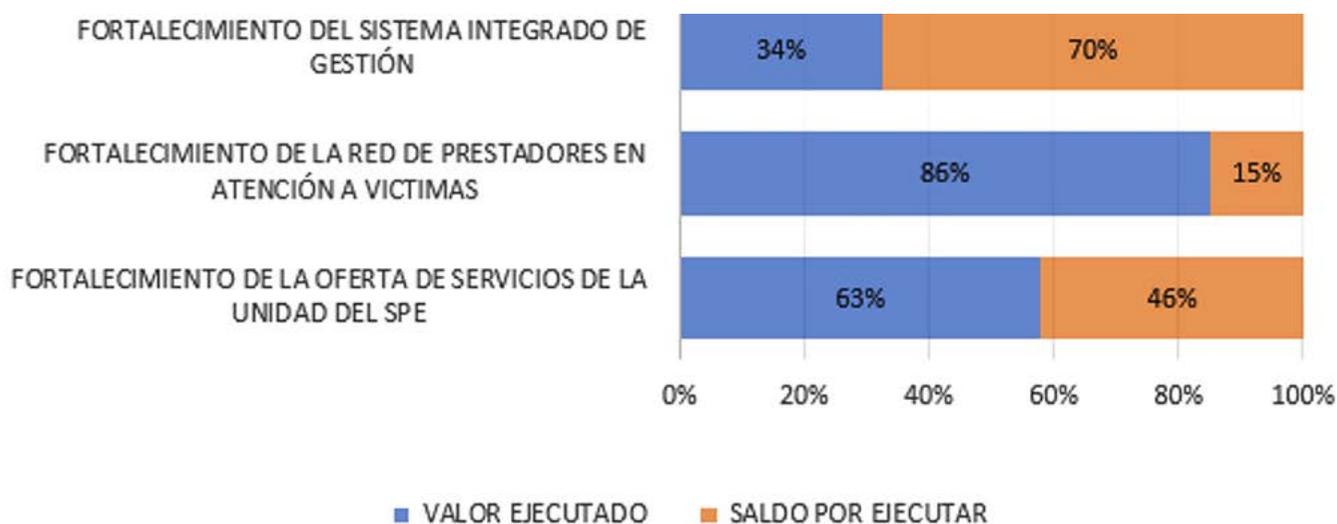
TABLA 2- Ejecución presupuestal de los proyectos de inversión

Proyecto de Inversión	Presupuesto Programado	Ejecución a 31 de octubre	% de Ejecución
Fortalecimiento de la oferta de servicios de la Unidad del SPE	\$8.923.115.500	\$5.642.946.904	63%
Fortalecimiento de la red de prestadores en atención a víctimas	\$6.489.430.000	\$5.550.182.514	86%
Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión	\$587.454.500	\$197.128.900	34%

Fuente: Asesora de Dirección con Funciones de Planeación.

Gráficamente la ejecución de los proyectos de inversión corresponde a:

ILUSTRACIÓN 2- Ejecución presupuestal de los proyectos de inversión



Fuente: Asesora de Dirección con Funciones de Planeación.

1.2 ESTADOS FINANCIEROS

Los Estados Financieros que se presentan a continuación fueron tomados de los libros de contabilidad generados por el Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF) Nación y reflejan de manera fidedigna la realidad económica y financiera de la Unidad, dando cumplimiento al control interno contable en cuanto a la correcta preparación y presentación de los informes financieros y

contables los cuales se elaboraron conforme a lo señalado en el marco normativo para entidades de gobierno y se publicaron de conformidad con la Ley 1952 de 2019 y la Resolución 356 de 2022 de la Contaduría General de la Nación.

Al último corte de emisión de informes financieros la situación de la Unidad es la siguiente:

TABLA 3- Comparación año 2023 - 2022 del estado de situación financiera

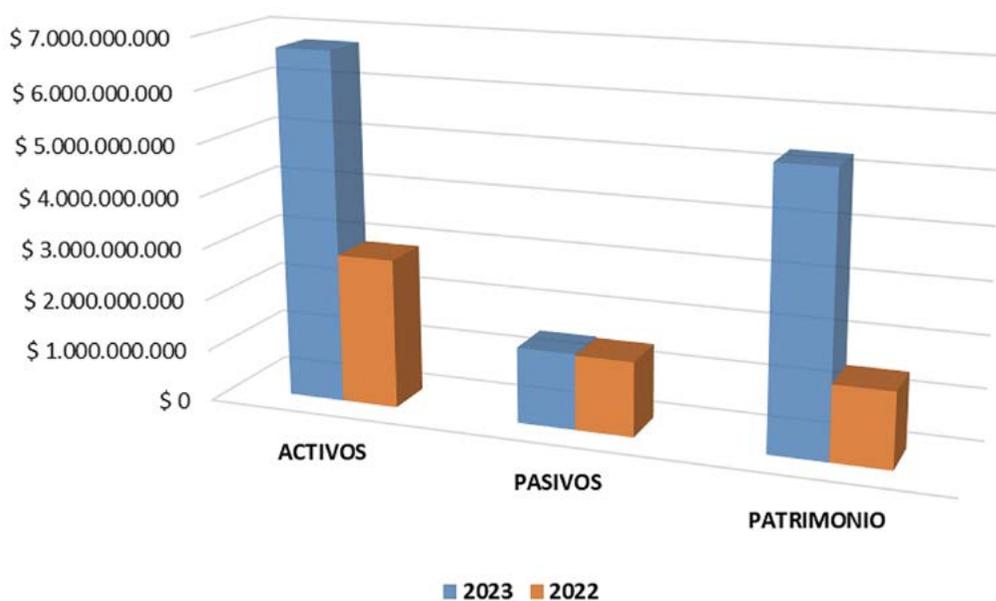
ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA					
DESCRIPCIÓN	Saldo a 30/09/2023	Saldo a 30/09/2022	DESCRIPCIÓN	Saldo a 30/09/2023	Saldo a 30/09/2022
ACTIVOS	\$ 6.744.435.649	\$ 2.878.239.912	PASIVOS	\$ 1.456.979.206	\$ 1.433.714.866
			PATRIMONIO	\$ 5.287.456.443	\$ 1.444.525.046
TOTAL	\$ 6.744.435.649	\$ 2.878.239.912	TOTAL	\$ 6.744.435.649	\$ 2.878.239.912

Fuente: Secretaría General.

La información de la situación financiera comparada entre el mes de septiembre del

año 2022 y el mes de septiembre del año 2023 se representa de la siguiente manera:

ILUSTRACIÓN 3- Comparación año 2023 - 2022 del estado de situación financiera



Fuente: Secretaría General.

Los activos de la entidad están conformados por los bienes, derechos exigibles y recursos entregados que tiene la Unidad, incrementan con respecto al año 2022 en el 134% principalmente por los recursos entregados en administración para el desarrollo del convenio 066 de 2023 celebrado con la Organización de Estados Iberoamericanos y que tiene por objeto “Aunar esfuerzos y recursos humanos, financieros y técnicos para la ejecución de una estrategia integral de mitigación de barreras en el marco del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre

de brechas de la Unidad del Servicio Público de Empleo”.

Los pasivos presentan un comportamiento similar al del año 2022, ya que son obligaciones recurrentes que la Unidad debe atender, mientras que el Patrimonio incrementa 266% con respecto a 2022 y se espera que disminuya a medida que se ejecutan y legalizan los recursos entregados al convenio 066 de 2023, los cuales se deben registrar en el Gasto Público Social de la Unidad y el efecto es una disminución en el resultado del ejercicio y a su vez la disminución del patrimonio. 📍

Cap. 2

CUMPLIMIENTO DE METAS



En este capítulo se encuentra la información correspondiente al desarrollo de las metas estratégicas de la Unidad, **la medición de los indicadores institucionales** tanto desde la perspectiva de **la gestión interna** (Plan de Acción Institucional) **como la externa** (medición y seguimiento al cumplimiento de los indicadores contemplados en el Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 Colombia, Potencial Mundial de la Vida).

2.1 INDICADORES SINERGIA

Se tiene el siguiente avance a corte septiembre de 2023 frente a las metas planteadas en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022 - 2026

Colombia, Potencia Mundial de la Vida para las colocaciones:

TABLA 4- Avance en colocaciones de metas planteadas en el PND. Corte septiembre 2023

Colocaciones	META 2023	AVANCE	AVANCE %
Totales*	919.344	838.320	91,2%
Mujeres	385.342	384.440	99,8%
Jóvenes	410.588	356.983	86,9%
Victimas	110.337	108.095	98,0%
PcD	2.461	3.216	130,7%

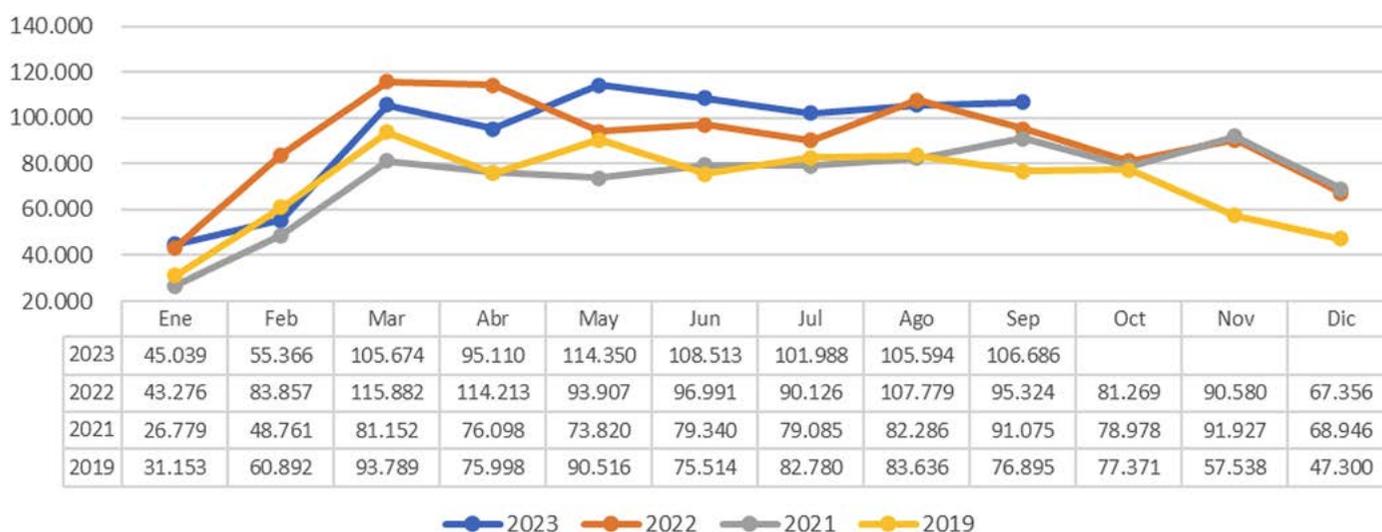
* Este valor corresponde al total de las personas colocadas, incluidas las mujeres jóvenes víctimas y personas con discapacidad.

Fuente: Dato de colocaciones obtenidos del informe sinergia con corte septiembre, este es entregado por el grupo de estudios*.

Se puede evidenciar un avance importante frente al total de las colocaciones, donde la Unidad está cercana a alcanzar la meta, esto es posible gracias a estrategias como la atención a jóvenes, atención a víctimas del conflicto armado, atención a personas en condición de discapacidad, suscripción de convenios con la OEI y la Universidad del Rosario, esto por

mencionar algunos que serán descritos con un mayor detalle en el Capítulo 5. También se evidencia proyección a superar la meta antes de finalizar la vigencia 2023, caso que ocurre para algunos grupos poblacionales como las Personas en Condición de Discapacidad (PcD) y Mujeres, que a corte septiembre ya están cumpliendo o superando la meta planteada.

ILUSTRACIÓN 4- Colocaciones a través del Servicio Público de Empleo



Fuente: Asesora de Dirección con Funciones de Planeación.

Si analizamos el escenario de las colocaciones totales de años anteriores frente al año 2023, se puede evidenciar que el comportamiento es tendencial para todas las vigencias, pero

para el año 2023 se muestra un escenario donde a partir de abril - mayo se superan las colocaciones del 2022 y se ha mantenido esa tendencia a lo largo del año.

2.2 PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL VIGENCIA 2023

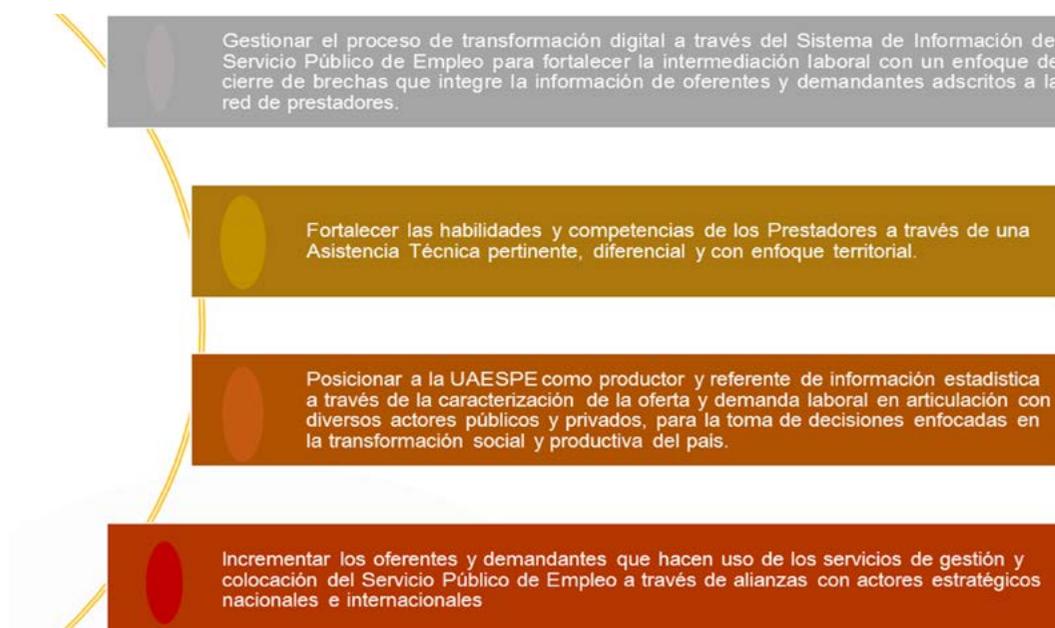
La planeación estratégica de la vigencia 2023 de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, está orientada al cumplimiento de cuatro objetivos estratégicos, que son el reflejo de su misión: Administrar y promocionar el Servicio Público de Empleo (SPE), con un enfoque de calidad a través del funcionamiento oportuno y eficiente de la red de prestadores en el ámbito de la articulación e integración de las políticas activas del mercado de trabajo.

En el marco del fortalecimiento institucional, durante la vigencia 2023 la Unidad avanzó en el proceso de identificación de las necesidades institucionales para el cumplimiento de las apuestas estratégicas, esto a través del desarrollo de acciones de planeación en el marco

del Plan Estratégico Institucional, alcanzando de forma articulada entre los diferentes aportes de funcionarios y colaboradores, una visión integral de las necesidades a tener en cuenta con la finalidad de avanzar en el proceso de gestión de desarrollo institucional para el fomento del empleo desde la cadena de acción en al cual está integrada la Unidad.

El cumplimiento de estos objetivos estratégicos se ve reflejado en el Plan de Acción Institucional, en donde cada una de las dependencias de la Unidad del SPE propone sus acciones y tareas, las cuales corresponden a las actividades puntuales y necesarias para poder desarrollar las acciones que impactan directamente las líneas estratégicas para la consecución de los objetivos planteados.

ILUSTRACIÓN 5- Objetivos Estratégicos Unidad del SPE.



Fuente: Asesora de Dirección con Funciones de Planeación.



El seguimiento al Plan de Acción se ha realizado a través del aplicativo SEPIA el cual cuenta con información en tiempo real para contribuir a la toma de decisiones de los directivos de la Entidad.

En la ilustración 6 que se presenta a continuación, se puede evidenciar la composición del Plan de Acción Institucional para la vigencia 2023:

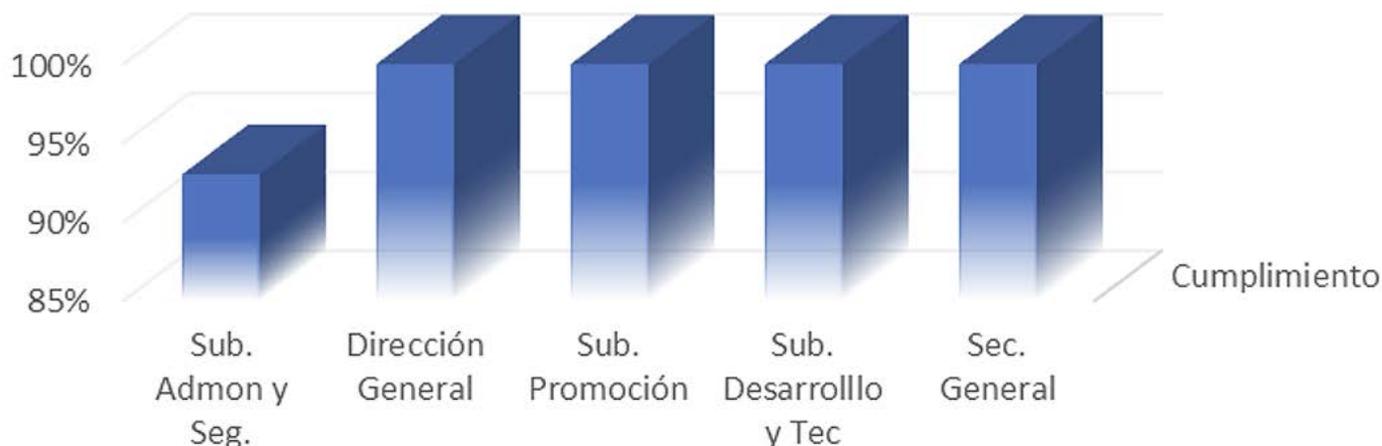
ILUSTRACIÓN 6- Plan de Acción 2023

Objetivos estratégicos	4
Acciones	34
Tareas	86

El seguimiento al plan de acción de la vigencia 2023 para el tercer trimestre, se realizó de acuerdo con las acciones definidas y las tareas son ponderadas de acuerdo con su impacto sobre las acciones.

Fuente: Asesora de Dirección con Funciones de Planeación.

ILUSTRACIÓN 7- Cumplimiento al plan de acción 2023



Fuente: Información y Evidencias Entregadas Registradas en el aplicativo SEPIA por las Dependencias con corte a 30 de septiembre de 2023.

De acuerdo con la tabla anterior, se observa en el seguimiento un comportamiento positivo sobre el cumplimiento de lo proyectado por las dependencias para el tercer trimestre del año.

Así mismo, se debe aclarar que, aunque una dependencia no haya cumplido con el 100% de lo propuesto, estas actividades se podrán cumplir en el transcurso del año, dado que son actividades proyectadas para un año o de acuerdo con la periodicidad establecida.

Por lo anterior, es importante que cada dependencia cuente con todas las evidencias de las actividades propuestas en el plan de acción al día, hay que recordar que la información aquí reportada debe corresponder a las evidencias propuestas inicialmente en cada vigencia.

Es importante determinar cuándo es necesario modificar las tareas y acciones inicialmente propuestas en el plan de acción,

teniendo en cuenta la oportunidad de ajuste del plan, acompañado con la correspondiente justificación.

Desde el monitoreo realizado como segunda línea de defensa¹, se recomienda en caso de que algún funcionario por alguna razón no continúe con sus labores en la Entidad, este debe dejar en su repositorio de información, el avance de las actividades que venía desarrollando a la fecha, con el fin de dar continuidad con lo proyectado durante el año y así mismo evitar dificultades en el reporte de información.

Así mismo, una vez finalizado el seguimiento, desde la Unidad se realizan los seguimientos continuos desde el Comité Institucional de Gestión y Desempeño con el fin de que el cuerpo directivo conozca de primera mano, la situación actual del cumplimiento del plan.

La Subdirección de Administración y Seguimiento, frente a la actividad “Actualizar la documentación del proceso “Gestión de la Red de Prestadores del SPE” dados los cambios normatividad” para la cual debía tener un cumplimiento del 25% para este trimestre justifica lo siguiente: la acción a entregar

en el trimestre anterior era el instrumento de Evaluación el cual se está ajustando con base al nuevo Sistema de Información que está en construcción, se precisa que, este se venía trabajando en mesas técnicas y que desde finales de julio no se culminó, se está documentando el Procedimiento de Visita, el procedimiento de PQRS en cabeza del equipo Jurídico y el procedimiento de la Norma Técnica Colombiana NTC 6175 que son entregables previstos para el cierre del plan de acción.

Dada la respuesta anterior, la dependencia culminará con este ejercicio de levantamiento de documentación del proceso para poder dar a cabalidad cumplimiento en el mes de diciembre de 2023.

Todo lo desarrollado en el seguimiento y monitoreo, se efectuó con base en la última versión del Plan de Acción (v5) publicada en el botón de transparencia de la página web de la Entidad.

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/planeacion/politicas-lineamientos-y-manuales/planes-estrategicos-sectoriales-e-institucionales/plan-de-accion-institucional>

2.3 PROGRAMAS Y PROYECTOS EN EJECUCIÓN

Durante la vigencia 2023, la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo materializó sus acciones a través de la ejecución de sus tres proyectos de inversión que dan cuenta de los recursos invertidos para lograr

la implementación de la ruta de empleabilidad en todo el territorio nacional.

Los proyectos de inversión tuvieron una ejecución física en metas de la siguiente manera:

1. Líneas de Defensa Fuente DAFP 2019: El Esquema de Líneas de Defensa define la asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control.



TABLA 5- Ejecución de metas de los proyectos de inversión

Proyecto de Inversión	Indicador	Meta 2023	Ejecución a 31 de octubre
Fortalecimiento de la oferta de servicios de la Unidad del SPE	Personas colocadas laboralmente	750.907	838.320*
	Eventos realizados	15	8
	Personas asistidas técnicamente (Prestadores del SPE)	213	163
	Reportes realizados (Sistema de información)	1	1
Fortalecimiento de la red de prestadores en atención a víctimas	Eventos realizados	10	13
	Registros laborales realizados	177.700	227.619*
Fortalecimiento del Sistema Integrado	Documentos tramitados	6.700	6.700
Fortalecimiento de la oferta de servicios de la Unidad del SPE	Personas colocadas laboralmente	750.907	838.320*
	Eventos realizados	15	8
	Personas asistidas técnicamente (Prestadores del SPE)	213	163
	Reportes realizados (Sistema de información)	1	1
de Gestión	Documentos de lineamientos técnicos realizados	1	1

Fuente: Información con corte a 30 de septiembre debido al rezago de 60 días, en el procesamiento de la información que reportan los prestadores del SPE y que después procesa el área técnica. 📍

Cap. 3

GESTIÓN Y DESEMPEÑO



El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, según el Decreto 1083 de 2015, que compila el Decreto 1499 de 2017, la medición se realiza a través de **la recolección de información necesaria** a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG). La medición de la gestión y desempeño institucional se hará a través del **índice, las metodologías o herramientas definidas por la Función Pública**, sin perjuicio de otras mediciones que en la materia efectúen las entidades del gobierno.

La medición de la vigencia 2018 se constituyó en la línea base para determinar el estado de avance de la entidad y, así mismo, se incluyó

en el Plan Estratégico Sectorial el indicador de desempeño institucional del SPE de la siguiente manera:

TABLA 6- Indicador de desempeño institucional

Indicador	Línea Base	Meta Cuatrienio	Meta 2019	Meta 2020	Meta 2021	Meta 2022
Índice de desempeño institucional SPE	58,2	84	68	78	81	84

Fuente: Plan estratégico sectorial Ministerio de Trabajo.

Para la vigencia 2023 no se cuenta con meta en el índice de desempeño institucional, toda vez que la metodología de medición establecida por la Función Pública tuvo cambios que no son comparables con las vigencias anteriores, en el capítulo 3.1. se abordará con mayor detalle el tema.

Teniendo en cuenta esto, la Unidad del SPE ha realizado diferentes acciones que han permitido contribuir a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en sus 7 dimensiones y políticas de gestión y desempeño orientado al mejoramiento de la gestión institucional.

3.1. INFORMES DE GESTIÓN (BALANCE DEL MIPG)

La medición del desempeño institucional refleja el avance que año a año las entidades públicas alcanzan en el proceso de gestión que realizan y permitiendo brindar soluciones cada vez más oportunas y eficientes a las necesidades de los grupos de valor que le correspondan.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), permite el fortalecimiento de la gestión administrativa y el desempeño institucional a través del desarrollo de diferentes componentes de gestión. En el presente capítulo se analiza el comportamiento general de los principales resultados del desarrollo institucional aplicables a la Unidad con base en la medición de la gestión a través del Formulario Único de Avances a la Gestión (FURAG) y el Plan de Acción Institucional.

3.1.1 Resultados de la medición del desempeño institucional 2022

La Unidad ha adoptado las directrices y lineamientos establecidos para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como mecanismo guía para la dirección, planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de la gestión institucional. Mediante la aplicación anual del FURAG, se obtiene un balance del comportamiento del modelo desde la óptica de las dimensiones, políticas e índices que lo componen y que permiten detectar las fortalezas y aspectos por mejorar existentes al interior de la entidad.

Los resultados de gestión y desempeño analizados a través del FURAG permiten el

planteamiento continuo de acciones encaminadas al fortalecimiento de todos los aspectos necesarios para garantizar el correcto funcionamiento tanto interno como externo de la Unidad, esto permite la implementación del Modelo y fomentar la mejora constante del desempeño institucional.

Para la medición del índice de Desempeño Institucional (IDI) de la vigencia 2022 la entidad obtuvo un resultado de 75,2 puntos, siendo este el punto de partida o línea base para el desarrollo y gestión de acciones de fortalecimiento institucional. Es preciso aclarar que la medición 2022 no es comparable con mediciones anteriores, teniendo en cuenta cambios metodológicos para el análisis de información realizados por Función Pública.

A. RESULTADOS POR DIMENSIONES

TABLA 7- Resultado FURAG por dimensiones

Dimensión MIPG	Puntaje 2022
1. Talento Humano	52,5
2. Direccionamiento estratégico	90,3
3. Gestión con valores para resultados	72,0
4. Evaluación de Resultados	78,6
5. Información y Comunicación	69,3
6. Gestión del Conocimiento e Innovación	70,8
7. Control Interno	81,4

Fuente: Función pública

Como se aprecia en la tabla anterior, la medición refleja que las dimensiones de direccionamiento estratégico, control interno y evaluación de resultados presentaron los niveles más altos de implementación, de igual

manera, las dimensiones de talento humano e información y comunicación reflejan un desempeño con potencial mejoría, lo que se observa como una ventana de oportunidad para continuar fortaleciendo la gestión del desempeño institucional de manera articulada internamente y a nivel interinstitucional.

B. RESULTADOS POR POLÍTICAS OPERATIVAS

TABLA 8- Resultados por políticas operativas

Política MIPG	Resultados 2022
1. Gestión del T.H.	74,0
2. Integridad	40,7
3. Planeación Institucional	94,3
4. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público	80,0
5. Compras y contratación pública	80,5
6. Fortalecimiento Organizacional	99,6
7. Gobierno Digital	55,8
8. Seguridad Digital	56,4
9. Defensa Jurídica	95,2
11. Servicio al Ciudadano	72,3
12. Racionalización de trámites	46,0
13. Participación Ciudadana	90,2
14. Seguimiento y Evaluación	78,6
15. Transparencia y acceso a la información	75,9
16. Gestión Documental	81,8
17. Gestión de la información estadística	54,4
18. Gestión del Conocimiento	70,8
19. Control Interno	81,4

Fuente: Función pública

Como se puede apreciar, el componente por políticas permite tener una visión más detallada de la gestión alcanzada en los resultados obtenidos en la medición 2022: se resalta el desempeño representativo que tuvieron las políticas de Fortalecimiento Organizacional, Defensa Jurídica, Planeación Institucional y Participación Ciudadana, obteniendo resultados superiores a los 90 puntos. De igual manera, se identifican calificaciones importantes en casi todas las políticas operativas, siendo aspectos por mejorar aquellos relacionados con las políticas de integridad, gobierno y seguridad digital, racionalización de trámites y gestión de la información



estadística. Esta medición permitió Identificar aquellos elementos en los cuales se debe prestar mayor nivel de desarrollo de acciones de fortalecimiento.

C. AVANCES EN LA GESTIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN 2023

Pese a que los resultados de medición del desempeño institucional fueron cargados por la Función Pública a la página web finalizando la vigencia 2023, durante este periodo se adelantaron acciones importantes para fomentar el fortalecimiento institucional de la Unidad, estos aspectos se enmarcan en el desarrollo de diferentes escenarios de trabajo y mecanismos de fortalecimiento institucional a través de instrumentos de gestión.

En consecuencia, la Unidad logró fomentar la gestión de la transparencia activa a través de la publicación y revisión constante de la información publicada en su página web, permitiendo entregar información de la gestión institucional actual. En este mismo sentido, se abordó el fortalecimiento interno a través de capacitaciones en materia de transparencia y estado abierto, integridad, gestión del riesgo y modelo de líneas de defensa, entre otras.

Paralelamente a las capacitaciones, se trabajó de forma articulada en la formulación y/o actualización de políticas estratégicas y demás instrumentos institucionales tales como la política de relacionamiento con el ciudadano, la política de prevención del daño antijurídico, la formulación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y la actualización de la estrategia de caracterización de usuarios. Con estas actualizaciones se fomenta el desarrollo de la gestión interna de acciones de fortalecimiento, así como una mayor relación con los diferentes grupos de valor de la Unidad.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión se ha fortalecido la toma de

decisiones a través del desarrollo de los diferentes comités institucionales, donde la alta dirección se mantiene al día sobre el avance de la implementación de las diferentes políticas de gestión y desempeño. Adicional a esto, se realizó un trabajo articulado con las diferentes dependencias con el fin de materializar las apuestas estratégicas y retos establecidos de acuerdo con lo proyectado tanto en el plan estratégico institucional como en el plan de acción, para ello se realizó un ejercicio participativo en el cual se definieron acciones conducentes al mejoramiento de la gestión institucional con miras al cumplimiento de las metas establecidas en el plan estratégico sectorial y así mismo a las metas establecidas en el actual Plan Nacional de Desarrollo.

Durante la vigencia 2023 la Unidad del SPE, ha desarrollado una estrategia de Gestión del Conocimiento y la Innovación encaminada a la identificación del capital intelectual de la Entidad mediante la actualización de herramientas que permitan fomentar el proceso de conservación y sostenimiento del conocimiento generado por parte de todo el equipo humano que contribuye con el desarrollo de las acciones que adelanta la Unidad, lo cual ha permitido dar pasos hacia la consolidación y enriquecimiento de los flujos de conocimiento generados en el quehacer institucional.

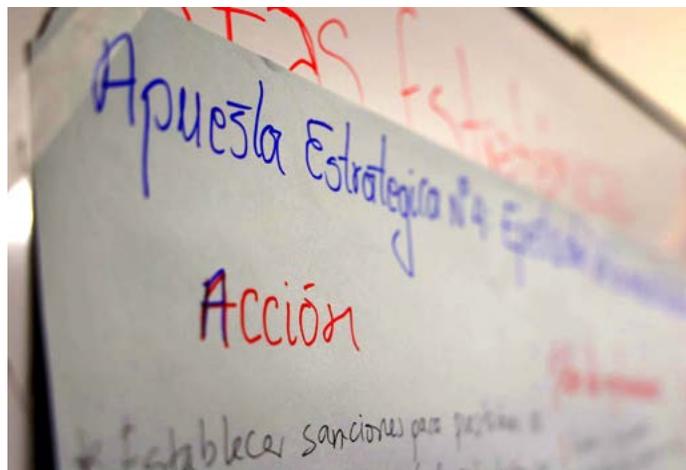
Frente a la implementación de la estrategia de Gestión de la Información Estadística, la Unidad del SPE ha adelantado las gestiones pertinentes para suscribir un nuevo convenio con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), así mismo se dio cierre formal al Convenio Interadministrativo 06 de 2020 DANE - Unidad del SPE, cuyo objeto es aunar esfuerzos entre el DANE y la Unidad del SPE, para realizar el diagnóstico y elaboración del plan de mejoramiento de los registros administrativos de vacantes y oferentes (buscadores de empleo) que administra la Unidad del SPE.

Dejando como evidencia un informe final con los resultados obtenidos.

De manera paralela al desarrollo de los diferentes escenarios de gestión y desempeño institucional y como un pilar fundamental en el ejercicio de planeación institucional, en el

mes de octubre se llevó a cabo el proceso de planeación estratégica cuya finalidad estuvo orientada en identificar aquellos retos y formular acciones orientadas al cumplimiento de las apuestas estratégicas definidas y necesarias para el cumplimiento de los objetivos del sector.

ILUSTRACIÓN 8- Jornada de planeación estratégica 2023.



Fuente: Asesora de Dirección con Funciones de Planeación.

3.1.2 Integridad

Para la vigencia 2023 en materia de integridad, se ha ejecutado el 80% del plan de trabajo enfocado en la apropiación de los valores del código de integridad, para contar con

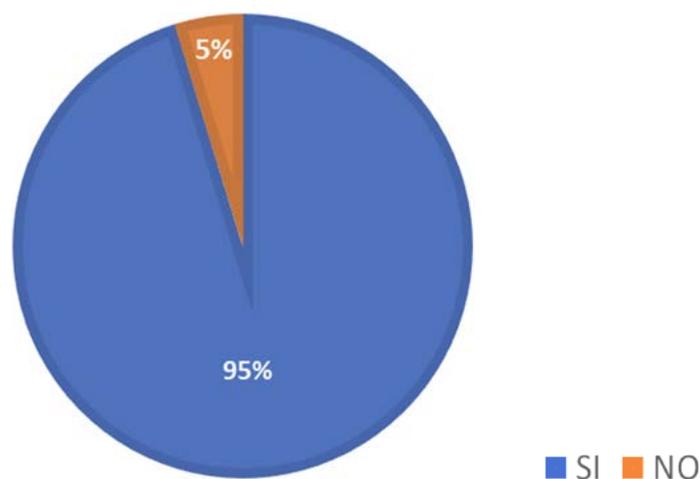
un talento humano íntegro que trabaja en pro de satisfacer las necesidades de la ciudadanía generando valor público.

Para lograr este objetivo, 60 funcionarios de los 63 funcionarios activos realizaron el curso



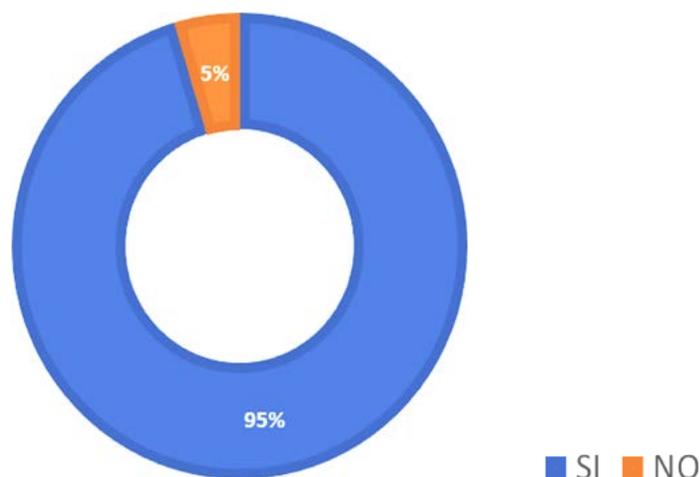
de integridad, de igual manera 62 contratistas de los 65 contratistas de la unidad realizaron el curso de integridad y lucha contra la corrupción dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública presentando los siguientes resultados:

ILUSTRACIÓN 9 Funcionarios que realizaron el curso de integridad



Fuente: Grupo Talento Humano Unidad del SPE.

ILUSTRACIÓN 10- Contratistas que realizaron el curso de integridad



Fuente: Grupo Talento Humano Unidad del SPE.

De igual manera, se desarrollaron diferentes actividades como la caminata de los valores, día de la integridad y agua de los valores, que han permitido la apropiación de valores del código de Integridad por parte de los colaboradores que pertenecen a la Unidad, en diferentes espacios con el fin de generar conciencia y apropiación teniendo resultados positivos al interior de la entidad.

ILUSTRACIÓN 11- Caminata de los valores



Fuente: Secretaría General - Grupo Talento Humano Unidad del SPE.

ILUSTRACIÓN 12- Día de la integridad



Fuente: Secretaría General - Grupo Talento Humano
Unidad del SPE.

ILUSTRACIÓN 13- Agua de los valores



Fuente: Secretaría General - Grupo Talento Humano
Unidad del SPE.

3.1.3 Participación Ciudadana

La participación ciudadana es un elemento fundamental en el relacionamiento de las entidades públicas con sus grupos de valor y permite el cierre de brechas de comunicación con los mismos; en este sentido, para la Unidad dicha temática se ha convertido en uno de los elementos principales para el fortalecimiento, no solo desde la visión adminis-

trativa, sino también en los aspectos misionales, donde se vuelve un factor determinante para identificar aquellos aspectos sobre los cuales se debe robustecer el enfoque estado - grupos de valor.

En este sentido la Unidad ha trabajado diferentes frentes de acción para contribuir con el fortalecimiento de la relación ciudadanía - entidad, tales como los encuentros regionales que son un espacio de oportunidad para fomentar la participación de los diferentes grupos de valor y recibir retroalimentación oportuna frente a las temáticas trabajadas en el marco del quehacer institucional.

De igual manera, para el fortalecimiento de la participación ciudadana, durante la vigencia 2023 se logró la revisión y actualización de la política de atención al ciudadano, la actualización de la estrategia de caracterización de usuarios, la formulación del instrumento para el fomento de la transparencia activa (lineamientos de publicación en la página web) así como la apertura de espacios de participación ciudadana en el marco de la revisión y actualización del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC).

3.1.4 Relacionamiento con el Ciudadano

El Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano creado desde el año 2021, tiene dispuesto los diferentes canales de atención como son: Atención Presencial, Ventanilla para recepción de correspondencia, teléfono, redes sociales, chat, formulario Web y correo electrónico para los ciudadanos, para el acceso a los trámites, servicios y/o información de la Entidad, para la prestación de un servicio oportuno y dando respuesta adecuada a nuestros grupos de valor.

El canal de recepción de PQRSD, que fue más usado por los usuarios durante la presente vigencia fue el correo electrónico

atenciónalciudadano@serviciodeempleo.gov.co, el cual se encuentra publicado en la página web de la Unidad del SPE. El segundo canal de recepción más usado por los ciudadanos es el formulario web, se ha evidenciado que los usuarios usan este medio en menor medida con relación al correo electrónico, ya que en el formulario web deben diligenciar algunos datos personales para enviar la solicitud. Por otra parte, la radicación de peticiones de manera física tiene una baja participación con respecto al total, lo que indica que el usuario hace más uso de los medios digitales previstos por la unidad.

Un reto importante que tiene la Entidad en cabeza de la Secretaría General es la implementación para la vigencia 2024 de la Estrategia de Relacionamiento con el ciudadano, cuyo propósito es mejorar continuamente la relación Estado - Ciudadanía, incluyendo a todos los grupos de valor (entendidos como entidades públicas, servidores públicos y ciudadanía debidamente caracterizada, buscadores, prestadores, empleadores (gremios etc.) de manera que, a través de acciones planificadas, sistemáticas y eficientes, posibiliten la entrega de

trámites, servicios y productos con criterios de calidad, oportunidad, transparencia y efectividad hacia nuestros usuarios. Los requisitos aplicables a la Entidad, asociados al fortalecimiento y generación de confianza entre la ciudadanía y el Estado, están definidos en los lineamientos de las políticas de lucha contra la corrupción, transparencia, participación y acceso a la información, administración de riesgos, racionalización de trámites, conflicto de interés, servicio al ciudadano, control social y rendición de cuentas, por lo cual se requiere adelantar un ejercicio de agrupación, asignación de roles y funciones, comunicación interna y externa y apropiación, para un mayor entendimiento y cumplimiento de cada uno de ellos en la gestión institucional, mediante la estrategia para el fortalecimiento de la relación Estado - Ciudadanía, la cual será para uso interno en el desarrollo de los procesos y procedimientos establecidos en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión de la Entidad.

La gestión realizada desde el Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de octubre de 2023 es el siguiente:

TABLA 9- Atención de PQRSD año 2023

ATENCIÓN DE PQRSD ALLEGADAS AÑO 2023		
MES	PRIMER NIVEL	SEGUNDO NIVEL
ENERO	466	24
FEBRERO	535	37
MARZO	702	43
ABRIL	617	26
MAYO	794	33
JUNIO	813	39
JULIO	460	32
AGOSTO	465	35
SEPTIEMBRE	392	41
OCTUBRE	314	43
ACUMULADO	5558	353

Fuente: Aplicativo Gesdoc.

3.2. INFORMES DE AUDITORÍA INTERNA

El Asesor de Control Interno en cumplimiento de los roles de liderazgo estratégico, enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, evaluación y seguimiento y relación con entes externos de control y de manera independiente a las actividades propias de la gestión de la Unidad, mediante el plan de Auditoría aprobado por el Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno de la Unidad del SPE, se estableció la presentación de informes de ley,

seguimientos y auditorías, que viene realizando el equipo de control interno, con el fin de evaluar el grado de implementación del Sistema de Control Interno necesario para el cumplimiento de los objetivos y funciones establecidos por la Unidad, y mediante las recomendaciones formuladas se buscó generar valor a la Unidad en el cumplimiento de sus objetivos institucionales. A continuación se relaciona el estado de ejecución del plan de auditorías al corte 31 de octubre de 2023:

ILUSTRACIÓN 14- Ejecución plan de auditorías



Fuente: Asesor de Dirección con funciones de Control Interno.

Con lo anterior, se evidencia que se ha cumplido con el cronograma establecido en el Plan de Auditoría.

Frente a las actividades de presentación de informes de ley, seguimientos y auditorías se observan avances en el Sistema de Control Interno, en la medida que fueron acogidas las recomendaciones efectuadas en los informes presentados, generando beneficios de mejoramiento continuo a la entidad, dentro de los avances alcanzados se resaltan los siguientes:

- El informe de Control Interno Contable presentó una calificación final de 4.97 catalogado como EFICIENTE”, logrado gracias a que se vienen acogiendo las recomendaciones de Control Interno en el mejoramiento continuo de la Entidad.
- El informe anual de evaluación por dependencias, presentó para la vigencia 2022 un 100% de cumplimiento de las acciones por parte de 14 de las 16 dependencias de la Unidad, las dos dependencias restantes presentaron el 92% y 75% de cumplimiento.



Teniendo en cuenta lo anterior, la gestión pendiente se priorizó para la formulación del Plan de Acción de la vigencia 2023.

- En los informes de austeridad del gasto se observó cumplimiento por parte de la Unidad, excepto por algunas situaciones de carácter administrativo, las cuales la Unidad subsanó mediante la presentación y ejecución de planes de mejoramiento.
- La Unidad ha adoptado los componentes del Modelo Estándar de Control Interno; así mismo, se observa un adecuado ambiente de control, evidenciado en el compromiso

de la alta Dirección en el fortalecimiento del Sistema de Control Interno. También ha cumplido con las acciones propuestas en el plan anticorrupción y de atención al ciudadano.

Finalmente, se resalta que, durante lo transcurrido de la presente vigencia, como resultado de las evaluaciones realizadas, no se han identificado acciones de presuntos actos de corrupción, aspecto que fortalece la imagen de transparencia de la Unidad, en donde el nivel de riesgo de la entidad es bajo. 📍

Cap. 4

CONTRATACIÓN



Con la celebración de los diferentes contratos (prestación de servicios, compraventa, suministro, arrendamiento, asociación, cooperación) bajo las diversas modalidades de contratación (Selección Abreviada, Subasta, Mínima Cuantía, Directa), la Unidad del SPE busca **el cumplimiento de los fines del Estado**, así como **la continua y efectiva prestación de los servicios para la cual fue creada**, lo anterior y de conformidad con los principios de la contratación estatal.

Para la consecución de esos fines, la Unidad del SPE, así como los particulares que han contratado con la entidad, han cumplido du-

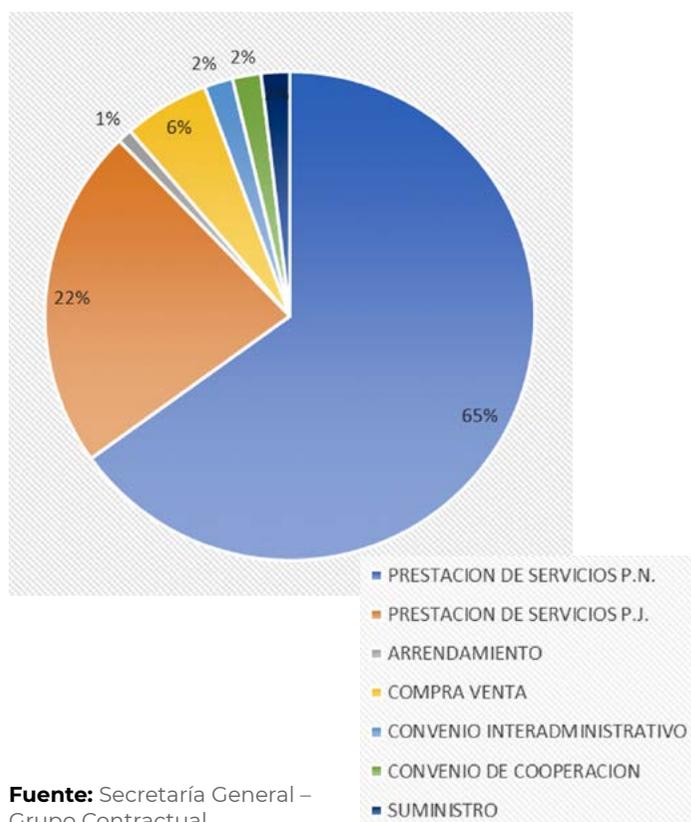
rante esta vigencia a cabalidad con los deberes y obligaciones que les impone la ley.

4.1 PROCESOS CONTRACTUALES

A continuación se relaciona el número de contratos por tipo de contratación: prestación de servicios con persona natural o jurídica, arrendamiento, compraventa, convenio interadministrativo, convenio de cooperación y suministro.

Se evidencia que la actividad contractual se encuadra principalmente en contratos de prestación de servicios tanto de persona natural como de persona jurídica y la adquisición de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la Unidad, esto lo podemos referenciar en la siguiente gráfica con la equivalencia porcentual de cada uno de los contratos.

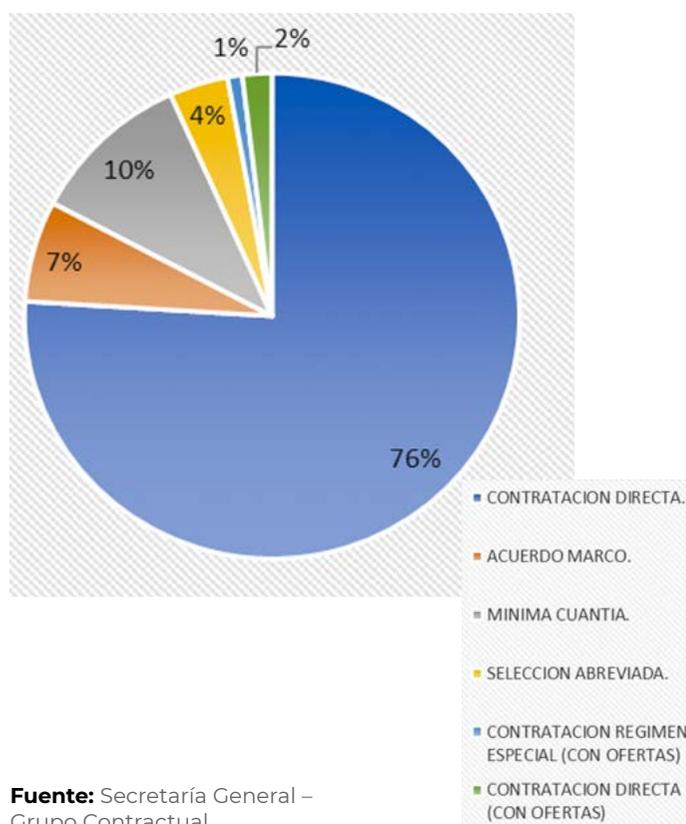
ILUSTRACIÓN 15- Tipos de contrato



Fuente: Secretaría General – Grupo Contractual.

En la Unidad del Servicio Público de Empleo y de conformidad con la siguiente gráfica, se evidencia que el grueso de la contratación se enmarca en las modalidades de mínima cuantía, selección abreviada y contratación directa.

ILUSTRACIÓN 16- Modalidades de contratación



Fuente: Secretaría General – Grupo Contractual.

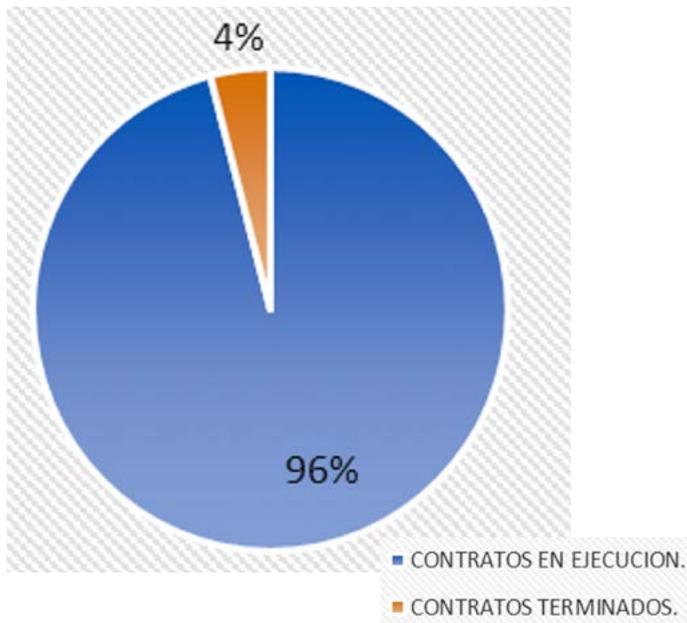
El valor total de la contratación de la entidad asciende a \$18.065.757.325 de pesos.

4.2. GESTIÓN CONTRACTUAL

El número total de contratos entre enero 1 y octubre 31 de 2023 es de **106 contratos**.

En cuanto a los contratos en ejecución, al mes de octubre se encuentran **102 contratos**, que porcentualmente equivale al **96%** y el **4%** corresponde a los contratos terminados satisfactoriamente a la fecha.

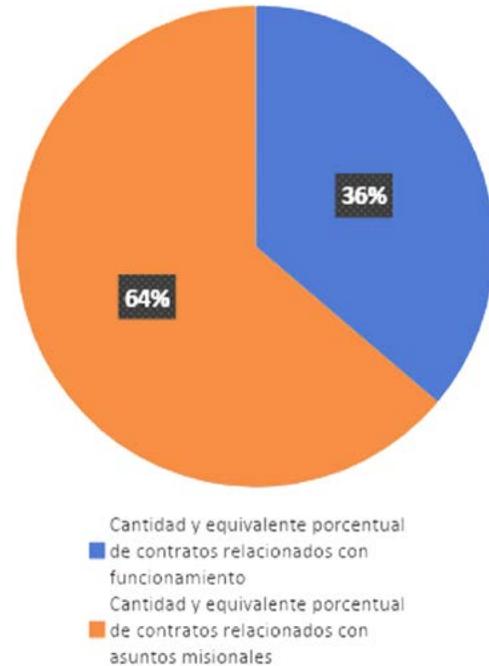
ILUSTRACIÓN 17 Contratos terminados y contratos en ejecución



Fuente: Secretaría General – Grupo Contractual.

Respecto a los contratos relacionados con el funcionamiento de la entidad, se tiene un 36% de la contratación a diferencia de los contratos equivalentes a asuntos misionales los cuales corresponden a 64% como se ilustra a continuación:

ILUSTRACIÓN 18- Contratos relacionados con funcionamiento y con asuntos misionales



Fuente: Secretaría General – Grupo Contractual

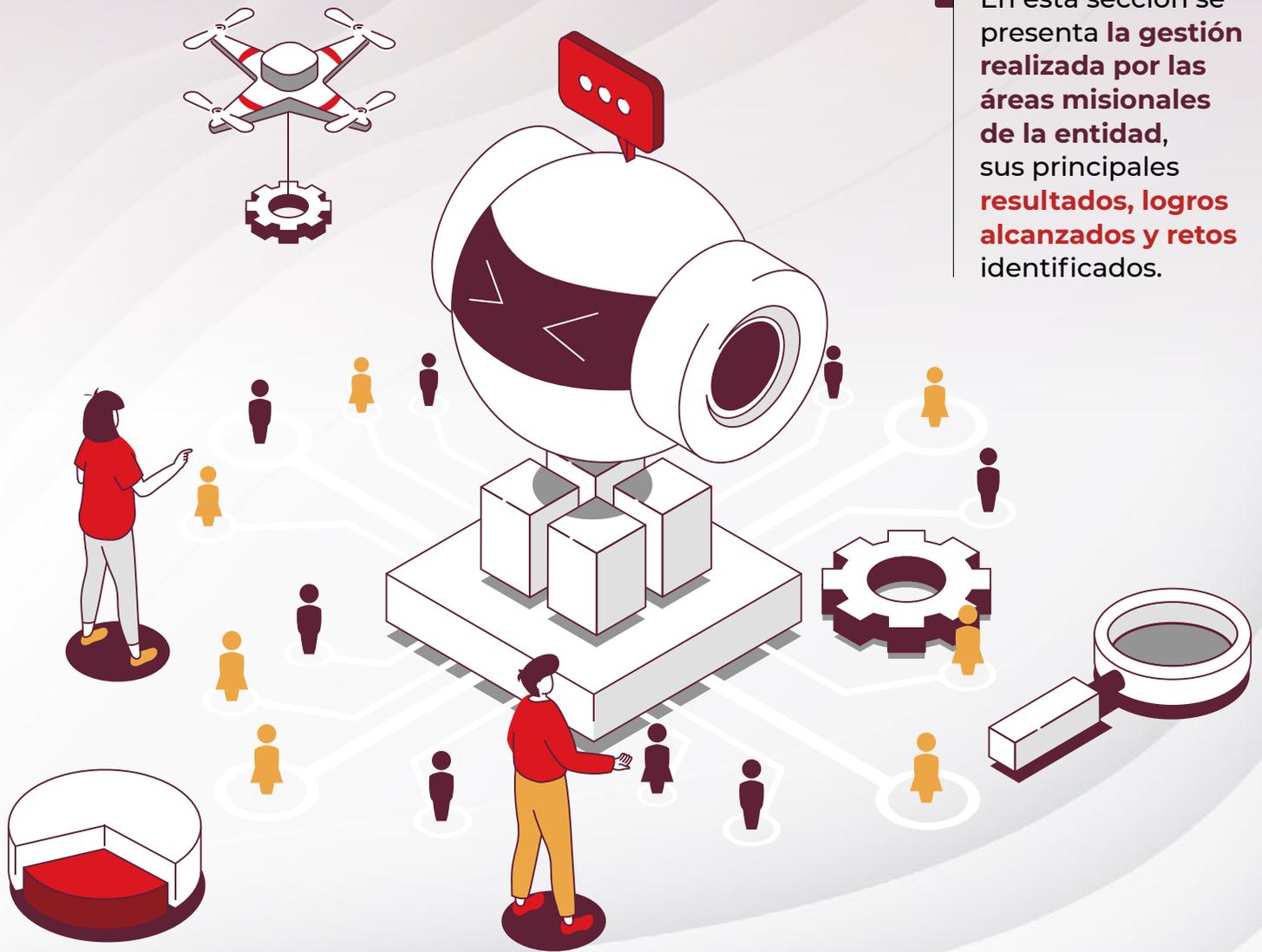
La actividad contractual realizada por la Unidad durante la presente vigencia se ha efectuado conforme a los principios especiales que rigen dicha actividad y teniendo en cuenta que la misma es de naturaleza reglada, teniendo en cuenta que su objetividad es su principal característica. 📍



Cap. 5

IMPACTOS DE LA GESTIÓN

En esta sección se presenta la **gestión** realizada por las áreas misionales de la entidad, sus principales **resultados, logros alcanzados y retos** identificados.



Iniciando con la Subdirección de Administración y Seguimiento, se tiene que a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo a lo largo de la vigencia 2023 ha presentado un incremento del 8% en prestadores autorizados y un 5% en puntos de atención; con relación a prestadores transnacionales se evidencia un incremento significativo del 71% y un aumento del 30% en puntos de atención, lo que significa una mayor cobertura de los servicios de gestión y colocación de empleo en el territorio nacional.

Por su parte, el Grupo de Estudio del Mercado Laboral desarrolla una función importante en la Unidad del SPE, toda vez que se encarga de analizar y producir información relacionada con el mercado laboral, lo cual se convierte en insumo necesario para el desarrollo de las estrategias propias de la misión de la entidad. Cabe resaltar que para la vigencia 2023 se incluyó en el plan de acción de este grupo de trabajo, el diseño y elaboración de productos a partir del análisis de la información de buscadores, demanda laboral y fuentes externas, entre los cuales se encuentran anexos de demanda laboral, reportes de ofertas laborales, elaborar, socializar y entregar a las Subdirecciones de Promoción y Tecnología de la Unidad del SPE una correlativa entre la clasificación CUOC y la del SISE, estudio de suficiencia y cobertura, boletines de oportunidades laborales, perfiles territoriales, así como boletines mensuales de vacantes y buscadores de empleo, entre otros, para un total de 39 productos estadísticos los cuáles se encuentran publicados y disponibles para su consulta y descarga en el Portafolio virtual del Grupo de Estudio en la página web de la Unidad del SPE, denominado “DATAEMPLOO SPE” en el siguiente enlace:

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/dataempleo-spe>

asimismo, se realizarán articulaciones con actores relacionados con el mercado laboral.

Por otro lado, la Subdirección de Desarrollo y Tecnología ha tenido un impacto significativo en dos aspectos claves. En primer lugar, ha llevado a cabo diversas acciones para maximizar la disponibilidad de los servicios tecnológicos utilizados por prestadores autorizados, potenciales empleadores y buscadores de empleo. En segundo lugar, ha mejorado la accesibilidad de la información recibida y procesada a través de la página web, lo que ha contribuido a la eficiencia de los trámites en línea, la transparencia de la información, la efectiva divulgación de la normativa, el análisis de datos de empleo y las bolsas de empleo. Estos avances han tenido un impacto significativo en la experiencia de los usuarios y han fortalecido la capacidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo para cumplir su misión de facilitar el acceso al empleo, fomentando la conexión entre empleadores y buscadores de empleo, así como los servicios de gestión y colocación de empleo ofrecidos por nuestros prestadores autorizados.

Así mismo, desde la Subdirección de Promoción, se presentan las acciones que ha adelantado en el periodo enero a octubre de 2023, entre las cuales se encuentran: el fortalecimiento a la red de prestadores del SPE, acciones de cooperación internacional, el seguimiento a la estrategia de inclusión laboral de víctimas del conflicto armado en las líneas de fortalecimiento a la red de prestadores y mitigación de barreras de empleabilidad y la implementación de acciones para el cierre de brechas de las mujeres en el mercado laboral, buscando su autonomía económica en condiciones de igualdad y de justicia social, entre otras poblaciones de difícil acceso al mercado laboral.



5.1. CAMBIOS EN EL SECTOR O POBLACIÓN

5.1.1 Subdirección de Desarrollo y Tecnología

Respecto a la Subdirección de Desarrollo y Tecnología, en un esfuerzo continuo por adaptarse a las necesidades cambiantes de la ciudadanía, los grupos de valor y a los requerimientos de las áreas misionales de la Unidad del Servicio Público de Empleo, se han implementado actualizaciones significativas en el sistema de información SISE. Estas actualizaciones han permitido mejorar la oportunidad laboral de los usuarios y la pertinencia en la búsqueda de vacantes y perfiles al introducir marcaciones especiales en el diligenciamiento de la hoja de vida. Lo anterior también agrega valor en la implementación de un enfoque de inclusión y auto reconocimiento de los ciudadanos.

Entre las notables modificaciones se encuentra la incorporación del sexo no binario, reflejando el compromiso de la entidad con la diversidad de género. Además, se ha mejorado la clasificación de datos que identifican las condiciones especiales del ciudadano, en la información contenida en la base de datos del sistema de información del servicio público de empleo, al incluir la opción de discapacidad. Así mismo, se ha dado un paso adelante en la representación de la identidad de género y la orientación sexual (LGTBIQ+), permitiendo a los ciudadanos ejercer sus derechos y compartir esta información de manera respetuosa y voluntaria.

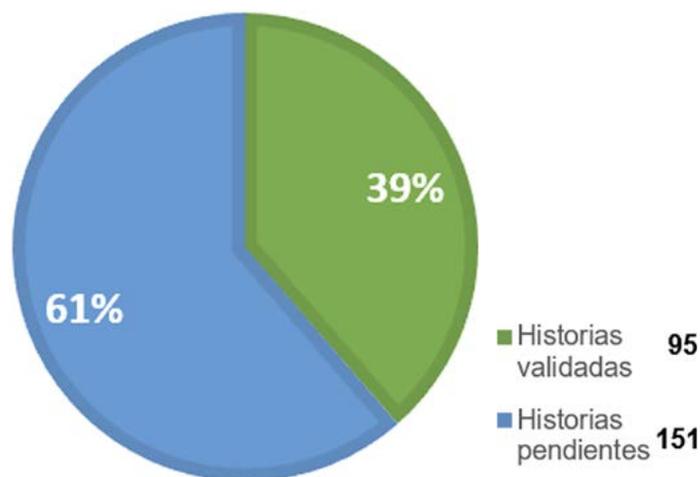
Estos cambios reflejan el compromiso de la Subdirección de Desarrollo y Tecnología, en continuar apoyando a la Unidad el SPE en su esfuerzo por tener un mercado laboral equitativo e inclusivo, creando un entorno más accesible, acogedor y efectivo para todos los usuarios del sistema SISE.

5.1.1.1 Logros frente a la gestión de la vigencia 2023.

A continuación se relacionan los principales logros alcanzados por la Subdirección de Desarrollo y Tecnología:

En el contexto de la implementación del nuevo sistema de información para el año 2023, la Unidad del Servicio Público de Empleo ha concluido con éxito la fase de diseño. Durante esta etapa, se llevaron a cabo tareas que incluyeron la elaboración de especificaciones técnicas, la recopilación de historias de usuarios, la configuración de la arquitectura general del sistema y el diseño de la interfaz de usuario. Un aspecto especialmente destacado es la incorporación de un motor de inteligencia artificial cuyo propósito es analizar las habilidades, experiencias y competencias de las personas que buscan empleo a través de sus hojas de vida, y comparar sus perfiles con la demanda de mano de obra requerida por las empresas, y de esta manera reducir las brechas en el mercado laboral.

ILUSTRACIÓN 29- Avance de validación de historias de usuario del nuevo sistema de información



Fuente: Subdirección de Desarrollo y Tecnología.

La Subdirección de Desarrollo y Tecnología de la Unidad del Servicio Público de Empleo en su compromiso con la optimización en la organización y visualización de la información sobre oportunidades laborales, ha rediseñado las páginas web de los buscadores de empleo de la unidad del servicio público de empleo, con el fin de reducir la contaminación visual, la cual aporta claridad y simplicidad a la interfaz, lo que conlleva a una experien-

cia de usuario más amigable y efectiva, realizando como tal la incorporación estratégica de botones de navegación que ha permitido una interacción más intuitiva y directa.

Este es un paso significativo en nuestra misión de servir a la comunidad con soluciones tecnológicas que faciliten la búsqueda de empleo, priorizando la comodidad y la efectividad en cada paso del proceso.

ILUSTRACIÓN 30- Visualización del rediseño de las páginas web de los buscadores de empleo



Fuente: Subdirección de Desarrollo y Tecnología

ILUSTRACIÓN 31- Total de Visualizaciones a través de buscadores nuevos

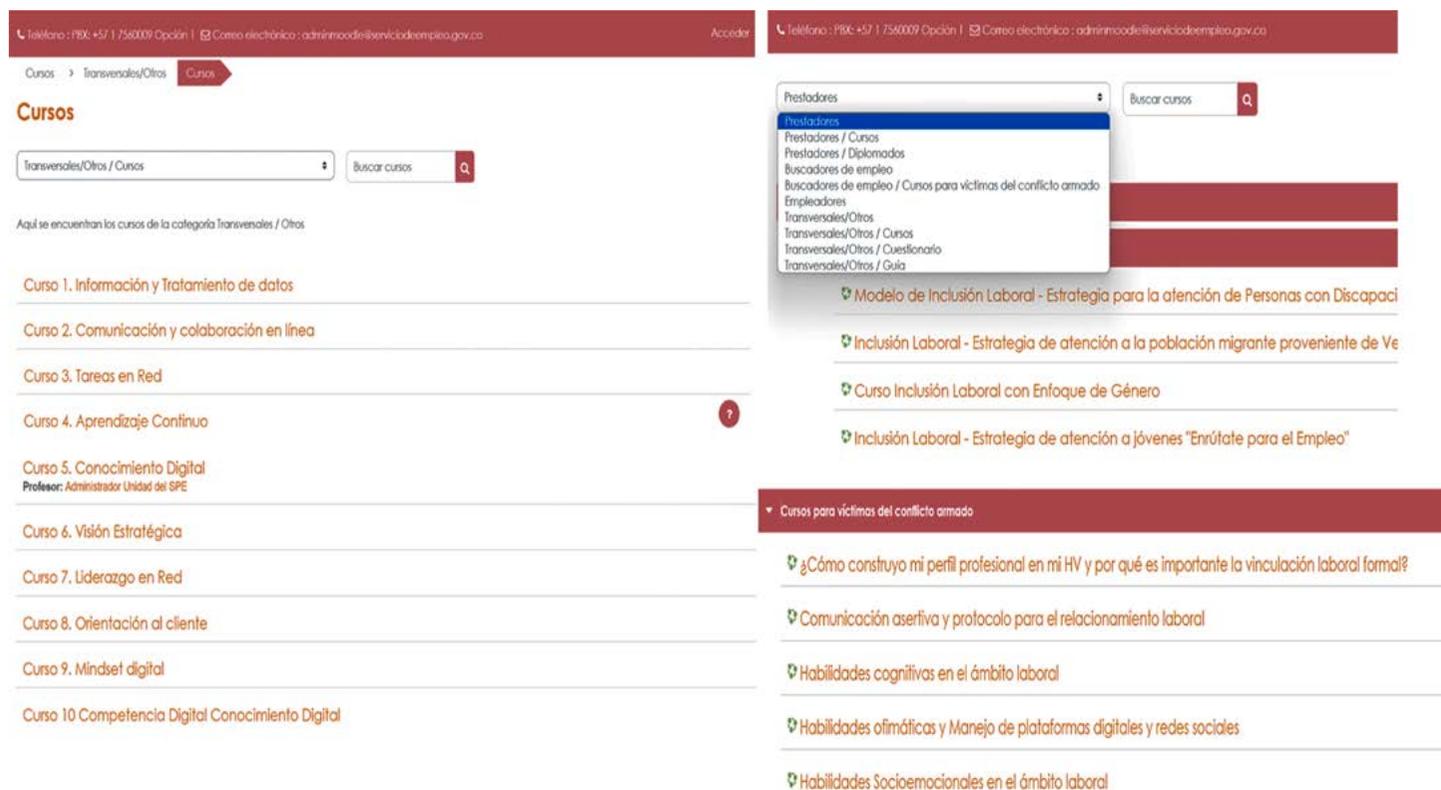


Fuente: Subdirección de Desarrollo y Tecnología.

Se mejoró la plataforma de aprendizaje Moodle con una versión más moderna y eficiente, la cual está disponible para cualquier ciudadano que esté registrado en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE). Actualmente los cursos (18 disponibles), están categorizados para facilitar su búsqueda. También se aumentó el número

de intentos a efectuar para que se puedan finalizar exitosamente los cursos, para los cuales se observó que, desde la puesta en producción a partir del 25 de abril al 30 de octubre de 2023, se certificaron ochocientos cuarenta y un (841) ciudadanos. Otra de las mejoras con las que se cuenta, es que los certificados son más atractivos.

ILUSTRACIÓN 32- Visualización de la plataforma educativa (moodle)



Fuente: Subdirección de Desarrollo y Tecnología.

5.1.2 Subdirección de Administración y Seguimiento

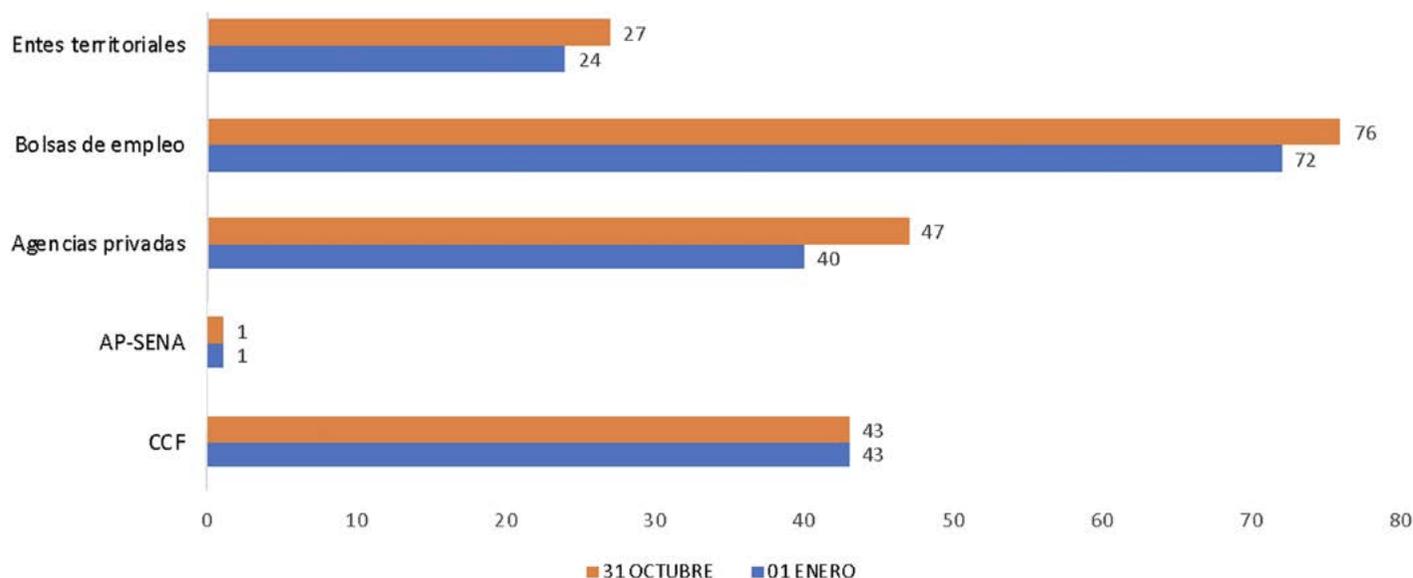
Ahora bien, en cuanto a la Subdirección de Administración y Seguimiento, en virtud de lo establecido en el artículo 12 del Decreto 2521 de 2013, está a cargo del Registro de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo conforme a la Resolución 1397 del 20 de abril de 2015.

La red de prestadores está conformada por las agencias de las cajas de compensación familiar, las agencias privadas, las agencias públicas, la agencia pública de empleo del SENA y las bolsas de empleo que se encuen-

tran autorizados por la Unidad del SPE y que figuran en el Registro Público de Prestadores del Servicio público de Empleo.

De acuerdo con el Registro Público de Prestadores, el 01 enero de 2023 la Unidad contaba con 180 prestadores autorizados, mientras que al finalizar octubre se llegó a 194 prestadores, presentando un incremento del 8% en el total de la red, principalmente en agencias privadas que pasaron de 40 a 47, entes territoriales de 24 a 27 y bolsas de empleo de 72 a 76.

ILUSTRACIÓN 33- Prestadores autorizados enero vs octubre

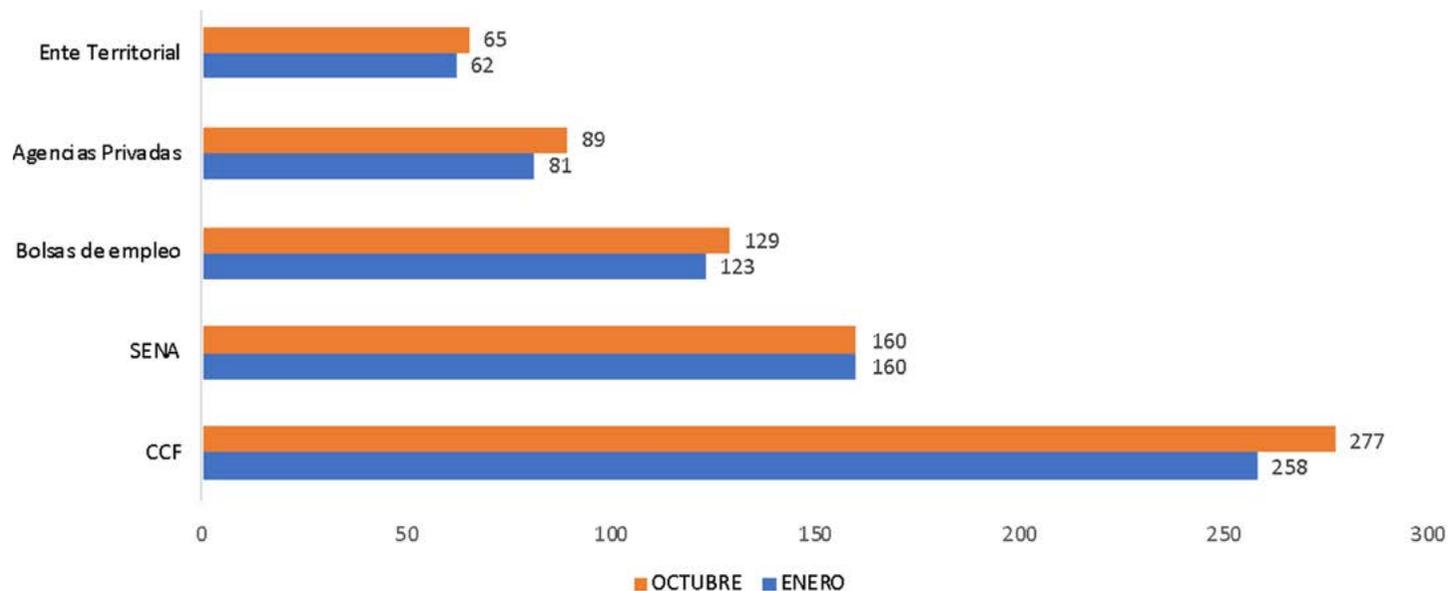


Fuente: Subdirección de Administración y Seguimiento.

Con relación a los puntos de atención autorizados con corte al 01 de enero 2023 se contaba con 684 puntos operando a nivel nacional y se finalizó octubre con 720, obteniendo un incremento del 5% principalmente en las

agencias privadas pasando de 81 a 89; las agencias de gestión y colocación de empleo de cajas de compensación familiar pasaron de 258 puntos a 277, y las bolsas de empleo de 123 a 129.

ILUSTRACIÓN 34- Puntos de atención autorizados enero vs octubre

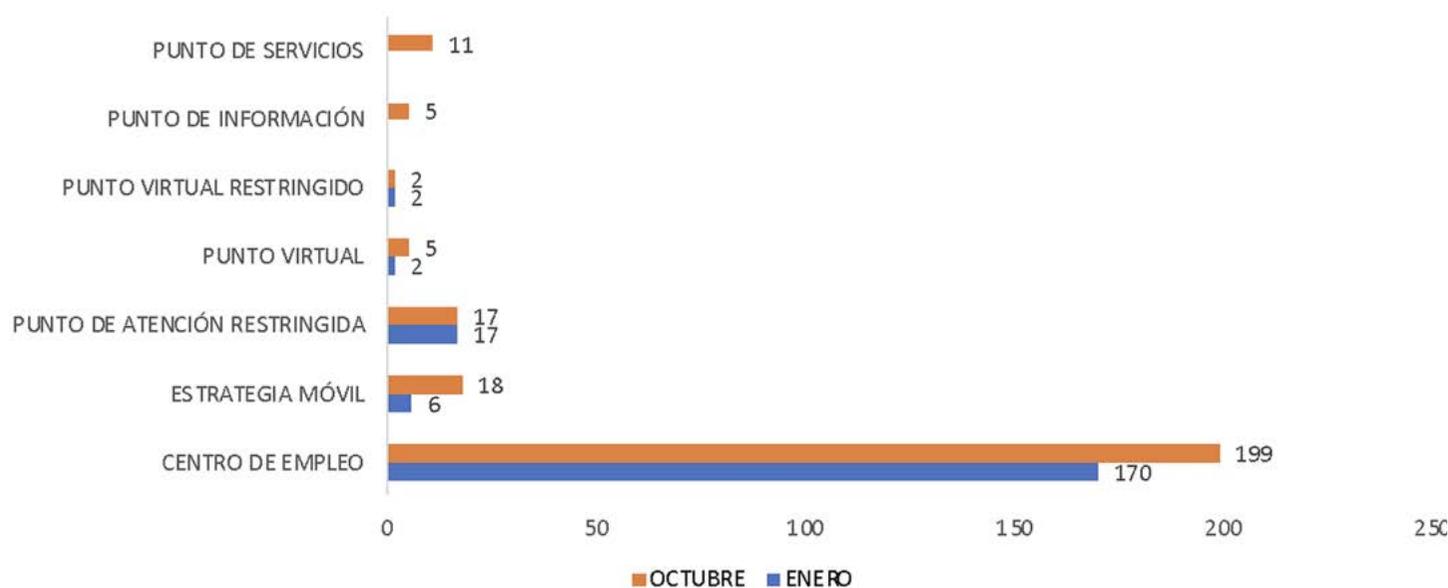


Fuente: Subdirección de Administración y Seguimiento.

Los prestadores autorizados por la Unidad del SPE para prestar servicios de gestión y colocación de empleo a fin de reclutar o colocar oferentes de mano de obra en el extranjero

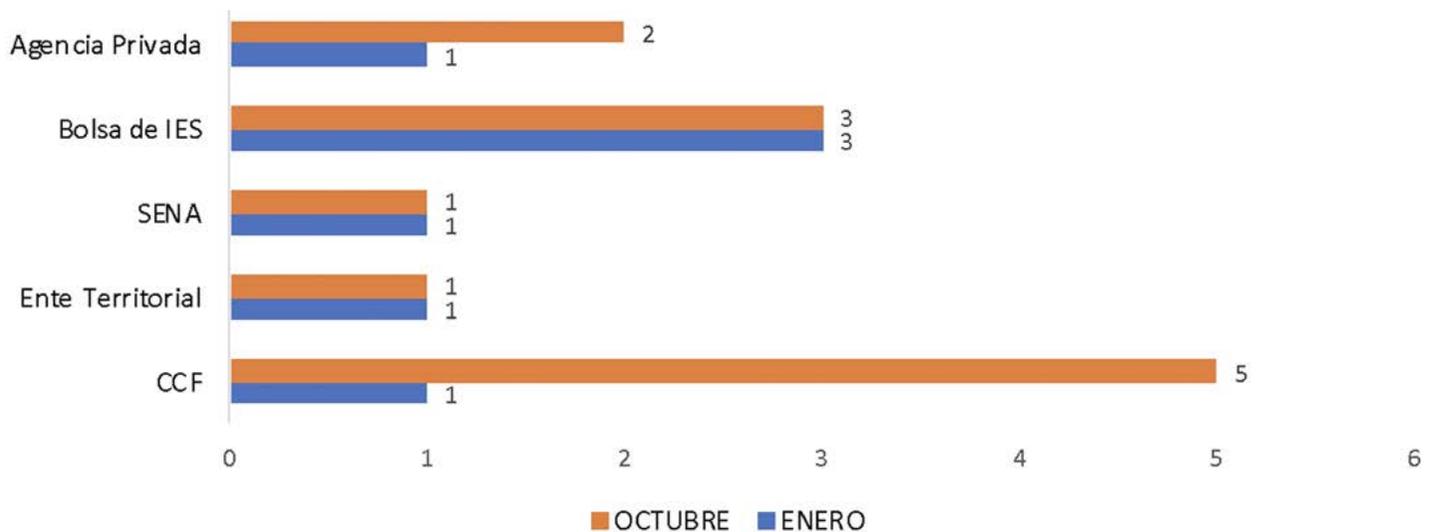
ha presentado un incremento significativo del 71%, pasando de 7 prestadores transnacionales a 12 y de 197 puntos de atención a 257 aumentando un 30%.

ILUSTRACIÓN 35- Número de puntos de atención autorizados enero vs octubre



Fuente: Subdirección de Administración y Seguimiento.

ILUSTRACIÓN 36- Número de prestadores transnacionales enero vs octubre



Fuente: Subdirección de Administración y Seguimiento.

Para el caso del Grupo de Estudio del Mercado Laboral, se destacan los siguientes cambios significativos en su producción estadística:

Publicación del rediseño visual del Portafolio virtual del Grupo de Estudio del Mercado Laboral “Dataempleo SPE”:

ILUSTRACIÓN 37- Vista del nuevo “Dataempleo SPE” publicado en la página web de la Unidad del SPE

- Anexo Estadístico de Demanda Laboral (Vacantes)** - diciembre 28, 2022
- Visor de Empleo** - noviembre 23, 2022
- Boletines de Demanda Laboral** - octubre 21, 2022
- Anexo y Tablero de Oferentes** - diciembre 28, 2022
- Grupos Poblacionales** - noviembre 09, 2022
- Boletines de oferta laboral** - octubre 28, 2022

Fuente: Grupo de Estudios e Investigación del Mercado Laboral.

Durante lo corrido del 2023 el GEML elaboró y publicó en:

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/dataempleo-spe>

los siguientes documentos técnicos, que constituyen insumos de información con

desagregación territorial, sectorial, ocupacional y poblacional que permiten a la red de prestadores del SPE focalizar y optimizar sus acciones y toma de decisiones en sus procesos de orientación ocupacional y gestión empresarial, facilitando el encuentro entre oferta y demanda laboral en los territorios, basada en datos:

TABLA 10- Productos elaborados y publicados por el Grupo de Estudio del Mercado Laboral vigencia 2023

Tipo de documento	Cantidad productos elaborados y publicados
Anexos de demanda y oferta laboral	2 anexos - 9 actualizaciones de cada uno (1 por mes)
Visor de empleo (de demanda laboral)	1
Boletines demanda laboral	6
Boletines de ofertas de empleo vigentes	9
Perfiles territoriales	3
Boletines de oportunidades laborales	8
Cápsulas explicativas de conceptos del mercado laboral	3
Documentos poblacionales	5
Documentos de análisis de las competencias demandadas por los empleadores y ofertadas a través del rubro de capacitación del Mecanismo de Protección al Cesante - MPC.	2
Total productos publicados DATAEMPLEO	39

Fuente: Grupo de Estudios e Investigación del Mercado Laboral.

A continuación, se desagregan los productos elaborados:

- Un (1) anexo estadístico de demanda laboral, el cuál contienen las cifras de las ofertas de empleo registradas a través del Servicio Público de Empleo, correspondientes a los

meses de enero a septiembre de 2023, tanto a nivel nacional como desagregadas por departamentos. Este anexo, contienen las principales variables y la información histórica al corte de cada mes. De igual manera, como producto agregado se aportan los boletines estadísticos de demanda laboral

de los meses de marzo, mayo, junio, julio, agosto y septiembre.

- Un (1) anexo de oferta laboral actualizado al mes de septiembre de 2023.
- Un (1) Visor de empleo actualizado al mes de marzo de 2023.
- Se han elaborado nueve (9) boletines de ofertas de empleo vigentes con información de los departamentos de Magdalena, Sucre, Bogotá, Buenaventura, Cundinamarca, San Andrés, Providencia y Santa Catalina, Bolívar, Córdoba y la Guajira.
- Se han elaborado ocho (8) boletines de oportunidades laborales con información de los departamentos Caldas, Risaralda, Valle del Cauca, Caquetá, Chocó, Huila, Córdoba y Nariño.
- Un (1) documento de Competencias más demandadas por los potenciales empleadores y perfiles de los buscadores de empleo SISE en los departamentos de Arauca, La Guajira, Huila, Meta, Cauca y Valle del Cauca.
- Cuatro (4) Boletines poblacionales: Una Caracterización de las colocaciones de empleo de víctimas del conflicto armado SISE 2022; Boletín de Conmemoración Día Internacional de la Mujer; Boletín de colocaciones de migrantes provenientes de Venezuela 2021-2022; Boletín Participación laboral de la población LGBT en Colombia con datos del DANE.
- Tres (3) cápsulas del mercado laboral
- Tres (3) Perfiles Territoriales correspondientes a los departamentos Caldas, Risaralda y caracterización de colocaciones de ofertas registradas en Buenaventura.
- Un (1) documento de Análisis de la oferta de capacitación brindada por las CCF respecto a la demanda laboral del SPE 2022.

Tableros, herramientas y estudios

El **Visor de Empleo** es una herramienta interactiva que analiza las ofertas de empleo

registradas en Colombia a través del Servicio Público de Empleo y muestra trimestralmente la caracterización general con desagregación municipal según nivel educativo, experiencia laboral y salario ofrecido. Así mismo, muestra las ocupaciones y competencias más demandadas y su evolución en el tiempo. El visor de empleo se encuentra actualizado en la página web de la entidad con información del primer trimestre del año 2023 (enero-marzo). El enlace al visor es

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/estudios-e-investigacion/visor>

Actualmente, se viene trabajando el **Tablero oferta laboral** en Tableau, el cual se espera tener publicado y disponible al público para el 29 de diciembre de 2023. Este contiene la información de todas las hojas de vida de las personas que se registraron en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE). Así mismo, un **Tablero empresas** registradas que contiene la información de las empresas que se registraron en el SISE. La finalidad de los tableros es brindar al usuario información de los diferentes registros administrativos de una forma clara por las principales variables de las bases.

Consolidación formularios Oferta de Capacitación FOSFEC

Dando cumplimiento a las Circulares Externas No. 023 y 057 de 2015 del Ministerio del Trabajo, se realizó la consolidación trimestral de la oferta de capacitación FOSFEC correspondiente al IV trimestre 2022 y I y II trimestre 2023. Los consolidados fueron remitidos mediante oficio a la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar del Ministerio del Trabajo. A la fecha se encuentra en proceso de consolidación del III trimestre 2023.



Proyecto BID- Nuevo Sistema de Información del SPE

En el marco del convenio 082 de 2020 entre el Ministerio del Trabajo y la Unidad del SPE, entre enero y octubre de 2023, el Grupo de Estudio atendió reuniones de ruta crítica, donde se dejaron consignadas las recomendaciones técnicas al producto 13 de orientación ocupacional de Softmanagement-Galileo, sobre la CUOC y otras temáticas señaladas por el Grupo de estudio, las cuales se deberán subsanar a futuro por el Proyecto BID. El Grupo de Estudio del Mercado Laboral, viene acompañando técnicamente el proceso de desarrollo y entrenamiento del Motor de Inteligencia Artificial por el Consorcio Global Hitss, aportando valiosos insumos y lineamientos técnicos cómo: Junto con el equipo de Clasificaciones Sociales del DANE se organizó mesas de trabajo interinstitucionales con la Unidad del Servicio Público de Empleo (SPE) a lo largo del año 2021. El propósito fue asignar el código CUOC a todas las denominaciones ocupacionales del actual sistema de información SISE, que se encuentran bajo la clasificación O-NET. No obstante, como resultado de estas sesiones, quedaron pendientes 52 denominaciones ocupacionales a las cuales no se les pudo asignar un código CUOC específico debido a la falta de claridad sobre las responsabilidades inherentes a dichos roles. Como resultado de este proceso, se logró con el acompañamiento técnico de la Dirección de Regularización, Estandarización, Planeación y Normalización Estadística del DANE, amparados en las funciones que, como custodio de la Clasificación, se logró avanzar en una Correlativa entre clasificaciones ocupacionales SISE y CUOC al 95%, la cual se entregó en el año 2023 al Proyecto

BID, como insumo para el entrenamiento del motor de emparejamiento del nuevo sistema de información del SPE, junto con él, anexo técnico de variables y parámetros del proyecto de resolución modificatoria de la Resolución² 129 de 2015, ponderaciones y parametrización de las variables de emparejamiento del motor, bajo estándares y clasificaciones estadísticas nacionales, entre otros.

Se realizaron revisiones, recomendaciones y lineamientos técnicos para el ajuste de 95 historias de usuario de diseño de funcionalidades del nuevo sistema de información del SPE, elaboradas por el proyecto BID en la fase inicial de levantamiento de requerimientos, a los formularios de registro de vacantes y hojas de vida creados y entregados por el consorcio XPHERA a la UTG2.

Se elaboró y entregó a la UTG2 los Términos de Referencia del consultor individual para contratar por el BID, como apoyo a los temas de analítica del mercado laboral del nuevo sistema de información del SPE, en mayo de 2023, así como los 3 perfiles para competir en el proceso de selección, no obstante, a la fecha la UTG2 continúa gestionando este proceso de selección y no se ha dado la elección final del consultor.

Finalmente, se ha continuado revisando con Global Hitss y la UTG2 el proceso de entrenamiento del motor de Inteligencia Artificial, dónde se lograron identificar las condiciones de rendimiento en el proceso de preselección de hojas de vida para reducir tiempos del proceso, apoyados en el motor de inteligencia artificial. Se espera lograr un tiempo promedio adecuado para el proceso de emparejamiento de hojas de vida y vacantes.

2. Resolución 129 de 2015: Por medio de la cual se desarrollan los lineamientos sobre el registro y publicación de vacantes.

Indicadores de gestión y colocación de empleo

A continuación, se presenta la información estadística de los indicadores de gestión y colocación de empleo de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. Los datos

estadísticos presentados en este informe hacen referencia a los indicadores definidos en la Resolución 293 de 2017 a corte de enero a septiembre de 2023.

TABLA 11- Indicadores definidos en la Resolución 293 de 2017 a corte de enero a septiembre de 2023

Indicador	Total
*Hojas de vida remitidas a empleadores	65.663.767
Personas inscritas/registradas	4.059.856
Personas atendidas en actividades grupales de orientación ocupacional	3.461.948
Personas atendidas en entrevistas de orientación ocupacional	1.300.684
Personas colocadas	838.320
Empleadores registrados/inscritos	121.098

*El indicador cuenta acciones, es decir el número de veces que se remite las hojas de vida.

Fuente: Grupo de Estudios y Mercado laboral, Reporte red de Prestadores (Sise, Sena y Formulario web).

Para el periodo mencionado, hubo un total de **65.663.767**³ hojas de vida remitidas a los potenciales empleadores desde la Red de Prestadores y/o los mismos oferentes y buscadores; seguido, para el servicio de registro de oferentes o buscadores de empleo, se evidencia un total de **4.059.856** personas que registraron su hoja de vida en los puntos de atención autorizados por la Unidad del Servicio Público de Empleo, cabe aclarar que dentro de este dato puede haber duplicidad de personas inscritas.

En cuanto al servicio de orientación ocupacional, que hace referencia a las acciones que realiza o se brinda a los oferentes o buscado-

res de empleo por cada uno de los puntos de atención que tienen autorizado el servicio, se alcanzó un total de **1.300.684** personas atendidas en entrevista ocupacional y **3.461.948** personas atendidas en actividades grupales de orientación ocupacional.

Frente al indicador de personas colocadas hubo un total de **838.320**; finalmente para el servicio de registro de potenciales empleadores presentó un total de **121.098**, cabe aclarar que dentro de este dato puede haber múltiples sedes por empresa.

En la siguiente tabla, se presenta la información desagregada por mes, según indicadores.

3. Resulta pertinente anotar que las acciones de remisión cuentan con un importante aporte de aquellas que se autogestionan por parte de los buscadores, especialmente, aquellos que utilizan prestadores con presencia 100% virtual.



TABLA 12- Indicadores desagregados por mes

Indicador	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
*Hojas de vida remitidas a empleadores	5.999.876	5.126.394	5.731.008	4.668.917	5.365.507	5.099.937	4.958.444	4.998.026	23.715.658
Personas inscritas/registradas	497.487	406.795	418.118	438.984	453.882	438.824	417.466	446.417	541.883
Personas atendidas en actividades grupales de orientación ocupacional	727.597	420.646	429.645	347.581	391.550	335.901	292.444	271.017	245.567
Personas atendidas en entrevistas de orientación ocupacional	76.035	103.500	162.556	163.785	174.999	177.226	146.908	152.043	143.632
Personas colocadas	45.039	55.366	105.674	95.110	114.350	108.513	101.988	105.594	106.686
Empleadores registrados/inscritos	8.895	10.201	12.600	14.786	16.144	15.050	13.561	13.706	16.155

*La razón por la cual el indicador tuvo un crecimiento significativo para el mes de septiembre, es porque el prestador Dgnet realizó el reporte. Cabe aclarar que este prestador no había realizado reporte para el año 2023.

Fuente: Grupo de Estudios y Mercado laboral, Reporte red de Prestadores (Sise, Sena y Formulario web).

A continuación, se relaciona la información desagregada por sexo y mes de enero a septiembre de 2023 para los indicadores de ges-

tión y colocación, excepto para el indicador de Empleadores registrados/inscritos dado que no aplica dicha desagregación.

TABLA 13- Información desagregada por sexo y mes de enero a septiembre de 2023 para los indicadores de gestión y colocación

Indicadores Enero a Septiembre 2023 por Sexo					
Total Hojas de vida remitidas a empleadores			Total Personas inscritas/registradas		
Mes	Hombres	Mujeres	Mes	Hombres	Mujeres
Enero	3.437.555	2.562.321	Enero	221.954	275.533
Febrero	2.933.467	2.192.927	Febrero	184.701	222.094
Marzo	3.275.046	2.455.962	Marzo	193.293	224.825
Abril	2.653.163	2.015.754	Abril	204.557	234.427
Mayo	3.070.862	2.294.645	Mayo	213.071	240.811
Junio	2.931.196	2.168.741	Junio	205.548	233.276
Julio	2.876.311	2.082.133	Julio	196.994	220.472
Agosto	2.878.410	2.119.616	Agosto	212.267	234.150
Septiembre	10.882.934	12.832.724	Septiembre	257.963	283.920

TABLA 13- Información desagregada por sexo y mes de enero a septiembre de 2023 para los indicadores de gestión y colocación

Indicadores Enero a Septiembre 2023 por Sexo					
Total Personas atendidas en actividades grupales de orientación ocupacional			Total Personas atendidas en entrevistas de orientación ocupacional		
Mes	Hombres	Mujeres	Mes	Hombres	Mujeres
Enero	365.775	361.822	Enero	35.813	40.222
Febrero	206.890	213.756	Febrero	46.644	56.856
Marzo	210.550	219.095	Marzo	71.205	91.351
Abril	172.290	175.291	Abril	73.711	90.074
Mayo	189.335	202.215	Mayo	81.393	93.606
Junio	162.757	173.144	Junio	80.177	97.049
Julio	140.758	151.686	Julio	70.462	76.446
Agosto	129.050	141.967	Agosto	71.463	80.580
Septiembre	113.574	131.993	Septiembre	67.069	76.563
Total Personas colocadas					
Mes	Hombres	Mujeres			
Enero	25.205	19.834			
Febrero	30.671	24.695			
Marzo	55.532	50.142			
Abril	51.956	43.154			
Mayo	62.026	52.324			
Junio	58.994	49.519			
Julio	54.473	47.515			
Agosto	56.779	48.815			
Septiembre	58.244	48.442			

Fuente: Grupo de Estudios y Mercado laboral, Reporte red de Prestadores (Sise, Sena y Formulario web).

Finalmente, se realiza una comparación de los indicadores de gestión de enero a septiembre 2023 frente a enero a septiembre 2022, exceptuando el indicador de hojas de vida remitidas.



TABLA 14- Comparación de indicadores de gestión enero a septiembre 2022 y 2023

*Indicadores de Gestión	Total 2023	Total 2022	% Variación 2023 vs 2022
Personas inscritas/registradas	4.059.856	4.686.217	-13,4%
Personas atendidas en actividades grupales de orientación ocupacional	3.461.948	1.863.753	85,8%
Personas atendidas en entrevistas de orientación ocupacional	1.300.684	1.019.520	27,6%
Personas colocadas	838.320	841.355	-0,4%
Empleadores registrados/inscritos	121.098	167.746	-27,8%

*Información correspondiente a corte de enero a septiembre para 2022 y 2023

Fuente: Grupo de Estudios y Mercado laboral, Reporte red de Prestadores (Sise, Sena y Formulario web).

El crecimiento más significativo que hubo para el periodo de enero a septiembre de 2023 frente a 2022 fue para el indicador de orientación en actividades grupales con un 85,8%, seguido del indicador de orientación en entrevistas con un 27,6%.

Convenios y alianzas para el fortalecimiento de la producción de información del mercado laboral

Se suscribió convenio con la Universidad del Rosario con el objeto de aunar esfuerzos y recursos técnicos, logísticos, financieros y humanos para realizar estudios de identificación y medición sobre brechas y barreras para la empleabilidad de buscadores de empleo de grupos étnicos, jóvenes, mujeres, y personas con discapacidad en Colombia; así como recomendaciones para disminuir o eliminar las brechas y barreras identificadas.

Por otro lado, el Grupo de Estudio del Mercado Laboral viene adelantando acciones para suscribir un convenio con el Banco de la República, documento que se encuentra en revisión por parte de los equipos jurídicos del Banco y el grupo contractual de la Unidad del SPE, en el marco de este convenio, se espera intercambiar información y producir

publicaciones estadísticas conjuntas entre el Banco de la República y la Unidad del SPE.

Adicionalmente, se cuenta con una propuesta de memorando de entendimiento, para articularse con la Pontificia Universidad Javeriana.

En la misma línea, con el fin de garantizar que los programas y proyectos que realizamos al interior de la Unidad se fundamenten en información actualizada, veraz e integral, estamos trabajando de la mano de entidades como el DNP y el Ministerio de Salud, en aras de suscribir convenios que nos permitan garantizar el intercambio de información con sujeción a la normatividad vigente y la interoperabilidad de sistemas. Es vital para la entidad poder acceder a los datos reportados en el Registro Social de hogares (RSH) y Planilla Integral de Planificación de Aportes (PILA), por lo que hemos asistido a varias mesas técnicas y nos encontramos haciendo ajustes a los documentos técnicos y jurídicos requeridos para formalizar los acuerdos previstos.

Por último, se encuentra en proceso la estructuración de un nuevo convenio con el DANE para fortalecer el registro administrativo de empresas y desarrollar estudios conjuntos relacionados con el mercado laboral.

Estructuración de procedimientos

Se adelantó la elaboración de los procedimientos de Procesamiento de Oferentes, Proyección de metas de Cajas, Reporte Capacitación FOSFEC y Reporte Registro Único de Empresas (RUE) CCF's.

5.1.2.1 Logros frente a la gestión de la vigencia 2023.

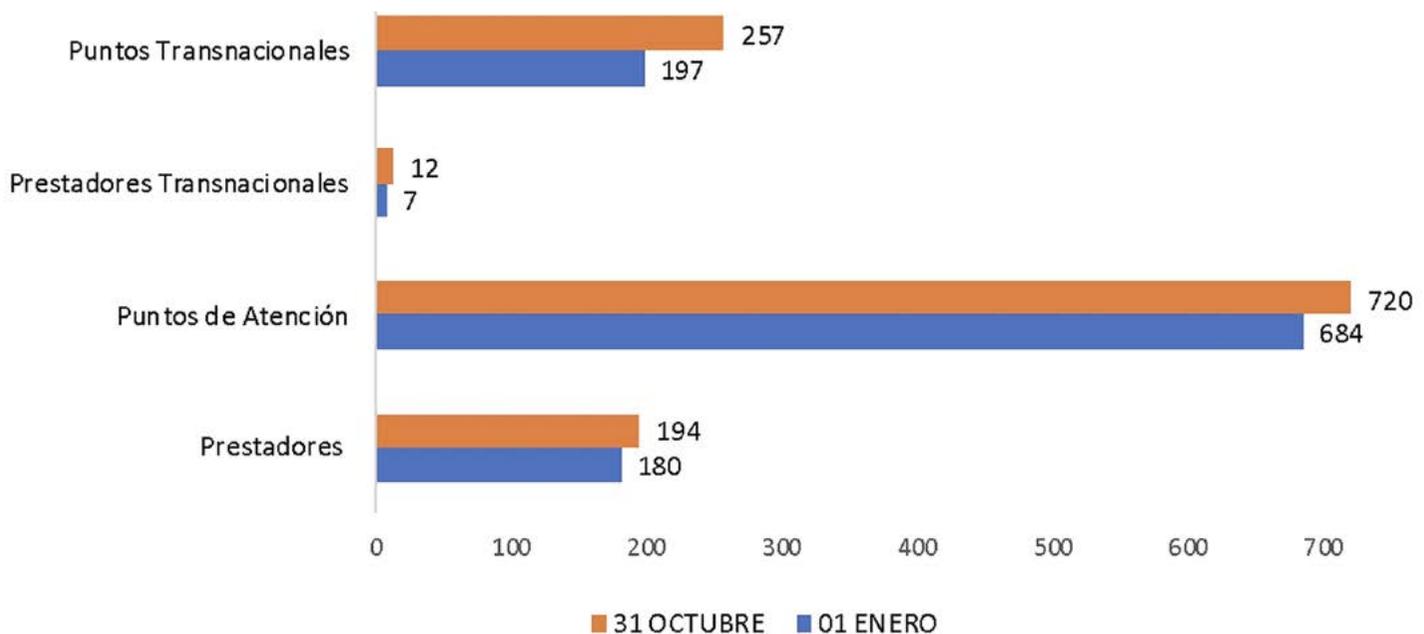
A continuación se relacionan los principales logros alcanzados por la Subdirección de Administración y Seguimiento:

Grupo de Seguimiento y Monitoreo a la Red de Prestadores:

Red de Prestadores del SPE:

Incremento de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo en el 2023 del 8% en prestadores autorizados y un 5% en puntos de atención, de igual forma aumentaron los prestadores transnacionales en un 71% y un 30% en puntos de atención.

ILUSTRACIÓN 38- Red de prestadores



Fuente: Grupo de Estudios y Mercado laboral, Reporte red de Prestadores.

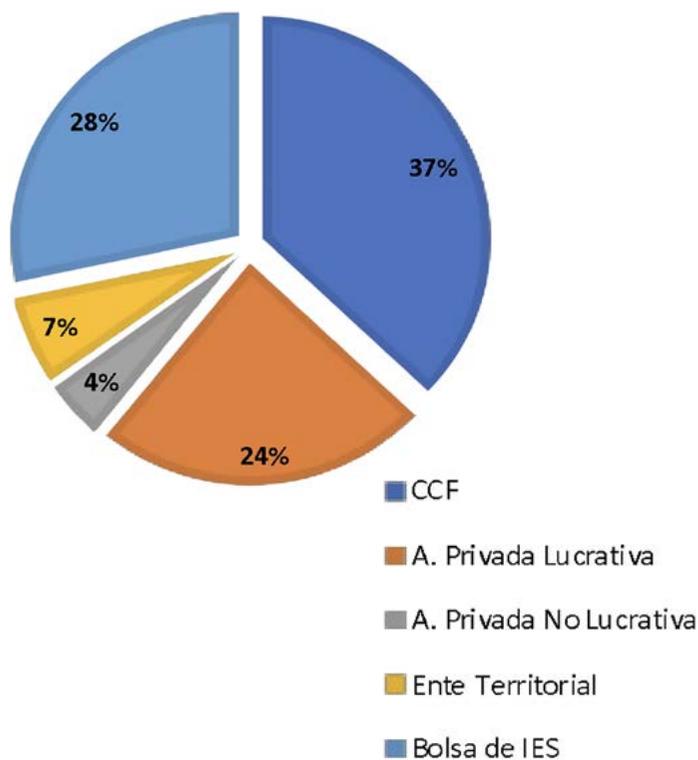
Visitas de Seguimiento:

La Subdirección de Administración y Seguimiento realizó visitas de seguimiento y monitoreo al 24% de la Red de Prestadores del SPE en el 2023, con el objeto de verificar el cumplimiento de las condiciones técnicas, jurídicas y tecnológicas con las cuales fueron autorizados, basado en criterios de prioriza-

ción (indicadores de gestión, prestadores sin visita, resultado de evaluación en el trámite de autorizaciones, prestadores o puntos nuevos, prestadores que gestionan vacantes del sector hidrocarburos, estudio de suficiencia, entes territoriales y estrategias móviles) a fin de mejorar la prestación del servicio, identificar aspectos positivos o por mejorar y fomentar buenas prácticas.



ILUSTRACIÓN 39- Visitas de Seguimiento



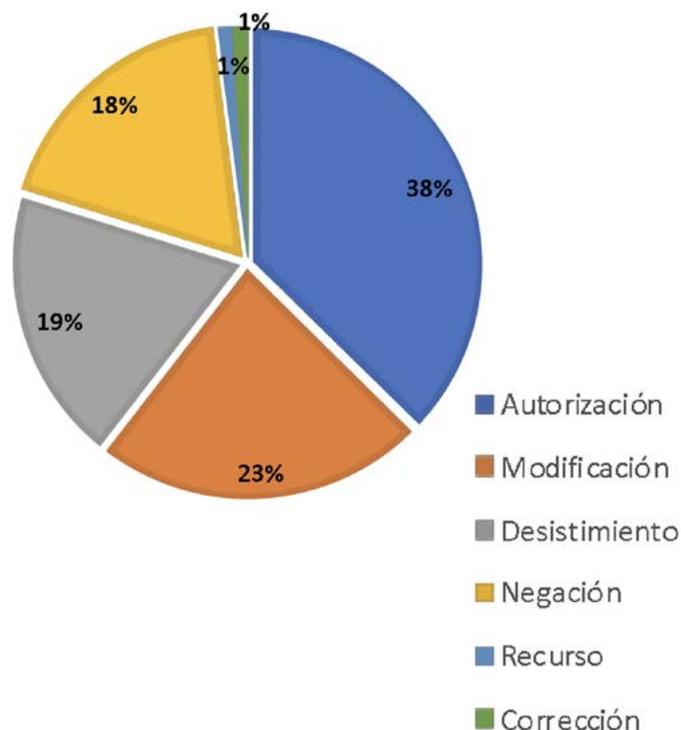
Fuente: Subdirección de Administración y Seguimiento.

Trámites de Autorización:

El artículo 32 de la Ley 1636 de 2013 dispuso que, para ejercer la actividad de gestión y colocación de empleo, se requiere autorización otorgada por el Estado Colombiano. Así las cosas, el Ministerio del Trabajo delegó en la Unidad del SPE la función de recibir, tramitar y autorizar las solicitudes presentadas para realizar la actividad de gestión y colocación de empleo, mediante la expedición del correspondiente acto administrativo.

La Subdirección de Administración y Seguimiento ha tramitado 99 solicitudes referentes al proceso de autorizaciones en el 2023, de los cuales el 37% son de autorizaciones, 23% modificaciones, 19% desistimientos, 18% negaciones, recursos y corrección de actos administrativos 1%.

ILUSTRACIÓN 40- Trámites administrativos 2023



Fuente: Subdirección de Administración y Seguimiento.

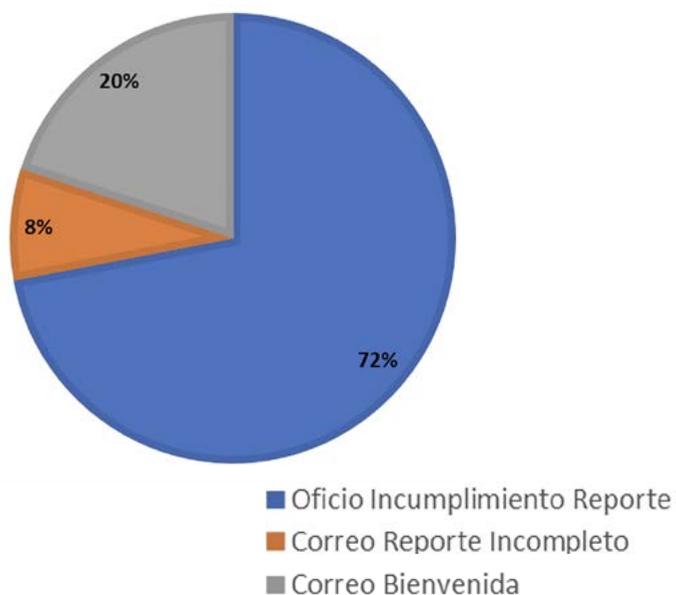
Seguimiento al reporte de indicadores:

La Subdirección de Administración y Seguimiento dando cumplimiento a sus funciones misionales, activó el seguimiento al reporte de indicadores definido en la Resolución 293 de 2017, en el cual se realizaron 65 acciones como capacitaciones y requerimientos a prestadores autorizados.

Seguimiento al reporte de vacantes:

La Subdirección de Administración y Seguimiento dando cumplimiento a sus funciones misionales, implementó el seguimiento al reporte de vacantes definido en la Resolución 129 de 2015, en el cual se realizaron 25 acciones, así:

ILUSTRACIÓN 41- Seguimiento Vacantes 2023

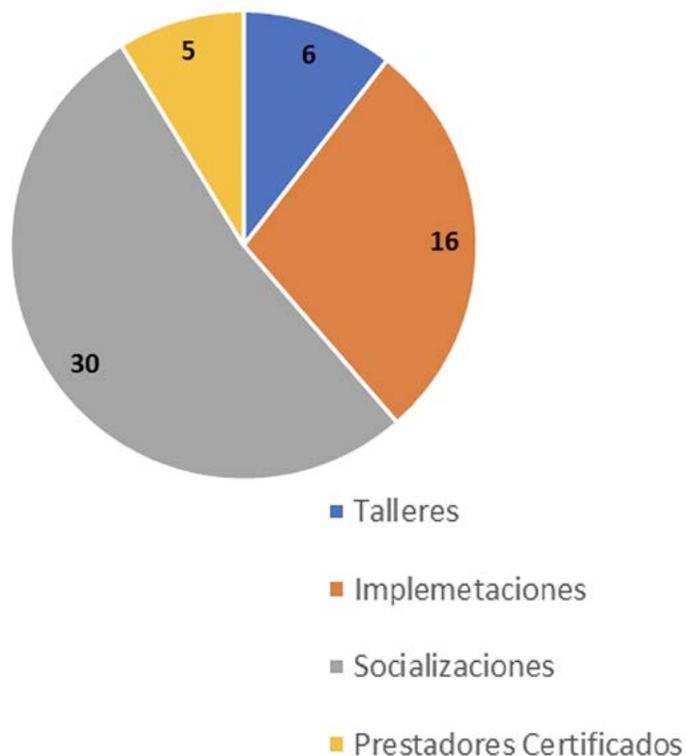


Fuente: Subdirección de Administración y Seguimiento.

Norma Técnica de Calidad - NTC 6175:

La Subdirección de Administración y Seguimiento ha gestionado actividades de promoción y socialización de la Norma Técnica de Calidad NTC 6175 sobre los requisitos para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo, que establece los requisitos para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo, con el objeto de fortalecer la calidad de su prestación en la Red de Prestadores y con miras a consolidar a la Unidad del SPE como articulador, dinamizador y promotor de buenas prácticas, por consiguiente, se han llevado a cabo diversas actividades con los prestadores autorizados, así:

ILUSTRACIÓN 42- Actividades NTC 6175



Fuente: Subdirección de Administración y Seguimiento.



Grupo de Estudio del Mercado Laboral:

- **Plan de Mejoramiento de los Registros administrativos de la Unidad del SPE:** Como resultado principal del Convenio 06 de 2022 con el Departamento Nacional de Estadística (DANE); conjuntamente se elaboró un plan de mejora de los registros administrativos de la Unidad. Adicionalmente, se logró la actualización de las preguntas sobre medios de búsqueda de empleo y obtención de este, en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Igualmente, un estudio en conjunto con el DANE sobre empleos verdes.
- **Suscripción del Convenio 098 de 2023 con la Universidad del Rosario:** el objetivo de este convenio es aunar esfuerzos y recursos técnicos, logísticos, financieros y humanos para realizar estudios de identificación y medición sobre brechas y barreras para la empleabilidad de buscadores de empleo de grupos étnicos, jóvenes, mujeres, y personas con discapacidad en Colombia; así como recomendaciones para disminuir o eliminar las brechas y barreras identificadas. A la fecha de este informe, la universidad hizo entrega de los siguientes productos: Plan Operativo, Cronograma de actividades y metodología a aplicar para el estudio. Estos documentos son los solicitados para efectuar el primer desembolso.
- Se entregó a las Subdirecciones de Desarrollo y Tecnología y Promoción la **correlativa CUOC-SISE**, como insumo para el nuevo sistema de información de la Unidad del SPE, lo cual permitirá que los desarrollos en proceso de este nuevo sistema, permitirán en próximos meses a la Unidad del SPE, su red de prestadores, buscadores y empresas, adoptar la Clasificación CUOC en sus procesos de gestión y colocación de empleo desde sus respectivos roles.
- Se radicó ante la Dirección General el borrador de propuesta de derogatoria de la Resolución 129 de 2015, que permitirá mejorar la recolección de información, calidad del dato

y aprovechamiento de la información que contiene los registros administrativos de demanda laboral del SPE, conforme a los lineamientos de calidad estadística establecidos por el Sistema estadístico nacional liderado por el DANE, facilitando el encuentro entre demanda y oferta laboral por el SPE.

- **Elaboración y publicación de 39 productos** relacionados al mercado laboral (incluye anexos, boletines, perfiles territoriales, cápsulas, etc.).

5.1.3 Subdirección de Promoción

Referente a la gestión efectuada desde la Subdirección de Promoción como parte misional de la Unidad del Servicio Público de Empleo durante el periodo de enero a octubre de 2023, se brindó asistencia técnica a 63 prestadores, a los potenciales empleadores para el registro en el sistema de información y en temas de inclusión laboral; asimismo, se vienen desarrollando estrategias diferenciales dirigidas a aquellas poblaciones que presentan mayores dificultades para acceder al mercado laboral.

En el marco de la construcción de paz para la vigencia 2023, teniendo en cuenta los productos y actividades establecidos en el proyecto de inversión denominado “Fortalecimiento de la Red de Prestadores en Atención a Víctimas a través del SPE NACIONAL, registrado en el Banco de Proyectos del DNP con el Código Bpin: 2018011000184”, se suscribió el Convenio de Cooperación No. 066-2023 con la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) orientado a la mitigación de barreras, con el fin de lograr la colocación efectiva de mínimo 1596 víctimas del conflicto armado y 203 colocaciones de personas con discapacidad, jóvenes, sector LGBTIQ+, migrantes, personas en proceso de reincorporación, persona adulta mayor, grupos étnicos y mujeres en todo el territorio nacional, con énfasis en

municipios priorizados PDET y PNIS, para dar cumplimiento a las metas del Plan Marco de Implementación.

En ese contexto, se implementa la estrategia integral de inclusión laboral para víctimas del conflicto armado, con una meta de mitigación de 1.596 y colocaciones efectivas de 1.596 disponibles en el territorio nacional.

Se realizaron cinco (5) nodos con Agencias de gestión y colocación de empleo de Cajas de Compensación Familiar y Agencias públicas de empleo de Entes Territoriales, con el fin de que pudieran exponer sus acciones en el desarrollo de la gestión empresarial durante los dos últimos años, plantear sus inquietudes y requerimientos a la Dirección del SPE e identificar esquemas de relacionamiento y aspectos de mejora en la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo, como insumos para la Unidad del Servicio Público de Empleo; participaron 81 prestadores con 113 asistentes.

Se realizó un Encuentro Regional en Santa Marta el 18 y 19 de octubre y el 8 de noviembre en Cali para fortalecer las capacidades técnicas de nuestros prestadores autorizados y promover la promoción del Servicio Público de Empleo y su red de prestadores, y se tienen programados otros encuentros para el 16, 23 y 30 de noviembre en Cali, Medellín, Villavicencio y Bogotá, respectivamente. Estos espacios tienen como fin promover el diálogo de diversos actores sobre las tendencias y perspectivas del mercado laboral regional; conocer buenas prácticas desarrolladas por los prestadores autorizados para los servicios de gestión y colocación de empleo; herramientas para fortalecer a la orientación ocupacional como un servicio clave en la ruta de empleabilidad; entre otros temas. Se contó con 81 asistentes, con la presencia de empresarios, gremios, cámara de comercio, academia, entidades gubernamentales territoriales y prestadores.

Así las cosas, se generan acciones diversas que dan cuenta de la importancia misional de la Subdirección de Promoción y su efecto positivo en la población colombiana por medio de un trabajo digno y decente.

En ese sentido, se ha generado un proyecto llamado TEAM (Trabajadores colombianos Especializados para Alemania), el cual es una alianza entre la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo de Colombia y la Agencia Federal de Empleo de Alemania (BA) que tiene como objetivo lograr que colombianos y colombianas trabajen formalmente en Alemania como personal cualificado, en el marco de una migración justa que tenga en cuenta los intereses de las naciones y de las personas migrantes. Dentro de los beneficios que tiene el buscador de empleo, al ser parte de TEAM, están: postulación gratuita, aprendizaje del idioma (alemán) es cubierto por parte de la Clínica contratante, auxilio económico entre 350 y 400 euros aproximadamente; cobertura de gastos en los procesos de homologación y validación del título profesional en Alemania, entre otros.

Para la versión 3.0 de TEAM, participaron 2 clínicas alemanas: UKB - Clínica Universitaria de Bonn y la Clínica San Georg, quienes abrieron vacantes en 112 puestos de trabajo para profesionales en enfermería con énfasis en cuidados intensivos y el área de hospitalización; 4 prestadores transnacionales participaron en la convocatoria, su excelente trabajo logró que 372 personas se postularan. Al cierre del primer semestre de 2023, las 112 personas seleccionadas se encuentran estudiando alemán en la escuela de idiomas Berlitz y se espera que para el 2024 viajen a Alemania.

En TEAM 3.2 la clínica de Sarre abrió una convocatoria para 70 puestos de trabajo a enfermeros y enfermeras profesionales, en esta versión participaron 6 prestadores y se logra tener 300 postulaciones, de las cuales



se seleccionan 83 personas; se espera que finalizando este año los seleccionados inicien el curso de alemán. Para el cierre de esta vigencia se está realizando TEAM 3.3, en el que 6 empresas alemanas abrieron 122 puestos de trabajo a tecnólogos en electricidad industrial, a la fecha se tienen 324 postulaciones y se espera que al 6 de diciembre ya se hayan realizado las entrevistas y se tenga seleccionado las personas que serían contratadas e iniciarán el curso de alemán en los dos primeros meses del 2024.

En el marco de las acciones estratégicas implementadas en la Unidad del Servicio Público de Empleo está la atención a la población joven, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado, migrantes, grupos étnicos y mujeres que hacen parte y aportan a los temas de paz, género, inclusión social, diversidad étnica y poblacional.

En esa línea, a continuación, se presentan las cifras de registro y colocaciones realizadas en la vigencia 2022 y 2023.

TABLA 15- Cifras de registro y colocaciones realizadas en la vigencia 2022 y 2023

Registrados						
Vigencia	Jóvenes	Personas con Discapacidad	Víctimas	Migrantes Venezolanos	Grupos Étnicos	Mujeres
2022	1.209.026	4.873	203.183	28.051	342	2.357.336
2023	1.598.683	5.790	227.619	37.692	153	2.169.508

Colocados						
Vigencia	Jóvenes	Personas con Discapacidad	Víctimas	Migrantes Venezolanos	Grupos Étnicos	Mujeres
2022	380.005	3.105	99.197	6.030	68	394.597
2023	356.983	3.216	108.095	12.308	6	384.440

* La información de Migrantes corresponde a lo reportado por los prestadores que usan la fuente de Información Sise y Formulario Web.

** La información de Grupos Étnicos corresponde únicamente a los prestadores que reportan a través de Formulario Web.

Corte: enero a septiembre 2022 - **Corte:** enero a septiembre 2023.

Fuente: Grupo de Estudios y Mercado laboral, Reporte red de Prestadores (Sise, Sena y Formulario web).

En la imagen se puede evidenciar que los registros y las colocaciones se mantienen en la línea de tiempo, teniendo en cuenta que aún hace falta relacionar los meses finales del 2023, lo que demuestran una labor loable que se realiza desde la Unidad del Servicio Público de Empleo y la Red de Prestadores del SPE.

Para concluir podemos decir que, del total de los registros y colocaciones del 2023, los grupos poblacionales que mayor participación tienen son las mujeres y los jóvenes, donde tenemos un 45,86% de las colocaciones y un 53,44% de los registros para las mujeres, frente a un 42,58% de las colocaciones y un 39,38% de los registros para los jóvenes.

5.1.3.1 Logros frente a la gestión de la vigencia 2023.

A continuación se relacionan los principales logros alcanzados por la Subdirección de Promoción:

En el periodo de enero a octubre de 2023 como parte de la gestión que realiza la Subdirección de Promoción se relacionan los principales logros de las estrategias poblacionales implementadas:

Estrategia de atención a jóvenes

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, en el marco de su misión de administrar y promocionar el Servicio Público de Empleo, ha creado una estrategia

de inclusión laboral para población joven, denominada 'Enrútate para el Empleo', que busca fortalecer y visibilizar la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo que se ofrece en la actualidad a esta población, generando acciones que mejoren su inserción e inclusión en el mercado laboral.

TABLA 16- Indicadores de la Estrategia de atención a jóvenes

Jóvenes	Año 2023*		
	Registrados	Orientados	Colocados
	380.317	289.830	218.857
Segmento 1 14 - 17	11.820	6.544	497
Segmento 2 18 - 28	368.497	283.286	218.360
* Corte a 31 de octubre de 2023			

Fuente: SISE transaccional.

Curso Moodle Estrategia Laboral Jóvenes

Formulación, estructuración y Lanzamiento del Curso Moodle Estrategia de Atención a jóvenes "Enrútate para el Empleo" cuyo objetivo general de este curso es brindar conocimiento, conceptos, instrumentos y buenas prácticas que fortalezcan las capacidades de las agencias y bolsas de empleo que integran la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, para brindar una atención integral y diferencial a la población joven.

A corte del 31 de octubre, 323 personas han participado y finalizado satisfactoriamente las actividades correspondientes del curso.

CONPES 4040 "Pacto Colombia con las Juventudes"

Como compromiso institucional del Estado Colombiano y en el marco del CONPES 4040 que tiene como objetivo general fortalecer el desarrollo integral de la población joven urbana y rural y la construcción de sus proyectos de vida para contribuir a su vinculación como agentes de desarrollo político, económico, social y cultural del país, la Unidad del Servicio Público de Empleo es responsable de dos acciones en Plan de acción y Seguimiento:

1.40 Adelantar acciones de sensibilización dirigidas a empresarios, empleadores y/o potenciales empleadores para promover la inclusión laboral de jóvenes. De acuerdo al último reporte en SISCONPES 2023-I se registraron 43 talleres de sensibilización por parte de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo

1.46 Adelantar acciones para promover el registro de personas de 14 a 17 años en el sistema de información SPE. De acuerdo al último reporte en SISCONPES 2023-I se registraron 342.292 personas en estas edades.

Convocatoria Estado Joven

Durante el 2023 y con la participación y asistencia de más de 105 delegados de las Cajas de Compensación Familiar como prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo, se socializó la undécima (11ª) Convocatoria del programa "Estado joven: prácticas laborales en el sector público" con el fin de registrar en el Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) las plazas publicadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y solicitadas por las

diferentes entidades del estado. Para la convocatoria 2023 - I fueron beneficiados más de 1.300 jóvenes de 30 departamentos en el país

Esto permitió facilitar los procesos de transición del ciclo de aprendizaje al mercado laboral de los Jóvenes entre los 15 y 28 años de edad, estudiantes de programas de formación normalista, técnico laboral, técnico profesional, tecnólogo, universitario de pregrado o de formación integral titulada del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), que dentro de sus planes académicos tuviesen como requisito el desarrollo de prácticas laborales para obtener su título a través de incentivos para la realización de prácticas laborales en el sector público.

Política de Trabajo Joven

La línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la **Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017-2027**, orienta las acciones del Gobierno Nacional para que adolescentes - jóvenes autorizados para trabajar, encuentren en las actividades que desarrollan, oportunidades de *“autoafirmación, enmarcadas bajo la debida protección reforzada del Estado, la familia y la sociedad, a partir de unas atenciones integrales diferenciadas del Estado que los contemple como sujetos titulares de derechos y que les proporcione entornos de trabajo protegido, asegurando una oferta que haga posible la educación hasta el nivel superior con calidad, cobertura y pertinencia.”*, así, la ruta de empleabilidad no puede ser ajena a esa máxima determinada en la política pública para la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección integral para el adolescente trabajador y que se convierte en axioma principal de este documento, es decir el trabajo protegido.

Durante el año 2023 se ha venido trabajado en el ajuste de la ruta de empleabilidad para adolescentes jóvenes entre los 15 y 17 años con énfasis en padres de familia, con el fin de articular acciones en favor de la protección integral de los adolescentes trabajadores en el marco de la gestión para el desarrollo integral y la gestión del empleo bajo la ruta de protección para el adolescente trabajador, la cual busca aunar los esfuerzos que se realizan en favor de esta población, a través de la conexidad de las acciones y servicios sociales de la política pública, para que de esta manera un joven adolescente pueda contar con acompañamiento para el acceso a la educación postmedia, al sistema de salud o a servicios de cultura, deporte y recreación.

Programa Presidencial Jóvenes en Paz

La Ley 2294 de 2023, «por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, Potencia Mundial de la Vida”» en su artículo 348 creó el “Programa Nacional Jóvenes en Paz” cuyo objeto es la implementación de una ruta de atención integral a la juventud entre los 14 y 28 años de edad que se encuentran en situación de extrema pobreza, jóvenes rurales, explotación sexual, vinculados a dinámicas de criminalidad y en condiciones de vulnerabilidad en territorios afectados por la violencia y el conflicto armado que han sido históricamente marginados y excluidos, que será implementado en todo el territorio nacional, mediante acciones en los ámbitos de la salud emocional, mental y física, educación, familiar, comunitario, deporte, recreación, ocupación, empleo, emprendimiento, arte, cultura y formación de la ciudadanía.

Este programa articulará un conjunto de componentes para garantizar una ruta de atención integral a jóvenes beneficiarios. En lo referente al componente de empleabilidad,

desde la Unidad del Servicio Público de Empleo y en conjunto con el Ministerio del Trabajo como cabeza del sector administrativo, se ha encargado de establecer en el marco normativo de dicho programa la ruta de empleabilidad como parte de la estrategia de salida del programa con el fin de que los jóvenes interesados cuenten con opciones para complementar su proyecto de vida.

Semana de la Juventud

A través del Estatuto de Ciudadanía Juvenil, expedido mediante la Ley 1622 de 2013, modificada por la Ley 1885 de 2018, se estableció el marco institucional para garantizar el ejercicio pleno y el goce efectivo de los derechos de los jóvenes para el fortalecimiento de sus capacidades y condiciones de igualdad de acceso que faciliten su participación e incidencia en la vida social, económica, cultural y democrática del país. Dicho estatuto contempla la Semana Nacional de la Juventud que tendrá como propósito promover actividades para la discusión y análisis de las necesidades de las juventudes, así como las alternativas de solución a las mismas.

Con fundamento a lo anterior, la Unidad del Servicio Público de Empleo promovió la articulación con la Red de Prestadores para que en el marco de sus competencias, puedan programar actividades dirigidas a la población joven con el fin de vincularlos a la ruta de empleabilidad mediante la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo en el marco de la Semana Nacional de la Juventud durante el mes de agosto, específicamente la segunda semana del mes (desde el 8 al 13 del mes de agosto) con el fin de promover acciones para el goce efectivo de los derechos de la juventud.

Jornadas de Certificación de Competencias Laborales

En el marco de la Semana Nacional de la Juventud y contemplando los diferentes convenios que la Unidad del Servicio Público de Empleo tiene con organizaciones como Mercy Corps, la OIT y el SENA, se realizan actividades encaminadas a transformar el panorama laboral de los jóvenes de varias regiones del país mediante la certificación de competencias laborales.

El programa de **Certificación para jóvenes**, tiene el objetivo de mejorar la calidad de vida de los jóvenes entre 16 y 28 años, dotándolos de herramientas concretas para su desarrollo personal y profesional y se viene adelantando en los departamentos de Cesar, Antioquia y Bolívar en modalidad virtual y presencial contando con 1900 cupos disponibles dirigido a jóvenes colombianos, migrantes, retornados y refugiados vulnerables entre los 18 y 28 años para que puedan avalar sus conocimientos.

Con esta estrategia, jóvenes entre 18 y 28 años, están certificando sus habilidades, destrezas y experiencias laborales en las áreas de gestión administrativa, diseño y confección, procesamiento de alimento, mercadeo, turismo y transporte dando el reconocimiento de la experiencia y conocimientos adquiridos por estos jóvenes en el marco de la política de Trabajo Decente para la Juventud trabajadora.

Estrategia de atención a víctimas del conflicto armado

La Unidad del Servicio Público de Empleo para la vigencia 2023 ha implementado la Estrategia Integral de Inclusión Laboral para



Población Víctima del Conflicto Armado, la cual busca contribuir al incremento del Indicador de Goce Efectivo de Derechos (IGED) en materia de generación de ingresos y empleo.

La implementación de la estrategia está orientada a tres componentes principales:

- 1.** Estrategia de gestión empresarial con énfasis en las MIPYMES y sector rural, que incluye:
 - Gestión de vacantes.
 - Promoción del SPE con potenciales empleadores.
 - Registro de 300 nuevas empresas en el sistema de información.
- 2.** Destinar recursos para favorecer la colocación laboral de:
 - 1799 colocaciones efectivas de la población referenciada.
 - 1839 mitigación de barreras según las necesidades de la población.
- 3.** Fortalecer las capacidades de los equipos de trabajo de la Red de Prestadores del SPE.
 - Diagnóstico e identificación de necesidades.
 - Diseño e implementación de herramientas.
 - Divulgación de herramientas ya creadas.

Para la implementación se cuenta con 17 profesionales territoriales, que acompañan y apoyan la implementación de la estrategia en cada territorio, con la participación de 35 prestadores del SPE.

A continuación se relacionan los principales logros:

- 118 propuestas presentadas para la inclusión laboral por parte de los prestadores del SPE ubicados en 27 departamentos.
- 104 colocaciones en los departamentos de: Atlántico, Córdoba, Putumayo, Quindío y Norte de Santander.

- 37 empresas nuevas registradas en el Servicio Público de Empleo y 74 captadas en los eventos realizados para el nuevo registro.

Se han realizado los siguientes eventos:

- 8 nodos de socialización de la estrategia dirigidos a prestadores del SPE, realizados en Bogotá, Medellín, Pereira, Valledupar, Cali, Bucaramanga y Barranquilla.
- 2 ferias de empleo en Manizales y Medellín orientadas al registro de la población víctima y la postulación a vacantes de empleo.
- Jornada de registro en Tolima para el registro y actualización de hojas de vida.
- Encuentro empresarial en Chocó para la promoción del SPE y el registro de nuevas empresas en el sistema.

De otra parte, se realiza avance en la implementación de la ruta de innovación y acciones requeridas en el marco del rediseño del modelo de inclusión laboral, desarrollando a la fecha un bootcamp con el propósito de recopilar información innovadora que permita repensar la inclusión laboral desde la perspectiva de los Prestadores del Servicio Público de Empleo y Empresarios.

Adicionalmente se llevó a cabo el taller - concurso de innovación del servicio, dirigido a los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo vinculados a la estrategia de inclusión laboral para víctimas del conflicto armado y otras poblaciones en el marco del convenio suscrito con la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) que quieren hacer parte del taller permanente de innovación, el cual premiará a las 10 mejores propuestas para participar en el encuentro Instancia Nacional de Innovación del Servicio durante dos (2) días, y dos (2) cupos para un encuentro internacional por una semana en alguno de los países iberoamericanos con sede OEI.

Estrategia de atención a Personas con Discapacidad

Articulación con el Instituto Nacional para Ciegos (INCI) para el fortalecimiento de la red de prestadores en los territorios de Valledupar, Armenia, Bucaramanga, Cali, Soacha y Popayán; que brindó una capacitación virtual sobre "Accesibilidad en entornos digitales", en la cual se contó con la participación de más de 100 funcionarios de los prestadores a nivel nacional.

Articulación con el Instituto Nacional para Sordos (INSOR) para el fortalecimiento de la red de prestadores en algunos territorios, en Fusagasugá, Girardot, Cali, Medellín y área metropolitana, además se brindó capacitación a los servidores de la Unidad del SPE.

Participación en el Grupo de Enlace Sectorial (GES) y la Comisión de Inclusión Laboral con el fin de promover la inclusión laboral de PcD, además de la participación en la revisión de documentos técnicos y atención de requerimientos.

Participación en el evento distrital "Rueda de Negocios y emprendimiento Incluyente", donde se socializaron experiencias exitosas de empresas y de las Secretarías de Integración Social y Desarrollo Económico para las personas con discapacidad, identificando posibilidades de articulación para prestadores.

Estrategia de atención a las Personas Adultas Mayores

Participación en la Sexta Sesión del Consejo Nacional de Personas Mayores, cuyo objetivo fue presentar el Plan de Acción Intersectorial para la implementación de la Política Pública Nacional de Envejecimiento y Vejez. En el eje estratégico la superación de la dependencia económica de las personas mayores, se realizó alianza con Colpensiones-BEPS esto con el

fin de divulgar los programas de protección para la vejez de Colpensiones a través de los prestadores autorizados.

Asimismo, se articuló con el Consejo Nacional de Persona Mayor, en la difusión del Decreto No.163 de 2021 por el cual se crea el Consejo Nacional de Personas Mayores, en la cual se participó en el proceso de designación de representantes de sociedad civil ante el Consejo Nacional de Personas Mayores (CNPM).

Estrategia de Inclusión Laboral Para Veteranos de la Fuerza Pública

Durante la vigencia 2023, se desarrollaron las siguientes acciones:

- Se continúa con la identificación de la población veterana de la fuerza pública en el Sistema de información SISE, con actualización en el mes de mayo 2023, se encuentra a la espera de la fecha la firma del acuerdo de intercambio con la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva (DIVRI) (con visto bueno de áreas Jurídicas de las Entidades), en proceso de firma formal.

Con el fin de promover el SPE y el registro de la población veterana de la fuerza pública en el mismo, se desarrollan 21 jornadas de registro, así:

- Se promovió y acompañó jornadas de registro con la red de prestadores del SPE en Cali-Tuluá, mayo 5 y 6; Villavicencio 11 y 12 de mayo; Popayán mayo 25. Estas jornadas se realizaron en articulación con la DIVRI y Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional (CASUR).
- Apoyo y asistencia de la red de prestadores a la jornada de caracterización y toma de declaración de información, en acercamiento entre la Unidad del SPE y la Fuerza Pública víctima. En la Ciudad de Leticia 16 y 17 de mayo junto con la Policía Nacional.



- En participación con el Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a Víctimas (SNARIV) se articuló acciones en beneficio a los miembros de la fuerza pública víctimas, quienes están en procesos de identificación y caracterización.
- Asistencia y acompañamiento al espacio con las Organizaciones Integrantes de Fuerza Pública Víctimas del Conflicto Armado y sus familias. La Unidad del SPE realizó apoyo con el fin de socializar programas y acciones en las cuales podría ser beneficiaria esta población.
- Participación en la IV, IIV Comisión del Veterano y la Fuerza Pública la socialización de los puntos de Diagnóstico y evaluación; a partir de la deliberación nacional de la fuerza pública, el avance en la implementación de la ley 1979 de 2019, con miras al diseño de la política sectorial para la atención Integral del veterano. En espera de invitación a reunión extraordinaria de comisión intersectorial, con el objetivo de presentar avances a la política pública del veterano.
- Participación en la jornada de Servicios en DIVRI Bogotá, Cundinamarca, con la red de prestadores CAFAM y APE-SENA. Así mismo se realizó articulación con entidades de la defensa civil y CASUR, para generar alianzas de fortalecimiento y promoción de estrategias de la ruta de empleabilidad a la población Veterana y Fuerza Pública.

Estrategia Grupos Étnicos

- Se participó y articuló desde la estrategia de inclusión laboral para grupos étnicos de la Unidad del SPE en la jornada de la Estrategia Dirección Afro en Territorio en el Valle del Cauca organizadas por la Dirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras del Ministerio del Interior, cuyo objetivo es fortalecer la participación ciudadana y acercar la oferta institucional así como promover la igualdad en el acceso

de oportunidades en el ámbito laboral de esta población.

- Se promueven jornadas de registro de hojas de vida en los resguardos indígenas de Puerto Gaitán Meta y Cabildo indígena en la localidad de Bosa.
- Articulación con la Dirección de Derechos fundamentales del Ministerio del Trabajo para el fortalecimiento de la red de prestadores y promover las socializaciones virtuales de la normativa en derechos fundamentales y prevención de la discriminación racial en el ámbito laboral.
- Se participa de la mesa de trabajo convocada por la Dirección de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo para la elaboración del plan de trabajo para la Comisión Intersectorial Nacional de Reparación histórica, para superar los efectos del racismo, la discriminación racial y el colonialismo en los pueblos étnicos del país de la Gerencia Justicia Étnico Racial de la Vicepresidencia de la República.
- Se elabora la ficha del proyecto denominado "Implementación de la ruta de empleo y sus ajustes dirigido a grupos étnicos, mujeres, sector LGTBIQ+ y jóvenes a través de la red de prestadores del SPE" para pasar propuesta de articulación con el programa Restaurando Nuestro Futuro de USAID.
- Se articulan y establecen relaciones interinstitucionales con los siguientes actores y entidades del gobierno nacional, como el Ministerio del Interior, Ministerio del trabajo y la Organización Inspirando T. Logrando el posicionamiento de la estrategia de inclusión laboral de grupos étnicos y la promoción de los servicios de gestión y colocación de empleo.
- Se participó del evento de la entrega del plan de caracterización de los territorios colectivos y ancestrales, en el marco de la sentencia de la Corte Constitucional T-025 de 2004, orden cuarta del Auto de seguimiento 005 de 2009 municipio de Buenaventura, organizado por el Ministerio del Interior Dirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras.

Estrategia de Género

En la vigencia del 2023, la Unidad del Servicio Público de Empleo, realizó las siguientes acciones:

- En el marco del día internacional de la Mujer se realizó capacitación al prestador Fundación Texmoda, en donde se recalca la importancia de la contratación de mujeres, los beneficios tributarios y sociales que los potenciales empleadores tienen en la contratación y se socializa la Guía de Inclusión Laboral con Enfoque de Género.
- Se realizó el taller # 2, de empleabilidad el 4 de mayo en el marco de la Certificación Orientación Servicio Público de Empleo. El objetivo fue dar a conocer lo que es el Servicio Público de Empleo, cómo registrar su hoja de vida y socializar la Bolsa Única de Empleo a mujeres que hacen parte de la Certificación 2023 en Nariño y la zona Caribe. Animando a las mujeres a que se inscriban en las diferentes vacantes que se encuentran en la Bolsa Única y actualicen o inscriban sus hojas de vida por medio de la Red de Prestadores o del SISE.
- En junio de esta vigencia se desarrolló y transmitió un webinar dirigido a los prestadores del SPE, el cual tiene como objetivo brindar herramientas para incentivar a las mujeres y jóvenes a aplicar a las diferentes vacantes, se trataron 2 temas: ¿Cómo afrontar los sesgos?, Inclusión Laboral, de un reto a un logro y se dan algunos tips para derribar las barreras personales de quienes buscan empleo. Este evento contó con la presencia de más de 100 prestadores y se realiza como complemento y refuerzo de la Guía de Inclusión Laboral para el Cierre de Brechas con Enfoque de Género.
- Asistencia a las sesiones presenciales y virtuales del CERREM mujeres en calidad de invitados permanentes.
- Elaboración y aplicación de una encuesta para identificar los retos en materia de em-

pleabilidad para las mujeres, y que enfrentan los integrantes de la Red de Prestadores. A partir de la información obtenida, se programarán acciones para apoyar una mejor gestión para la inclusión laboral de las mujeres.

- Se realiza un análisis interno junto con el grupo de Estudios de la Unidad en el que a partir de las estadísticas de colocación de mujeres en 3.589 empresas y de vacantes disponibles por actividades económicas, este documento brinda un mapeo de los sectores económicos y empresas a las que la Unidad debe apoyar en la gestión empresarial para el aumento de la inclusión laboral de las mujeres.
- Dar a conocer el Servicio Público de Empleo, el servicio de registro de hoja de vida y la Bolsa Única de Empleo a familiares de colaboradores de Keralty que estén en búsqueda de empleo en diferentes puntos del país. Animando a las mujeres a que se inscriban en las diferentes vacantes que se encuentran en la Bolsa Única y actualicen o inscriban sus hojas de vida por medio de la Agencia de Empleo Compensar o del SISE.
- Se presentó el Servicio Público de Empleo a 7 potenciales empleadores del municipio del Sopó; en donde se habló de los beneficios al contratar mujeres y personas que pertenecen al sector LGTBI.
- Se realizó, el 18 de mayo, el taller “Caminando hacia la inclusión” (dirigido a potenciales empleadores) en el marco de la Certificación Orientación Servicio Público de Empleo. El objetivo fue presentar el Servicio Público de Empleo para potenciales empleadores en dónde se habló de los beneficios tributarios que pueden acceder por la contratación de mujeres en diferentes situaciones y cómo poder registrar sus vacantes en el SPE.
- Se adelantan acciones para la creación de la marca del sector LGTBIQ+ en el Sistema de Información que permita el autoconocimiento y permita la evaluación estadística de los servicios de Gestión y Colocación para promover la inclusión laboral.



Para la vigencia del 2024 se tiene como reto la aplicación de las acciones establecidas en los CONPES en los que la Unidad ha venido trabajando, la apuesta es aumentar la inclusión laboral de las mujeres rurales, sensibilizar a la Red de Prestadores sobre el Sistema Nacional del Cuidado y cómo el sector trabajo le apunta a reconocer, reducir y repartir las labores del cuidado. Frente al sector LGBTIQ+ se busca realizar la actualización del protocolo en la atención de dicho sector por parte de los prestadores, en la cual se incluirá la caracterización por medio del autorreconocimiento en el Sistema de Información.

Estrategia de inclusión laboral para personas en proceso de reincorporación (EmpleaPaz)

- Se logró la aprobación de la prórroga por 2 años al Convenio Interadministrativo 076 de 2021 entre la Unidad del SPE y la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN).
- Se realizó la socialización de la estrategia EmpleaPaz a los enlaces territoriales de la ARN para la promoción de los servicios de gestión y colocación de empleo.

En el marco de la atención en la ruta de empleabilidad que se realiza desde la Red de Prestadores se obtuvieron los siguientes resultados:

TABLA 17- Resultados de atención en la ruta de empleabilidad para personas reincorporadas

Registradas	Orientadas	Remitidas	Colocadas
1544	869	533	159

Fuente: Bodega SISE transaccional corte a 2023-09-10.

En la vigencia 2023, teniendo en cuenta el proceso de actualización del procedimiento de Asistencia Técnica, instrumentos, herramientas y demás elementos, a continuación, se refieren las acciones desarrolladas:

- Se realizó la definición de los lineamientos técnicos para la asistencia técnica y transferencia de conocimientos para la vigencia 2023, estructuración de un portafolio de servicios.
- Se realizó socialización interna de los lineamientos técnicos y se realizó el cargue en drive de las hojas de ruta nacional y de cada departamento como herramienta de planeación para el acompañamiento territorial.
- Elaboración, ajuste y actualización permanente de la Hoja de Ruta Nacional y Hoja de Ruta Territorial, que permite describir las diferentes acciones a realizar con los actores en territorio, así como otras de apoyo técnico al interior de la entidad.
- Participación a través de los profesionales líderes territoriales, en 80 sesiones convocadas hasta el momento, de los Subcomités de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo.
- Convocatoria y realización de mesas de trabajo desde el grupo de Gestión Técnica con la Subdirección de Promoción y Dirección General para exponer la distribución territorial y las cargas laborales de los profesionales en diferentes temas de Apoyo Técnico.
- Se realizaron acciones de asistencia técnica a 167 Prestadores autorizados sobre temas como: normatividad y actualizaciones de la normatividad del sector trabajo y el servicio público de empleo, SISE (para Prestadores que lo tiene autorizado), reportes, dudas frente a la operación del servicio.
- En lo corrido del año 2023, se han llevado a cabo las siguientes sesiones de capacitación a la red de prestadores a nivel nacional

con temas como asesoría previa al proceso de autorización, orientación a potenciales empleadores, orientación ocupacional a buscadores de empleo, asesoría frente a planes de mejoramiento, marco normativo, entre otros, con la asistencia en total a estas sesiones de aproximadamente 1000 personas, distribuidas de la siguiente forma:

- 1 capacitación básica SISE nuevos prestadores (7 asistentes).
 - 1 capacitación - socialización nuevos prestadores autorizados (12 asistentes).
 - 1 capacitación Servicios Transnacionales (7 sesiones).
 - 1 capacitación - Socialización Estrategia de comunicaciones y nuevo manual de imagen (128 asistentes).
 - 1 capacitación básica Servicio Registro de oferentes o buscadores, potenciales empleadores y vacantes (264 asistentes).
- 1 capacitación básica sobre el Servicio de Orientación ocupacional a buscadores de empleo (172 asistentes).
 - 1 capacitación en el Servicio de Orientación a potenciales empleadores (123 asistentes).
 - 1 capacitación en los servicios de preselección y remisión (197 asistentes).
 - 18 capacitaciones sobre la gestión de empleo en el sector de Hidrocarburos a Prestadores.
- En lo que va corrido del año 2023, se realizaron 149 acciones individuales de asesoría previa en el proceso de autorización con personas jurídicas, tanto a Prestadores existentes que requieren modificar su autorización vigente como nuevos interesados en hacer parte de la red.

5.2 RETOS IDENTIFICADOS PARA LA VIGENCIA 2024

5.2.1 Subdirección de Promoción

- Aprovechar los espacios y eventos presenciales que se realizan en el marco de los Subcomités de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo para tener mayor incidencia en la agenda y tener presencia institucional con empresas, fuerzas vivas y otros actores relevantes en los departamentos del territorio nacional.
- Definir lineamientos de alcance territorial que permitan el relacionamiento apropiado con los actores de acuerdo a las apuestas estratégicas de la Unidad del SPE.
- Consolidar instrumentos institucionales para la recolección de información territorial y toma de acciones acorde a las condiciones de cada territorio.
- Apropiar un enfoque territorial para la transferencia de programas de empleo para las entidades territoriales más afectadas por el desempleo, en los diversos escenarios de relacionamiento interinstitucional generados en el marco de trabajo de la política pública sectorial.
- Afianzar la asistencia técnica institucional que posibilite una mejor distribución de las responsabilidades al interior de los grupos de trabajo de la Unidad del SPE y un fortalecimiento en el acompañamiento permanente a los prestadores del SPE.
- Implementar un soporte técnico que brinde apoyo en el nuevo sistema de información a la Red de Prestadores e incluya los requerimientos de cambios en la estructura organizacional de la entidad desde el rediseño institucional.
- Posicionar la Unidad del SPE en territorio como referente técnico en materia de gestión y colocación de empleo, servicios, consultas y soporte de la información.
- Afianzar una nueva estrategia de relacionamiento que permita potenciar aquellos



temas claves para la gestión de los prestadores a partir de las funciones del grupo de Gestión Técnica.

- Establecer lineamientos que permitan ver de manera clara la forma de hacer el seguimiento a la prestación de los servicios de gestión y colocación y lo establecido por cada prestador en su portafolio.
- Sensibilizar a los empleadores en la inclusión laboral de la población firmante de paz, con el fin de generar mejores resultados en la colocación.
- Incentivar la participación de los prestadores autorizados por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en los espacios de articulación con entidades del gobierno y demás actores, para generar cada vez más acciones para la inclusión laboral de poblaciones de difícil colocación, tales como grupos étnicos, o en pro de un mayor posicionamiento de la estrategia de inclusión laboral de la Unidad del Servicio Público de Empleo.
- Seguir promoviendo acciones articuladas en los territorios con los actores que intervienen en la atención a la población víctima del conflicto armado.

5.2.2 Subdirección Administración y Seguimiento

- Estructuración y puesta en marcha del proceso de Monitoreo de la prestación del Servicio Público de Empleo.
- Gestionar la actualización normativa para la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo a fin de reclutar o colocar oferentes de mano de obra en el extranjero. Dicho proceso requiere articulación entre áreas internas (Subdirección de Promoción y Subdirección de Administración y Seguimiento) y de manera externa con el Ministerio del Trabajo.
- Optimizar el alcance de la Institución, en cuanto a la gestión de la Inspección Vigilancia y Control del Servicio Público de Empleo.
- Gestionar la identificación de personas jurídicas con prestación de servicios de gestión y colocación de empleo ilegal, para promover su integración a la red de prestadores autorizados.
- Diseñar e implementar los indicadores de calidad y resultado para la correcta prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.
- Mantener y dar continuidad a procesos de articulación con terceros que promuevan el posicionamiento de la Unidad como referente de información del mercado laboral.
- Fortalecer la metodología para el procesamiento de datos y análisis de fuentes de información relacionadas con el mercado laboral, realizando los ajustes correspondientes que implique para los mismos, los procesos de automatización de las consultas de información, de cambio de lenguaje de programación y de adopción de la CUOC.
- Generar y publicar insumos relacionados con competencias y formación académica, profundizando la explotación de información, en nuevos formatos adicionales al “Visor de empleo”, tales como anexos y bases de datos abiertos anonimizados.
- Elaborar reportes con información de ofertas de empleo registradas y vigentes, de buscadores registrados, sus postulaciones y colocaciones, y cruzando estas fuentes con las del DANE y la PILA del Ministerio de Salud, permitiendo una gestión de la misionalidad de la Unidad, basada en datos y con un mayor grado de desagregación territorial.
- Elaborar nuevas versiones del estudio de suficiencia y cobertura del Servicio Público de Empleo, para la toma de decisiones de la Unidad y los potenciales prestadores o los actuales que deseen aumentar sus puntos de atención.
- Brindar asesoría técnico-estadística en materia de implementación y uso de la CUOC a las otras dependencias de la Unidad del SPE, y a los implementadores del nuevo

sistema de información del SPE, para que estos puedan capacitar a los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo en su adopción.

- Concluir el levantamiento y documentación de todos los procedimientos de procesamiento y elaboración de productos estadísticos periódicos del Grupo de Estudio del Mercado Laboral y con sus respectivos diccionarios de parametrización y metadatos, bajo los estándares del Sistema estadístico nacional.

5.2.3 Subdirección de Desarrollo y Tecnología

- La Subdirección de Desarrollo y Tecnología (SDT), gestionará pruebas de las funcionalidades del Nuevo Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, para aquellas que se basan en el uso de inteligencia artificial, para optimizar el emparejamiento del perfil de los buscadores de empleo con las necesidades de potenciales emplea-

dores, y así mismo ayudando al encuentro efectivo de un empleo digno, realizando el aporte al modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas.

- La SDT, trabajará en mejorar los tiempos de respuesta y funcionalidades de la aplicación de búsqueda de empleo (Bolsa Única de Empleo), haciéndola más amigable e intuitiva en su uso por parte de nuestros Buscadores de Empleo mejorando los filtros de búsqueda.
- La SDT, proveerá un acompañamiento continuo y efectivo a la red de Prestadores Autorizados, Potenciales Empleadores y Buscadores de Empleo para facilitar la comprensión y la adopción exitosa de los cambios normativos y tecnológicos impulsados por la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo. Esto incluirá la integración fluida del Sistema de Información de la Unidad del SPE con los diversos sistemas y convenios propios de cada entidad que ofrece el servicio de colocación. 📍



Cap. 6

PLANES DE MEJORAMIENTO



La responsabilidad por la formulación, seguimiento y estado de los **planes de mejoramiento**, resultado de las auditorías realizadas por el Asesor de Control Interno, son **responsabilidad exclusiva de la administración de la Unidad**.

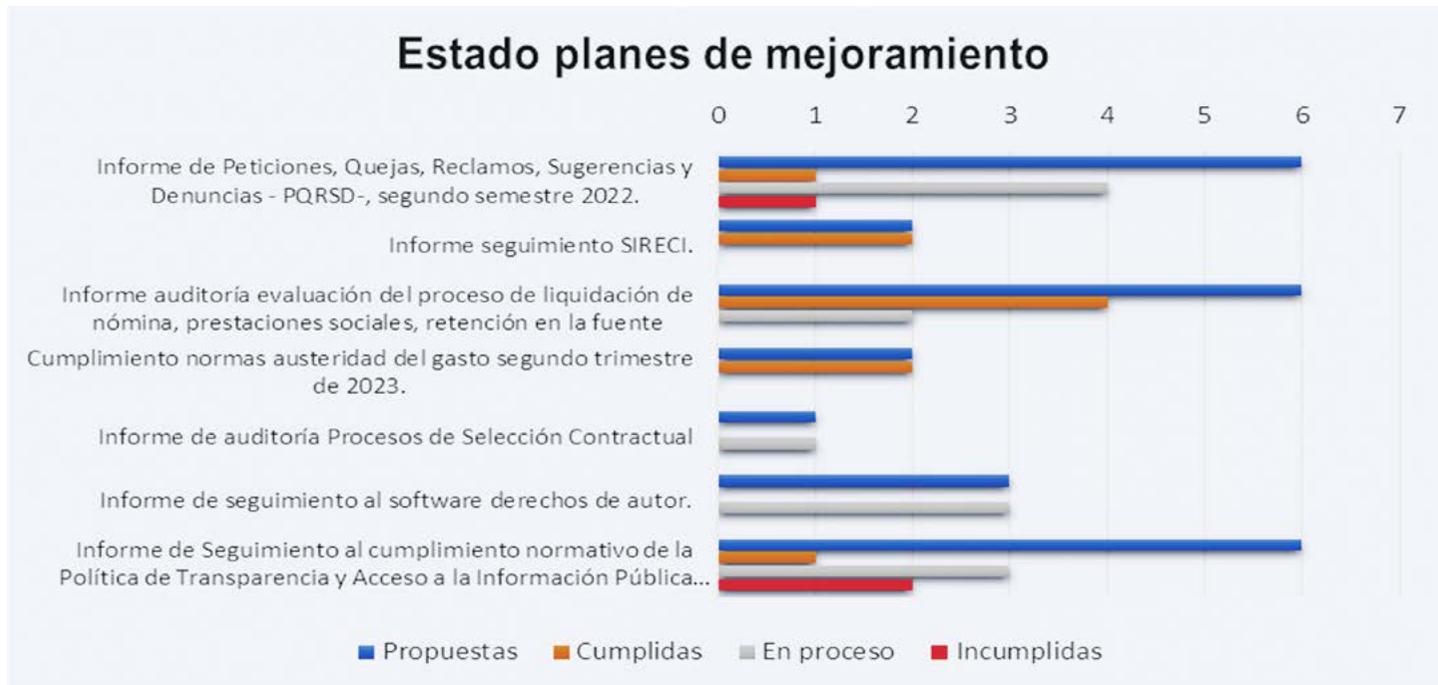
Como parte del **plan de auditoría**, y de manera independiente, el Asesor con funciones de Control Interno realiza trimestralmente seguimiento para **evaluar el cumplimiento de parte de la administración** de esta obligación.

6.1 ESTADO DE LOS PLANES DE MEJORAMIENTO

El estado de los planes de mejoramiento de acuerdo al seguimiento con corte 31 de agosto de 2023, se encontraban vigentes siete (7) planes de mejoramiento, en los cuales se propusieron veintiséis (26) actividades, de

las cuales diez (10) actividades fueron cumplidas, catorce (14) actividades se encuentran en proceso y tres (3) actividades incumplidas, gráficamente se presenta así:

Ilustración 43- Estado planes de mejoramiento



Fuente: Informes de auditoría interna realizados por el Asesor de Control Interno. 📍



CONCLUSIONES

La Unidad del SPE permite el **fortalecimiento y la dignificación del trabajo** como un elemento transversal de la gestión del sector, fomentando el **cierre de brechas y nuevos espacios** para el fortalecimiento de las capacidades ciudadanas para la dignificación laboral.



En este sentido, el ejercicio de rendición de cuentas permite fomentar el conocimiento de la gestión institucional y los impactos que ha tenido en el sector en el proceso de avanzar en el incremento de la empleabilidad en Colombia.

El presente ejercicio permitió identificar aspectos relevantes de la gestión tanto desde el enfoque de logros alcanzados, como de retos que se mantienen para el mejoramiento continuo en la prestación del servicio y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La rendición de cuentas no es un ejercicio estático en el tiempo o limitado a un momento específico de la gestión institucional; por el contrario, es un ejercicio dinámico de interacción constante con los grupos de valor con la finalidad de fortalecer la confianza e identificar de forma temprana aquellos aspectos de interés para el fortalecimiento de la comunicación con la entidad. En este sentido, la información presentada y el posterior ejercicio de socialización contribuye con el fomento de la transparencia activa y el control social como elementos garantes de la promoción del estado social de derecho. 📍



Si tiene alguna inquietud o comentarios sobre el presente documento en el marco de la Rendición de Cuentas 2023, puede dejar sus inquietudes en el botón de servicio al ciudadano de la Unidad del SPE en el siguiente enlace:

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/atencion-al-ciudadano>



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO**
Carrera 7, No. 31-10, Pisos 13 y 14, Bogotá D.C.

