

Al día

CON EL SPE **EDICIÓN 003**

Mantente informado **¡Novedades y noticias!**

04

INICIATIVA

Feria de oportunidades y talento para el empleo, impulsando la economía popular en Santa Marta

06
14
19

TECNOLOGÍA

Políticas de uso trabajo en casa y/o teletrabajo

¿Qué es vishing?

Caso: Colonial Pipeline

08

PROGRAMA

¿Qué es el programa de transparencia y ética pública - PTEP?

15

NOTICIAS

Reporte de colocaciones 2024

16

REDES SOCIALES

Somos una comunidad que crece en redes sociales

20

INFOGRAFÍA

Nueva infografía sobre afrocolombianidad

PROCESO DE CONSECUCCIÓN DE VACANTES PARA EL CENSO

económico

NACIONAL URBANO 2024

10



EDITORIAL

EQUIPO EDITORIAL
Equipo de Comunicaciones

TEXTOS Y EDICIÓN

- Subdirección de Desarrollo y Tecnología
- Planeación
- Grupo de Estudio del Mercado Laboral
- Equipo de Comunicaciones

COORDINACIÓN DE CONTENIDOS

María Alejandra Torres Romero
Laura Alejandra Serna Galeano
Fabián Alberto Rodríguez Hurtado

DISEÑO

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

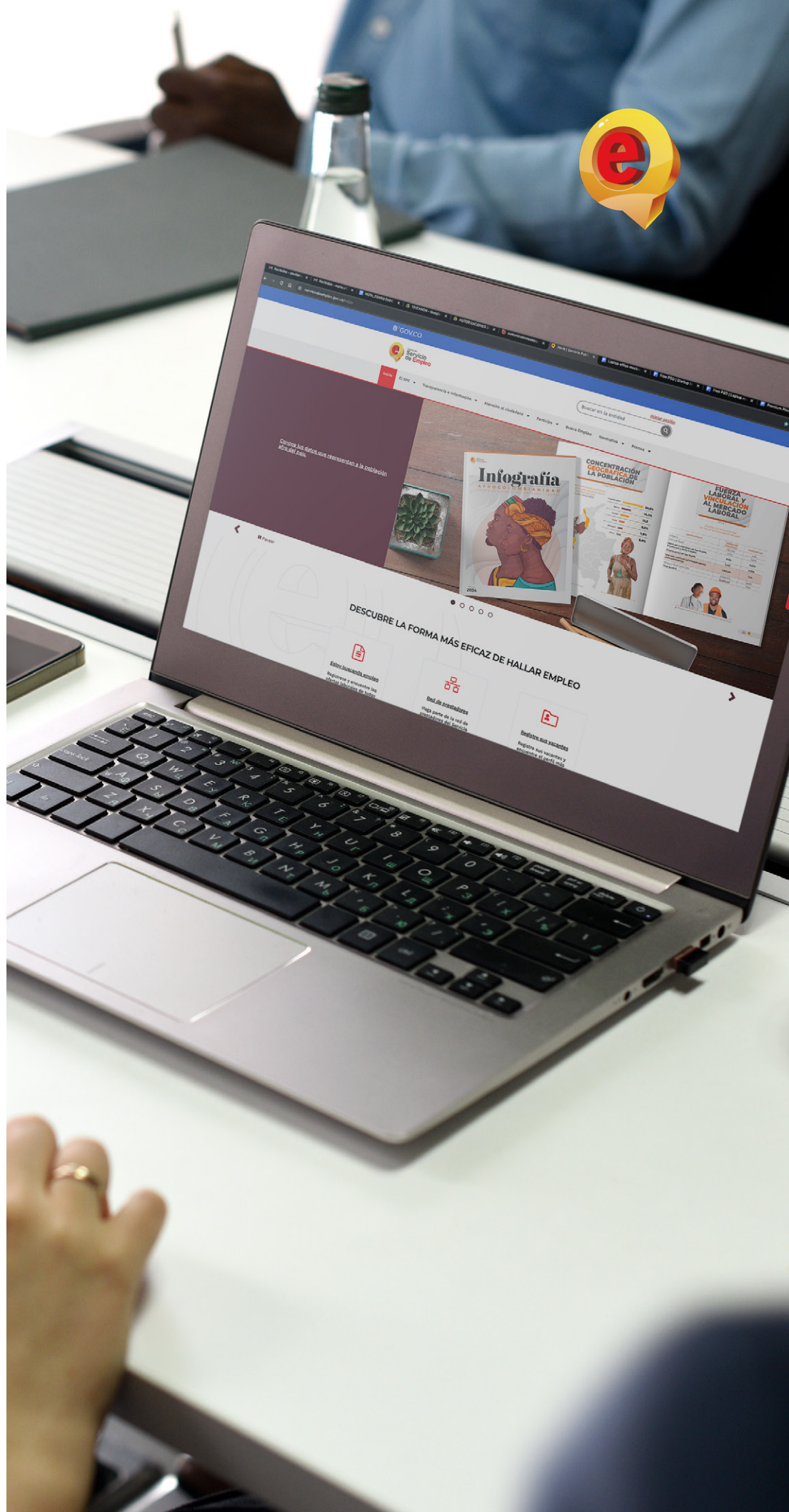
María Alejandra Villafranca Pineda

FOTOGRAFÍA E ILUSTRACIONES

- <https://freepik.com>
- <https://www.shutterstock.com/es>
- Áreas de la entidad

PUBLICACIÓN

<https://issuu.com/SPE>



Promoviendo

LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

En el proceso de fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se creó **el Grupo de Gestión del Conocimiento y la Innovación** conformado por un delegado de cada área de la Entidad.

Este grupo realizó el autodiagnóstico de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, el cual dio como resultado un total de:



48.9%
DE AVANCE

Como resultado de dicho autodiagnóstico, se llevó a cabo el proceso de concertación de acciones en la formulación de la estrategia institucional de gestión del conocimiento y la innovación, compuesta por **16 acciones concertadas para la vigencia 2024** de manera transversal entre los diferentes equipos de trabajo. 📍



Como resultado del autodiagnóstico de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, se formularon 16 acciones estratégicas para 2024, integrando distintos equipos de trabajo en su implementación.

FERIA DE OPORTUNIDADES Y TALENTO para el empleo IMPULSANDO LA ECONOMÍA POPULAR SANTA MARTA

El pasado **16 de mayo** se llevó a cabo con gran éxito la Feria de oportunidades y talento para el empleo en Santa Marta, este evento representó un significativo impulso para la economía popular local y contó con la participación de **diversas entidades del sector trabajo, así como aliados estratégicos** en materia de empleabilidad.



El pacto fue firmado por: Nuestra directora del Servicio Público de Empleo, Marta Acosta, Directora de empleo de la @santamartadtch, Claudia Luz López Ramos - Directora territorial del Ministerio de Trabajo, Jader Herrera - Jefe de mecanismo y protección al cesante, Director Regional del SENA, Andres Vives, Director desarrollo productivo de la Cámara de Comercio Santa Marta, Aura García - Presidenta de Fenalco seccional Magdalena, José Luis Pastrana - Subdirector Nacional de la Unidad Solidaria y María Del Rosario Polo - Directora regional de Colpensiones.

El propósito central de esta iniciativa fue promover la generación de empleo formal, con el fin de mejorar las condiciones laborales y fomentar la inclusión laboral y productiva en la comunidad samaria, enfocándose en la promoción del empleo digno y decente dentro del ámbito de la economía popular. »



Con alegría, firmamos en la ciudad de Santa Marta el Pacto por la inclusión laboral y productiva, que tiene como propósito, impulsar la economía popular y solidaria. Juntos lograremos favorecer el empleo en Santa Marta y toda la región caribe.

Durante la feria se presentó una variada oferta institucional diseñada para atender las necesidades de la población, así como de los micronegocios y pequeñas empresas. La oferta se centró en tres aspectos principales: servicios integrales de gestión y colocación de empleo, fortalecimiento y acompañamiento dirigido a emprendimientos y pequeñas empresas, y promoción de productos y servicios relacionados con la economía popular, destacando los emprendimientos y micronegocios.

En este contexto, los prestadores CAJAMG y APE SENA ofrecieron vacantes para los participantes de la feria, contribuyendo así a la inclusión laboral. Además, los emprendimientos desempeñaron un papel fundamental en el evento, impulsando activamente la economía popular.

Uno de los momentos más esperados de la feria fue la firma del Pacto por la inclusión laboral y productiva, que tiene como objetivo principal impulsar la economía popular y solidaria; los firmantes reconocieron la importancia de promover la inclusión laboral y fortalecer la economía popular para lograr un crecimiento equitativo y sostenible en la ciudad.

La feria proporcionó una oferta institucional integral para los samarios, ofreciendo también oportunidades laborales para aquellos que están en búsqueda de empleo, aunado a que las instituciones reafirmaron su compromiso para establecer un mecanismo de coordinación entre el sector público, privado y la sociedad civil, con el fin de implementar acciones que impulsen la inclusión laboral y fortalezcan la economía popular y solidaria en la ciudad. ♡

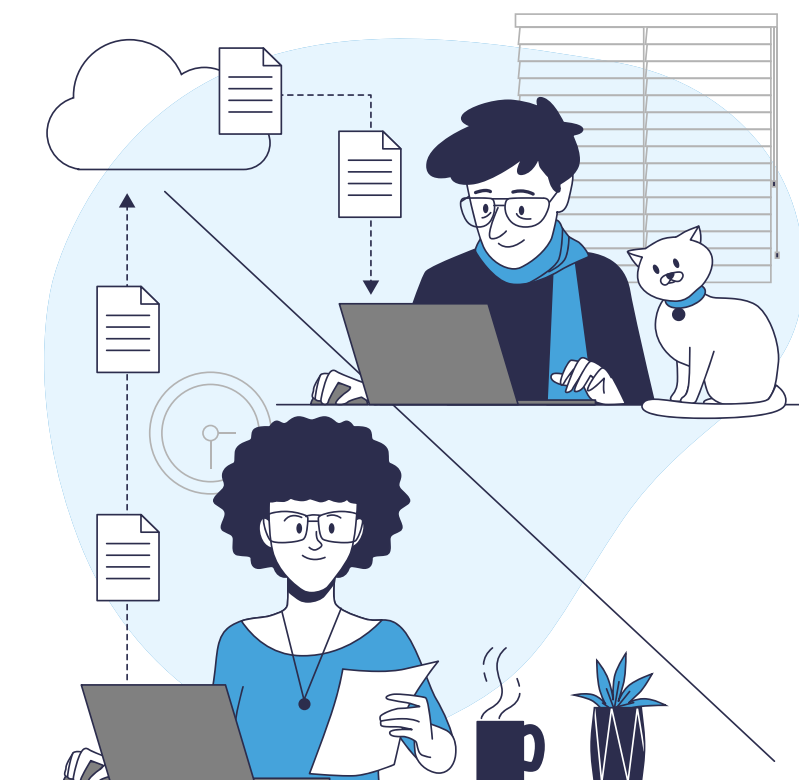


Los samarios visitaron los stands de los prestadores de Cajamag y APE SENA, en busca de acceder a los servicios y las vacantes disponibles ese día.

Políticas

DE USO TRABAJO EN CASA Y/O TELETRABAJO

Por: Alexander Guzmán García

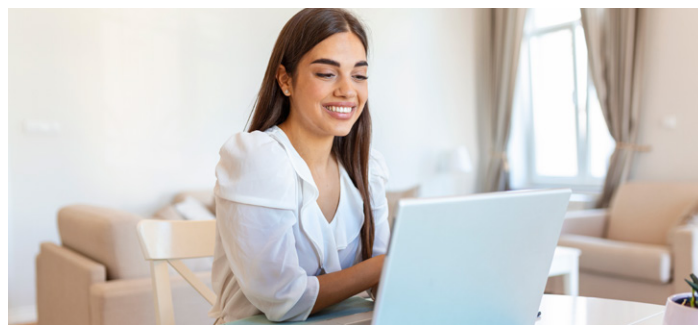


Esta política subraya la necesidad de establecer conexiones seguras para el trabajo remoto, asegurando el acceso adecuado a los sistemas de información y datos relevantes para las funciones laborales.

El Artículo Vigésimo Primero establece los protocolos para el acceso al trabajo remoto. Los superiores solicitan acceso a la red, los empleados utilizan escritorio remoto con credenciales y VPN asignada, y se destaca el cumplimiento de políticas de seguridad, con responsabilidad del usuario en caso de incidentes.

- a. Según la estructura organizativa y funcional vigente, los superiores inmediatos de los sujetos deben enviar la solicitud de acceso externo a la red y aplicaciones de la Entidad. Esta solicitud debe incluir una lista de los aplicativos y sistemas de información a los que el usuario accederá.
- b. Los sujetos obligados, según la estructura organizativa y funcional vigente, deben acceder a los equipos de cómputo de la Entidad utilizando escritorio remoto. Para ello, deben emplear su usuario y contraseña correspondientes, mediante la VPN asignada por la Subdirección de Desarrollo y Tecnología.

- c. La Subdirección de Desarrollo y Tecnología establecerá el mecanismo de conexión a escritorio remoto, salvaguardando la seguridad del canal de comunicación, con sus respectivos registros de autoría, estableciendo los accesos a los sistemas de información y datos necesarios para el desarrollo de las funciones u obligaciones.



La iniciativa destaca la importancia del cumplimiento de las políticas de seguridad en el trabajo remoto, resaltando la responsabilidad del usuario en casos de incidentes de seguridad en los equipos utilizados para teletrabajo.



- d. Los sujetos obligados de acuerdo con la estructura organizacional y funcional vigente deben cumplir con las responsabilidades y Políticas de Seguridad de la Información de la Entidad.
- e. En caso de pérdida, hurto o que se presuma que se ha vulnerado la seguridad del equipo en el cual se desarrollan las funciones u obligaciones contractuales de trabajo en caso o teletrabajo, será responsabilidad del usuario informar de forma inmediata a la Subdirección de Desarrollo y Tecnología el evento, con el fin de establecer las medidas de seguridad adecuadas para la protección de la información contenida. 

La política completa se puede consultar en la página web institucional o ingresando a la URL:

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/Politica-de-Seguridad-y-Privacidad-de-la-Informacion-Final-Publicada.pdf>

¿QUÉ ES EL PROGRAMA DE

transparencia Y ÉTICA PÚBLICA - PTEP?

El Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) del Servicio Público de Empleo promueve **la transparencia y la lucha contra la corrupción**, facilitando la comunicación con la ciudadanía. Consta de siete componentes que abordan diversos aspectos de la ética y la integridad.

El Programa de transparencia y ética pública – PTEP es el instrumento que contempla el conjunto de acciones o iniciativas necesarias y que se desarrollan para promover la transparencia, la ética, la integridad y la lucha contra la corrupción a nivel interno, pero permitiendo de manera paralela fomentar el relacionamiento con el ciudadano en una comunicación de doble vía.

El instrumento PTEP se encuentra publicado en la página web institucional facilitando el acceso a toda la ciudadanía, así como a funcionarios y contratistas del Servicio Público de Empleo. »



ACCESO AL
INSTRUMENTO PTEP:
**[HTTPS://ACORTAR.
LINK/WTJFFO](https://acortar.link/WTJFFO)**

ESTRUCTURA

El instrumento PTEP
está conformado por los
siguientes componentes:



Componente 1:
gestión de riesgos
de corrupción.



Componente 2:
racionalización de trámites.



Componente 3:
rendición de cuentas.



Componente 4:
atención al ciudadano.



Componente 5:
transparencia.



Componente 6:
integridad.



Componente 7:
conflictos de interés.



El programa facilita la comunicación bidireccional con la ciudadanía y está disponible en la web institucional. El PTEP se compone de siete componentes que incluyen gestión de riesgos de corrupción, racionalización de trámites, rendición de cuentas, atención al ciudadano, transparencia, integridad y manejo de conflictos de interés, con acciones específicas y plazos definidos para cada uno.

El PTEP del Servicio Público de Empleo está disponible en su página web, accesible para la ciudadanía, funcionarios y contratistas.

Cada componente contiene acciones concertadas con los diferentes equipos de trabajo del Servicio Público de Empleo y cuentan con fecha de inicio y finalización para un mayor control en la gestión.

Próximamente te daremos más información sobre los componentes del instrumento PTEP. 📍



PROCESO DE CONSECUCCIÓN DE VACANTES PARA EL CENSO

económico

NACIONAL URBANO 2024

El Servicio Público de Empleo (SPE) en articulación con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) aunaron esfuerzos para la búsqueda de trabajadores y trabajadoras con el fin de llevar a cabo el Censo Económico Nacional Urbano (CENU), Colombia 2024, que permitirá **actualizar la información de las unidades económicas que desarrollan las actividades de la industria manufacturera, de construcción, comercio, servicios, transporte y administración pública y defensa.**



DATOS CLAVES:

1



La convocatoria estará abierta a partir de este

17 DE MAYO

DE 2024

que inicia **el registro de vacantes** a través de

32

AGENCIAS

de empleo de nuestra **Red de Prestadores** (agencias de empleo de las cajas de compensación familiar y la Agencia Pública de Empleo del SENA).

2



Con presencia en **todos los departamentos** del país y estará disponible hasta el próximo

18 DE JUNIO

DE 2024.

3



Se ofertan un total de

8.461

VACANTES

en los roles de **barrido y ruta en todo el país**, estas vacantes tienen disponibles los siguientes perfiles:

- censistas
- supervisores (a)
- analistas de información
- coordinadores (as).

4



Los salarios oscilan entre

\$1'369.099 Y

\$1'940.883

PESOS

Los perfiles buscados son:

- bachilleres con 6 meses de experiencia laboral
- técnicos (as)
- tecnólogos (as)
- estudiantes de pregrado
- profesionales con 12 meses de experiencia laboral.

Se estima que el inicio de labores de las personas seleccionadas para las vacantes del Censo sea a finales del mes julio de 2024. Las personas interesadas en postular su hoja de vida deberán acercarse al prestador del Servicio Público de Empleo dispuesto para cada departamento y municipio focalizado:

DEPARTAMENTO	AGENCIAS CCF	APE SENA
Amazonas		APE SENA
Antioquía	Comfenalco Antioquia	APE SENA
	Comfama	
Arauca	Comfiar	APE SENA
Archipiélago de San Andrés y Providencia		APE SENA
Atlántico	Comfamiliar Atlántico	APE SENA
	Combarranquilla	
Bolívar		APE SENA
Boyacá	Comfaboy	APE SENA

Continúa... »



El SPE y el DANE abren 8,461 vacantes para el Censo Económico Nacional Urbano 2024 en Colombia, con roles disponibles del 17 de mayo al 18 de junio.

DEPARTAMENTO	AGENCIAS CCF	APE SENA
Caldas	Confa	APE SENA
Caquetá	Comfaca	APE SENA
Casanare	Comfacasanare	APE SENA
Cauca	Comfacauca	APE SENA
Cesar	Comfacesar	APE SENA
Chocó	Comfachoco	APE SENA
Córdoba	Comfacor	APE SENA
Cundinamarca: Bogotá	Comfacundi	APE SENA
	Cafam	
	Colsubsidio	
Guainía		APE SENA
Guaviare	Comcaja	APE SENA
Huila	Comfamiliar Huila	APE SENA
La Guajira	Comfaguajira	APE SENA
Magdalena	Cajamag	APE SENA
Meta	Cofrem	APE SENA
Nariño	Comfamiliar de Nariño	APE SENA
Norte de Santander	Comfaoriente	APE SENA
	Comfanorte	APE SENA
Putumayo	Comfaputumayo	APE SENA
Quindío	Comfenalco Quindio	APE SENA
Risaralda	Comfamiliar Risaralda	APE SENA
Santander	Comfenalco Santander	APE SENA
Sucre	Comfasucre	APE SENA
Tolima	Comfenalco Tolima	APE SENA
Valle del Cauca	Comfenalco Valle	APE SENA
	Comfandi	
Vaupés		APE SENA
Vichada		APE SENA

El Censo Económico Nacional Urbano 2024 entregará un panorama integral de las unidades económicas en las áreas urbanas de Colombia, por lo que permitirá planificar la hoja de ruta económica para los próximos 10 años, con esto el país podrá:

- Conocer las principales características de los negocios o unidades económicas en Colombia.
- Contar con datos que servirán para la toma de decisiones de las entidades públicas y privadas.

- Disponer de resultados que guiarán a las entidades encargadas de la formulación de políticas que promuevan el desarrollo económico.

Así, el Servicio Público de Empleo le apuesta al cambio, con la gente y en los territorios, reduciendo las barreras de acceso para la población con mayores brechas, con presencia en todos los departamentos del país, contando con una red de 203 prestadores, para que más personas accedan a trabajos dignos y decentes. [📍](#)

Seguimientos

I TRIMESTRE 2024

Desde Planeación se lleva a cabo el proceso de seguimiento a la implementación de las acciones relacionadas en los siguientes instrumentos de gestión:



- PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL.
- PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN.

Es importante atender las fechas límites para el reporte de la información solicitada en cada instrumento, con la finalidad de no generar retrasos que impidan comunicar de manera oportuna el avance de las acciones en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Para el reporte de las acciones pueden contar con la asesoría de los siguientes contratistas de planeación:

Plan de acción: jenny.mesa@serviciodeempleo.gov.co

PIMIPG: julio.novoa@serviciodeempleo.gov.co 



¿Qué es VISHING?

El término "vishing" se deriva de la combinación de las palabras en inglés **"voice" (voz) y "phishing" (suplantación de identidad)**. Se refiere a ataques de suplantación de identidad que implican el uso de voz humana o robótica.

Por: Jorge Iván Díaz Bernal

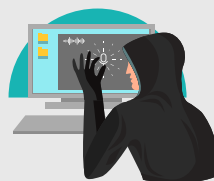
¿Cómo operan los atacantes?

Por lo general el atacante recurre a herramientas de ingeniería social para obtener datos personales, bancarios u organizacionales y luego operan de alguna de las siguientes maneras:



Llamada directa:

el atacante se presenta como un empleado de una entidad y gana la confianza de la víctima al mencionar datos personales que pudo haber obtenido previamente.



Doble llamada:

el atacante usa un mensaje grabado con un sistema automatizado para notificar un supuesto problema, como un acceso no autorizado, incitando a la víctima a que llame y trate de resolver la situación.



Llamada mediante IA (Inteligencia Artificial):

el atacante utiliza una herramienta de inteligencia artificial para replicar la voz de un familiar o conocido de la posible víctima; además, puede emplear algoritmos de IA para adaptar las respuestas según las reacciones de la víctima.

¿Cómo protegerse del Vishing?

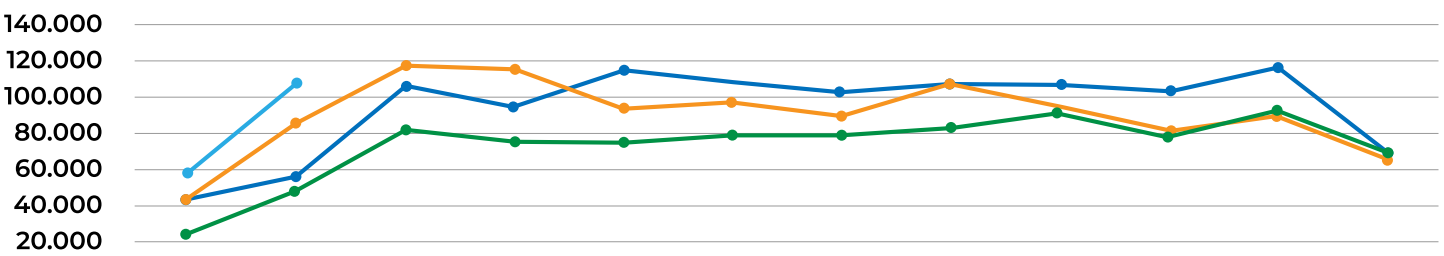
- **No entregar información:** evita compartir información privada, incluyendo claves, contraseñas o datos confidenciales bajo ninguna circunstancia.
- **Verificar la identidad de la persona:** realizar preguntas que solo la persona podría responder.
- **Privacidad de redes sociales:** configurar las redes sociales para que no tengan perfiles públicos y solamente aceptar perfiles verificados.
- **No confiar en links:** no descargues software ni parches, ni hagas clic en enlaces por pedido expreso de alguien que se haya comunicado contigo telefónicamente.
- **No responder llamadas desconocidas:** preferiblemente, evitar responder llamadas de números desconocidos o configurar un bloqueador de llamadas. 📍

Reporte de

COLOCACIONES 2024

Las colocaciones presentaron un incremento para el mes de febrero del 83,8% vs el mes de enero 2024, esto puede estar explicado por la gestión del prestador APE SENA, el cual reportó **51.877 colocaciones**, lo cual son **41.768 más colocaciones que en el mes de enero**.

También es visible que se mantiene el comportamiento normal del indicador para el mes (febrero), el cual tiende a crecer significativamente en el primer trimestre, se espera que se mantenga esa senda de crecimiento para el mes siguiente a evaluar. **Estas son las colocaciones a través del Servicio Público de Empleo:**



	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiemb.	Octubre	Noviembre	Diciembre
2024	58.232	107.01										
2023	45.039	55.366	105.67	95.110	114.35	108.51	101.98	105.59	106.68	102.96	117.05	67.199
2022	43.276	83.857	115.88	114.21	93.907	96.991	90.126	107.77	95.324	81.269	90.580	67.356
2021	26.779	48.761	81.152	76.098	73.820	79.340	79.085	82.286	91.075	78.978	91.927	68.946

2024 2023 2022 2021

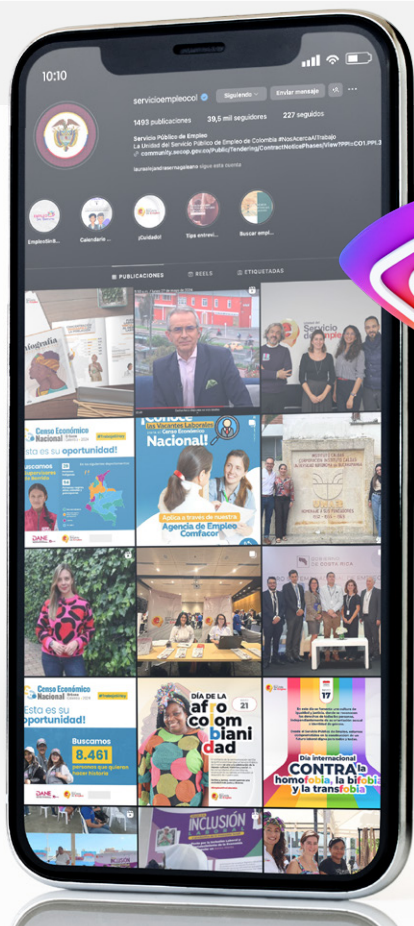
SOMOS UNA

comunidad

QUE CRECE EN REDES SOCIALES



El Servicio Público de Empleo avanza en su estrategia de construir la comunidad de empleo **más grande del país.**



FACEBOOK
ya son más de

146.000
SEGUIDORES

INSTAGRAM

39.400
SEGUIDORES

X

56.800
SEGUIDORES

Avanzamos en nuestro crecimiento en alcance en redes sociales que ha aumentado versus los primeros cuatro meses del año anterior, en un 104% en Facebook, 64% en Instagram y 204% en X, captando la atención de cada vez más personas.

La interacción crece también como resultado de la apuesta comunicacional del Plan Estratégico Institucional 2024, en los primeros meses del año (versus el mismo periodo del año anterior) se han aumentado en un 507% en Facebook, un 294% en Instagram y un 47% en X.

Seguimos apostándole a consolidar una comunidad virtual que permita que más personas accedan a información clara que los acerque al empleo formal, digno y decente, donde nuestra red de prestadores tenga la oportunidad de difundir sus programas, vacantes y estrategias territoriales y donde se visibilice la gestión que realiza la entidad día a día. »

Facebook

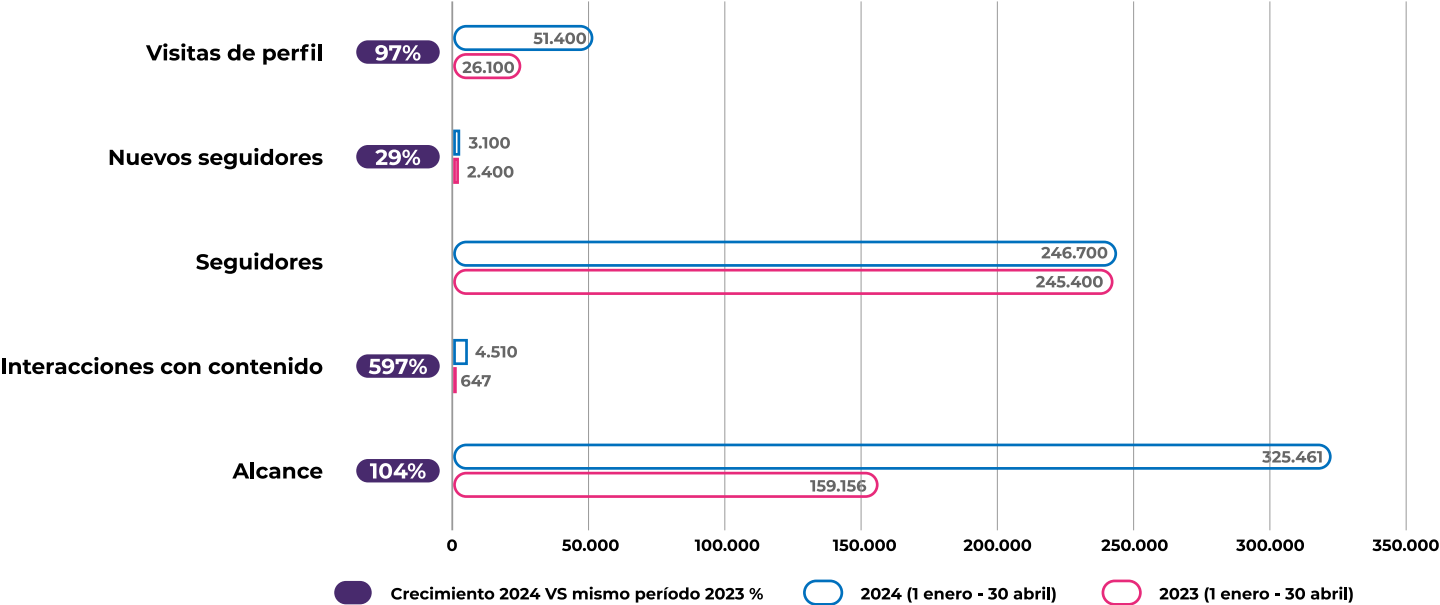
En la plataforma de Facebook, nuestra comunidad cuenta con 146.000 seguidores, posicionándola como nuestra red social con mayor número de seguidores y la segunda en cuanto a crecimiento comparado con el año anterior. Esta plataforma ha desempeñado un papel crucial al mantener informada a nuestra audiencia sobre nuestras principales apuestas estratégicas.

Además, nos ha permitido difundir los proyectos y programas que abandera la entidad, fomentando adicionalmente una interacción continua de información a través de nuestra red de prestadores.

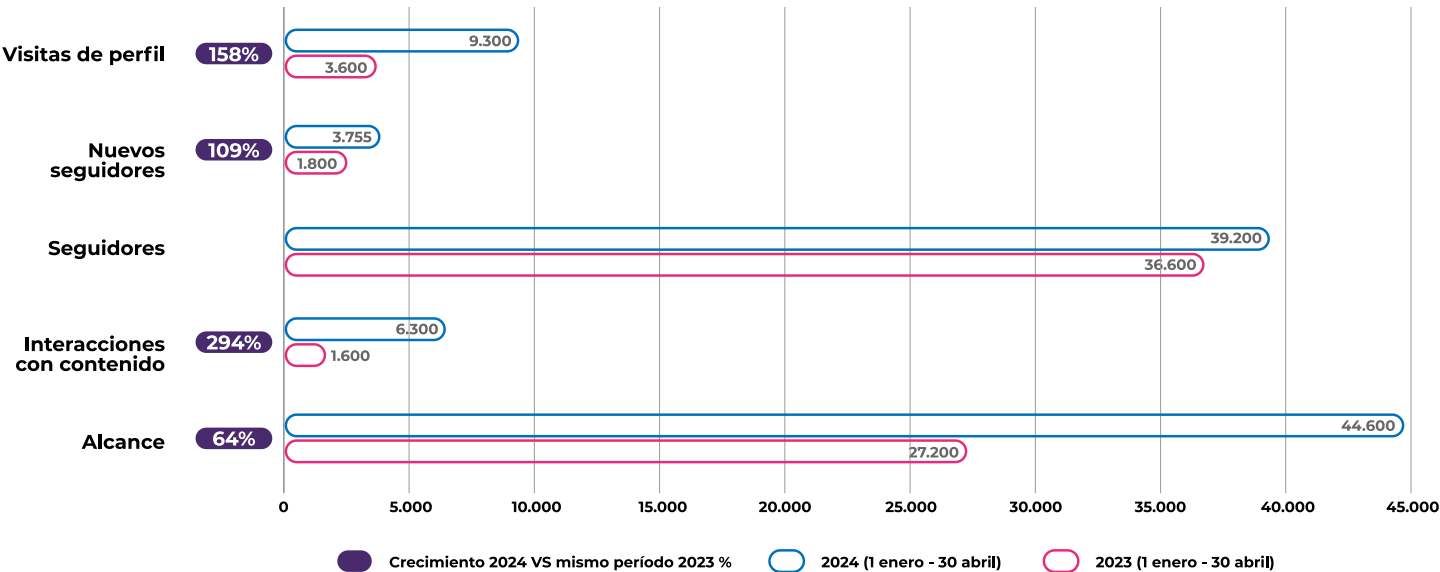
Instagram

Disponemos de una comunidad de 39.400 seguidores en Instagram, destacándose como una de nuestras »

FACEBOOK



INSTAGRAM



REDES SOCIALES

COMUNICACIONES



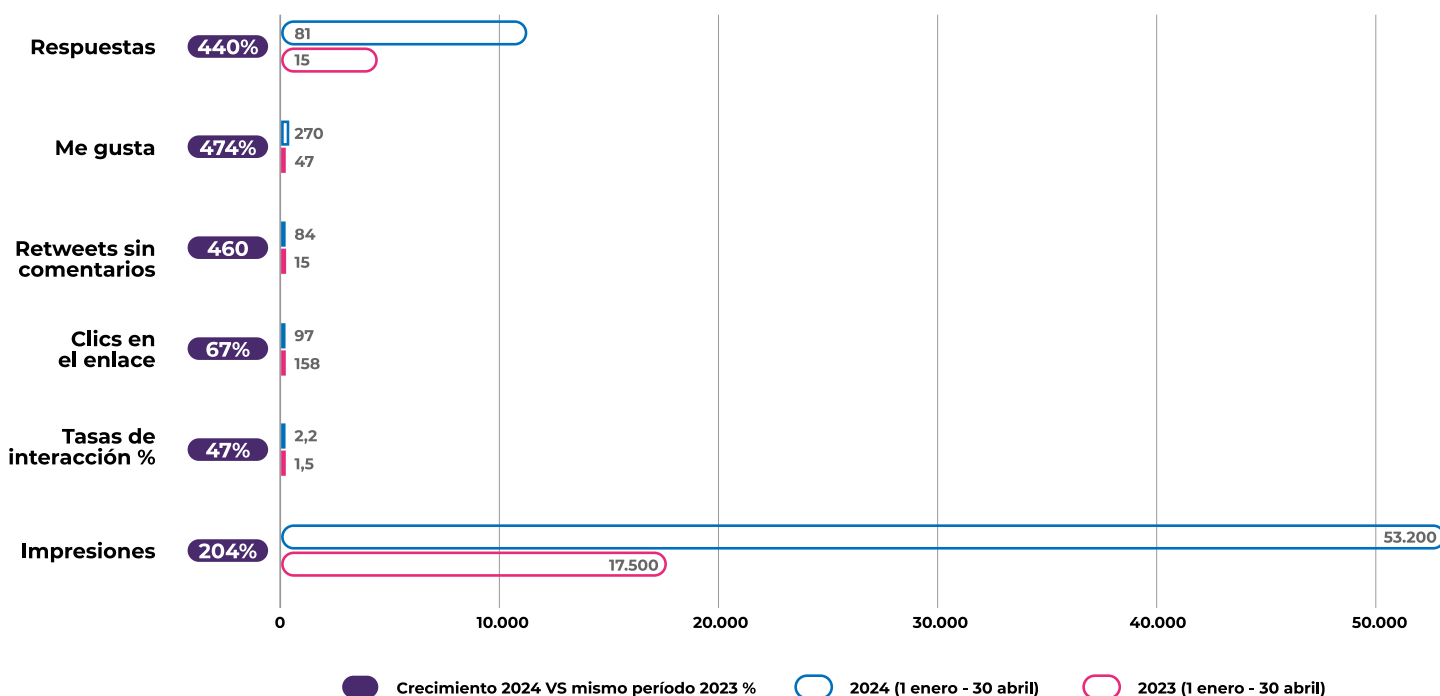
plataformas con mayor interacción entre los Prestadores Autorizados del Servicio Público de Empleo. A través de esta red, mantenemos a la ciudadanía informada acerca de nuestras estrategias, programas y proyectos, resaltando así nuestra gestión cotidiana como entidad. Además, mantenemos una sólida interacción con los prestadores durante las jornadas de prestación de servicios, donde ofrecen su oferta institucional, incluyendo vacantes laborales, a la ciudadanía.

X

Para el caso de X, contamos con una comunidad de 56.800, siendo una red que nos proporciona una alta interacción con la ciudadanía y siendo la red que más crece a comparación del año anterior, esta se ha catapultado como la segunda red social más grande de la entidad, donde de igual forma se mantiene al tanto a la ciudadanía nuestras estrategias, programas y proyectos y resalta nuestra gestión diaria como entidad.

En los primeros cuatro meses del año, logramos un crecimiento significativo en redes sociales: **104% en Facebook, 64% en Instagram y 204% en X**, además de un aumento en la interacción del 507%, 294% y 47% respectivamente, consolidando nuestra comunidad virtual. 📍

X



C A S O :

Colonial Pipeline

Por: Jorge Iván Díaz Bernal

Colonial Pipeline es un **oleoducto crucial en la distribución de combustible en Estados Unidos**; en mayo de 2021 sufrió un ataque cibernético de gran impacto con repercusión nacional.

¿Cómo se gestó el ataque?

Un ataque de ransomware (secuestro de datos con fines lucrativos) bloqueó el acceso a los sistemas de la compañía, generando dificultades en el suministro energético.

- **Ingreso inicial:** a través de un engaño a los empleados del oleoducto por medio de tácticas de phishing (suplantación de identidad) se infecta la red interna de la empresa.
- **Acceso a sistemas de mayor sensibilidad:** los atacantes utilizan técnicas especializadas para tener acceso a sistemas más representativos de la compañía.
- **Extorsión económica:** finalmente los atacantes se apropian de los datos y presentan al usuario mensajes de rescate.

La compañía debe evaluar acceder a las pretensiones de los delincuentes con el fin de dar normal continuidad a las operaciones de la empresa.



¿QUÉ MEDIDAS SE PUEDEN TOMAR PARA PREVENIR ATAQUES SIMILARES?

- Intenta estar consciente de los riesgos de seguridad en tus equipos de cómputo y celulares.
- Realiza las actualizaciones de software que solicita el sistema.
- Evita la descarga de software no autorizado.
- Evita ingresar a links provenientes de correos electrónicos sospechosos.
- Si es requerido ingresar a algún link o descargar un adjunto sospechoso, analízalos primero mediante un antivirus confiable.
- Procura realizar respaldos de datos (*backups*) frecuentes y seguros.

¡Cualquier institución puede sufrir un ataque similar!

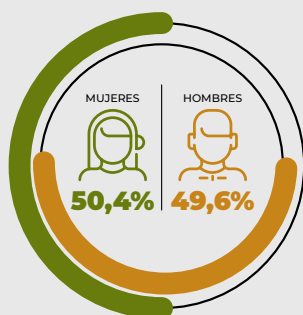
NUEVA INFOGRAFÍA SOBRE afrocolombianidad



Con ocasión del Día de la Afrocolombianidad (21 de mayo), el Grupo de Estudio del Mercado Laboral elaboró **una infografía con los datos más relevantes del comportamiento de esta población en el mercado laboral en Colombia**. Entre otra, podrán encontrar la siguiente información:

DATOS DESTACADOS

Según el DANE, el **9.34%** de la población nacional de Colombia se auto reconoce como **negra, afrocolombiana, raizal o palenquera**; porcentaje que equivale a **4.671.160 personas**.

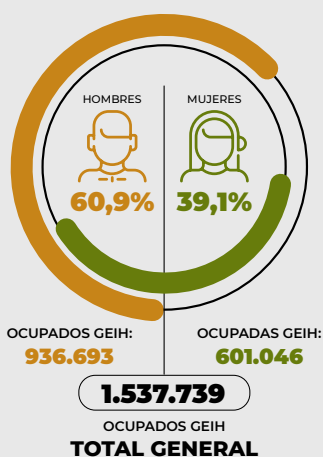


el total está entre los **15 y 64 años de edad**.

Entre los grupos étnicos indígena; gitano (rom); raizal; palenquero; y negro, mulato (afrodescendiente) y **afrocolombiano**; **este último es el que más representación tiene en la fuerza laboral** en Colombia, siendo igual al **7.1%** (**1.801.514 personas**).

En los departamentos de Valle del Cauca, Nariño, Bolívar, Cauca, Antioquia y Chocó se concentra el **80.1%** de la población **negra, mulata, afrodescendiente, afrocolombiana**.

En cuanto a **brechas de género**, se observa que,



existe una brecha de **21,82 puntos** porcentuales. Brechas similares se presentan en la Tasa Global de Participación y tasa de desempleo.

Un significativo porcentaje de la población colombiana se auto reconoce como negra, afrocolombiana, raizal o palenquera. Esta población se concentra mayormente en departamentos como **Valle del Cauca, Nariño, Bolívar, Cauca, Antioquia y Chocó**. Además, se observa una notable brecha de género en la ocupación laboral, con una mayor representación de hombres en comparación con mujeres.



Adicionalmente, al final de la infografía se invita a las personas que pertenecen a la población negra, mulata, afrodescendiente, afrocolombiana, a auto reconocerse como tal en el Sistema de Información del Servicio de Empleo, utilizando una de sus nuevas funcionalidades. Para conocer la infografía y ampliar la información, les invitamos a dar clic en este enlace: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/GEstudios/Infografia-Afrocolombianidad.pdf>

E F E C T O S D E L A A U T O M A T I Z A C I Ó N E N

el mercado

LABORAL

Las dinámicas laborales cambian permanentemente como **un efecto de los avances científicos y tecnológicos, los procesos de tecnificación y automatización** son cada vez más acelerados, exigiendo a las personas trabajadoras adquirir nuevas capacidades y competencias, incluso, implicando el aprendizaje para el uso de esas nuevas herramientas surgidas.

Con la masificación de la inteligencia artificial (IA) han aparecido cuestionamientos sobre lo que podría representar esta tecnología para el mercado laboral, sobre todo, para quienes sienten el riesgo de que su perfil laboral pueda ser reemplazado.

Juan David Ospina, profesor asociado de la Universidad Nacional de Colombia Sede Medellín, adscrito al Departamento de Ciencias de la Computación y de la Decisión, comenta que “la inteligencia artificial ha afectado todos los mercados laborales en todos los países porque trae un componente que es la automatización, que no es nuevo en ningún mercado laboral, siempre afecta las formas en que trabajamos y reduce el tiempo que le dedicamos a ciertas tareas”. »



Frente a los efectos de la IA en el mercado laboral colombiano, Fredys Alberto Simanca Herrera, subdirector de Desarrollo y Tecnología del Servicio Público de Empleo, señala que se ha configurado una serie de expectativas que no son tan tangibles en el momento, “más adelante es posible que la inteligencia artificial impacte al mercado laboral, pero a pesar de los pronósticos y las proyecciones, las cifras muestran otras cosas y es que ese mercado laboral o, al menos, en el contexto de las empresas colombianas, no se ha visto significativamente afectado”.

El Subdirector del Servicio Público de Empleo reconoce que los efectos más notorios de la automatización se han dado en el sector de servicios, especialmente en el campo de la atención al cliente, como es el caso de los call center, donde la aparición del chatbot ha suplido la interacción con personas en la prestación de servicios. Incluso, agrega, “las entidades del Gobierno están también bajo la misma tónica porque es un requerimiento darle facilidades al ciudadano para acceder a los servicios... Si nos vamos a las estadísticas que tenemos en el Servicio Público de Empleo pensaríamos que este sector de servicios debería tener una disminución significativa y, a lo mejor, esos puestos la han tenido, porque es innegable que se han perdido, pero igualmente en ese mismo sector se han abierto otros puestos que hacen que no se note una línea descendiente”.



Juan David Ospina profesor asociado de la Universidad Nacional de Colombia sede Medellín se entrevistó con el Subdirector de Desarrollo y Tecnología del Servicio Público de Empleo.



La automatización y la inteligencia artificial están transformando el mercado laboral, exigiendo nuevas habilidades. Aunque su impacto aún no es significativo en Colombia, sectores como el de servicios ya sienten cambios importantes. La inteligencia artificial podría crear “trabajadores aumentados”, combinando habilidades humanas con capacidades tecnológicas, lo que plantea nuevos desafíos y oportunidades.

El profesor Ospina precisa que “las anteriores olas de automatización afectaron los trabajos que llamamos, incorrectamente, no calificados, donde hay mucha manualidad y poca creatividad”, a lo cual agrega que con la IA se verían impactadas aquellas profesiones que implican la creatividad, como las comunicaciones, el diseño, las ingenierías, las ciencias de la computación y las matemáticas; por esta razón considera que los países deben empezar a replantear las políticas públicas que se ven impactadas por las dinámicas laborales y proponer una hoja de ruta de adaptación del trabajador a la inteligencia artificial. En el caso colombiano, particularmente, la mayoría de los trabajadores nos encontramos inmersos en una economía mayori-

tariamente de servicios y es esta la que se está viendo más impactada por todo lo que está sucediendo”.

Los “trabajadores aumentados” desafían las dinámicas laborales

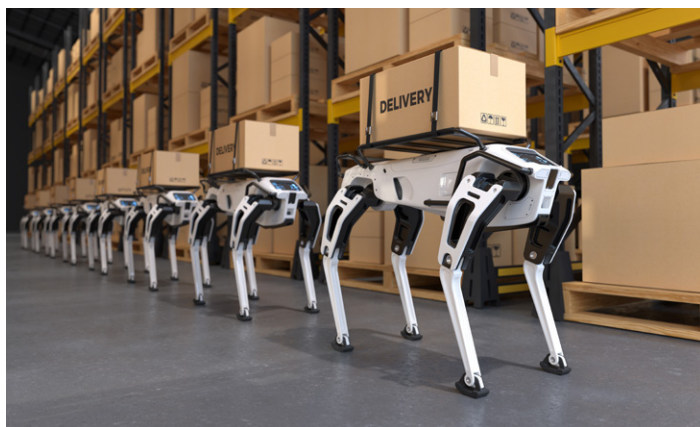
El profesor Ospina de la UNAL Medellín analiza los efectos de la IA en los perfiles laborales y reconoce que gracias a las capacidades que se han logrado en automatización “estamos frente a algo que podemos llamar trabajadores aumentados, una persona que no solo tiene las capacidades con las que se formó y las que desarrolló en su entorno profesional, sino que se aumenta con las capacidades que le da la inteligencia artificial”. »

AUTOMATIZACIÓN

SUBDIRECTOR DE DESARROLLO
Y TECNOLOGÍA

El docente, quien también trabaja en la industria financiera como responsable de modelos analíticos, explica que al permitir a la IA resumir rápidamente grandes volúmenes de texto, escribir contenidos a partir de ideas, generar imágenes, entre otras acciones, "estamos viendo dos tendencias muy interesantes, una en la que estos trabajadores aumentados pueden tomar varios trabajos incrementando su capacidad de ingreso y vemos, también, un ecosistema de emprendimiento donde el que antes era trabajador, ahora la inteligencia artificial le está poniendo herramientas que le facilitan crear empresas. El futuro es impredecible, pero pareciera que estos trabajadores aumentados ya están teniendo un impacto muy importante en la economía".

La constante evolución de la tecnología, especialmente la inteligencia artificial, está alterando significativamente el mercado laboral. Este cambio se refleja en la **creciente demanda de nuevas habilidades y competencias**, tanto técnicas como blandas, necesarias para adaptarse a los roles laborales emergentes.



Durante la entrevista se destacó el hecho de que el nuevo paradigma que plantea la AI ofrece desafíos y oportunidades tanto para los trabajadores como para las instituciones educativas, que deben adaptarse constantemente para fomentar competencias técnicas y blandas necesarias en el mercado laboral actual y futuro.

La aceptación de la realidad de los trabajadores aumentados, que son más productivos y requieren menos tiempo para hacer sus tareas implica un exceso de capacidad que puede utilizarse para generar más negocios o tener más tiempo libre.

Según Ospina, "tenemos que pensar cómo ese nuevo trabajador va a tener que balancear su vida porque ya es difícil pensar que un trabajador aumentado necesite estar ocho horas en una oficina, una de dos, va a sobrar tiempo o va a haber mucho más. Creo que no vamos a ser capaces de crear tan rápidamente más carga de trabajo, o el trabajador hace mucho más trabajo porque tiene herramientas o trabaja menos porque hace el trabajo que está asignado en menos tiempo, entonces estos trabajadores van a tener que preocuparse por cómo nos vamos a recrear, qué voy a hacer después del trabajo y nuevamente ahí la inteligencia artificial va a jugar un rol importante".

Formarse constantemente en nuevas competencias

Simanca Herrera destaca que los nuevos puestos que han surgido, sobre todo en las áreas de la ingeniería y el desarrollo de software, han demandado competencias en analítica de datos, machine learning, inteligencia artificial y big data, además, »

se ha evidenciado un aumento en la búsqueda de profesionales en matemáticas.

En el Servicio Público de Empleo, como señala su Subdirector, constantemente están identificando lo que se está necesitando de acuerdo con las nuevas vacantes, lo que considera insumos fundamentales para las instituciones universitarias, “sobre todo de nivel técnico para hacer nuevas ofertas de educación a los ciudadanos y a las personas, lo que ha llevado a que las universidades también atiendan esos nuevos requerimientos”.

Rosa Elvira Correa Gutiérrez, ingeniera electricista, magister en Ingeniería Eléctrica, doctora en Ciencias con énfasis en control automático y docente de la UNAL Sede Medellín, comenta que el perfil de los egresados, además de requerir un segundo idioma, deben formarse en programación y aprender a hacer uso de la oportunidad que ofrece la IA en el manejo de la información pues “la inteligencia artificial está enfocada al manejo de grandes cantidades de datos, a través de redes y sistemas tan complejos que ayudan a que esos procesos sean automatizados, porque la información por sí sola no da valor agregado”.

La docente de la UNAL ve como una oportunidad para la Universidad “formar a los estudiantes, además del nivel técnico, en esas competencias que se necesitan en la vida laboral para que tengan un buen manejo

de riesgos, reconocer los efectos de las decisiones que se toman, manejo de conflictos, saber aceptar la diversidad, trabajo en equipo y el respeto, creo que la Universidad debería enfatizar mucho en las competencias blandas”.

Frente al rol de las universidades, Ospina considera que el modelo de formación de 5 años debe cambiar “la gente se debería matricularse en la universidad para los próximos 20 años, eso no quiere decir que tenga que esperar 5 años por un título, el vínculo debería ser hacia una relación de muy largo plazo, donde la Universidad está mandando contenido, hace una vigilancia de tendencias y va ayudando a aumentar las capacidades permanentemente... yo creo que la universidad sí tiene un rol muy importante en esa curaduría del conocimiento, de qué es lo primero que necesitas saber en un mundo donde todos los días se están produciendo desarrollos”.

Germán Zapata Madrigal, profesor adscrito al Departamento de Energía Eléctrica y Automática y director del grupo de investigación en Teleinformática y Teleautomática de la UNAL Medellín, considera que “debemos incluir, sobre todo en las carreras tecnológicas, esas tecnologías en pro de incrementar las competencias en el puesto de trabajo y que cada profesional sea partícipe de la automatización de su propio puesto de trabajo”. 📍

Las instituciones educativas juegan un papel crucial en este nuevo escenario que nos plantea la AI, ya que deben ajustar sus programas de estudio para preparar a los estudiantes para las demandas cambiantes del mercado laboral y fomentar una mentalidad de aprendizaje continuo a lo largo de la vida profesional de los individuos.





RECUERDA EL USO ADECUADO DE LAS

plantillas

INSTITUCIONALES

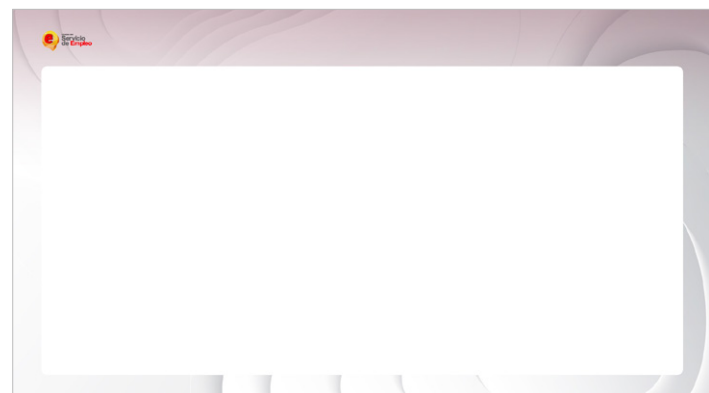
Para el mejor uso de nuestras plantillas institucionales nos dimos a la tarea de darles unas **breves recomendaciones** y así unificar las presentaciones de acuerdo con nuestra identidad de marca.

Portada presentaciones:



Nuestra fuente oficial para las presentaciones es **Calibri** ya que la puedes encontrar en todos los equipos de la Entidad, el tamaño sugerido lo encuentras en la maqueta, recuerda enmarcar los títulos dentro de márgenes que no sobrepasen los 2cm de cada lado aproximadamente.

Opción página interna 1:



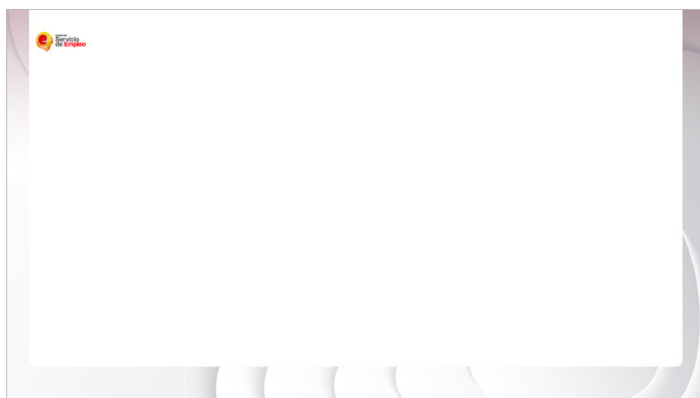
Planteamos **3 opciones distintas** para las páginas internas de acuerdo a la necesidad del contenido de tu presentación, en este caso las márgenes están completamente visibles, lo adecuado es ubicar el contenido de imágenes y de texto dentro del recuadro blanco. »

Opción página interna 2:



En este caso lo ideal es usar este tipo de página interna cuando el contenido de la presentación tiene 2 secciones evidentes para resaltar y así poder hacer la distinción de cada una, recuerda siempre mantener el margen sugerido desde la portada.

Opción página interna 3:



Para contenidos que requieran más espacio o tengan tablas, gráficos o imágenes más importantes y poner en un tamaño grande les sugerimos usar esta opción donde pueden ampliar un poco las márgenes y destacar los títulos arriba, siempre respetando el espacio en blanco que está dispuesto para usar.

Para la página de cierre no es necesario que incluyas algún tipo de contenido nosotros ya hicimos todo el trabajo por ti. La ruta para encontrar la maqueta lista para usar en tus presentaciones esta aquí:

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/intranet/direccion-general/area-comunicaciones/otros-formatos>

UN RESUMEN DE NUESTRAS SUGERENCIAS PARA EL USO DE LAS PLANTILLAS:

1

En la **portada**, el logo lo puedes ubicar como mejor te convenga según el título de tus presentaciones.

2

Hay **tres modelos** de diapositivas para **páginas internas** pensadas en la variedad de contenido de tus presentaciones.

3

Para finalizar, encuentras una **página de cierre** ya diligenciada con todos los datos de la Unidad. 📍

Cierre:



PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL modelo integrado DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN



El Plan de implementación del modelo integrado de planeación y gestión del SPE, es el instrumento por medio del cual **se asumen compromisos transversales para el desarrollo de las diferentes políticas operativas del MIPG** con el fin de mejorar y fortalecer el índice de eficiencia administrativa, el cual es medido a través del Formulario único de reporte de avances a la gestión – FURAG.

El instrumento tiene una vigencia de un año cerrando acciones a más tardar el 31 de diciembre de la presente vigencia, esto permite generar el balance de implementación y establecer acciones de fortalecimiento para la mejora de la gestión y medición de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Entidad.

Para recordar: **políticas operativas del modelo**

A continuación, pueden apreciar las dimensiones y políticas operativas que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión:



DIMENSIÓN	POLÍTICA OPERATIVA
TALENTO HUMANO	Gestión estratégica del Talento Humano
	Integridad
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Planeación institucional
	Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
	Compras y contratación pública
GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción
	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
	Servicio al ciudadano
	Participación ciudadana en la gestión pública
	Racionalización de trámites
	Gobierno digital
	Seguridad digital
	Defensa jurídica
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Mejora normativa
	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Gestión documental
	Gestión de la información estadística
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Gestión del conocimiento y la innovación
CONTROL INTERNO	Control Interno



Así mismo, nos complace informar que durante el mes de mayo se llevó a cabo el reporte del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG), en colaboración con los distintos equipos de trabajo del Servicio Público de Empleo. Esta evaluación nos permite **analizar el rendimiento institucional y establecer acciones de mejora para el año 2024.** 📍

TECNOLOGÍA

SUBDIRECCIÓN DE
DESARROLLO Y TECNOLOGÍA

BUSCADOR único DE EMPLEO

La Subdirección de Desarrollo y Tecnología ha puesto en producción un nuevo Buscador Único de Empleo, el cual se caracteriza por su **nueva interfaz**, **mejoras considerables en los tiempos de respuesta**, **nuevas opciones de usabilidad** y **nuevos filtros**, estas características pensadas siempre en prestar un mejor servicio a nuestros usuarios externos e internos.



Nueva imagen del Buscador de Empleo
<https://www.buscadordeempleo.gov.co/>

GOV.CO

Buscador de Empleo

Buscar empleo:

16000000

Busque por una palabra o palabras claves, ejemplo: 'Mecánico', y presione Enter. También puede buscar su Dispositivo por el código de la oferta de empleo. Se recomienda no escribir con tildes.

Rango Salarial: Todo

Provincia: Todo

Tolima: Todo

Tipo Contrato: Todo

Nivel de Estudios: Todo

Fecha de Publicación: Todo

Meses de Experiencia: Todo

Otros Filtros: Todo, Plaza de Prácticas, Multimedios

Número total de ofertas de empleo encontradas: 180,742

Departamentos:

AMAZONAS	40
ANTIOQUIA	35,200
BAJA	127
ARCHIPELAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA	210
ATLÁNTICO	5,515
BUGAIA, D.C.	81,295

Municipios:

ABRAJAL	5
ABRAJAL	1
ACACIAS	241
ACANDÍ	4
ACEVEDO	14
AGUA DE DIOS	12

Resultados:

Seleccione la oferta de su interés haciendo clic en Ir a la Oferta, esto lo llevará directamente a la página donde se encuentra publicada.

Ir a la Oferta	Oferta de Empleo	Descripción	Detalles
Ir a la Oferta	1866161427 16000000 - 16000000 BOGOTÁ, D.C.	Analista de facturación/ Kennedy Se requiere persona o personas en análisis de administrativos, facturación con mínimo 1 año de experiencia en facturación salud en hospitales de alta complejidad. Indispensable que haya liquidado facturas de áreas de urgencias y hospitalización. Encargado de liquidación de facturas y cuentas médicas de los áreas de urgencias, hospitalización, quirófanos, etc.	Proceder: LEADERSEARCH \$45 Fecha de Publicación: 21/5/2024
Ir a la Oferta	1N-000000-000000 16000000 - 16000000 UNICAFRE PARA FONDO DE TRANSITO	ANALISTA DE INVENTARIO Empleado completo y responsable completo del sector de restaurantes ubicado en la ciudad de Cali, se encuentra en la búsqueda profesional en ingeniería o administración para desempeñar el cargo de analista de inventario. Perfil requerido: - Profesional en ingeniería industrial o administración de empresas - habilidad en trabajar en el uso de herramientas de inventario.	Proceder: ADECCO Fecha de Publicación: 21/5/2024
Ir a la Oferta	55207297	Work From Home Junior Angular Developer / R+D / Ref. 0615 At Inteliprevi, we've been leading the way in technology projects.	Proceder: DNET COLOMBIA Fecha de Publicación: 21/5/2024

Página 1 de 365

Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

Atención al Ciudadano:
Dirección: Carrera 7, No. 31-10, Pisos 13 y 14, Bogotá D.C.
PSE: (+57) 601 7480889 Opción 1
C. Bogotá: 601 7480889 Opción 1
Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 6:00 p.m. en jornada continua.
PQRSDF | Escríbenos
Correspondencia: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 6:00 p.m. en jornada continua.
Correo: atenciónciudadano@serviciodeempleo.gov.co
notificaciones@serviciodeempleo.gov.co
Política de seguridad de la información - Mapa del sitio

Visión Claras: 15.029
Votos: 104.196

© 2024 Servicio Público de Empleo

Miércoles, 22 de mayo de 2024

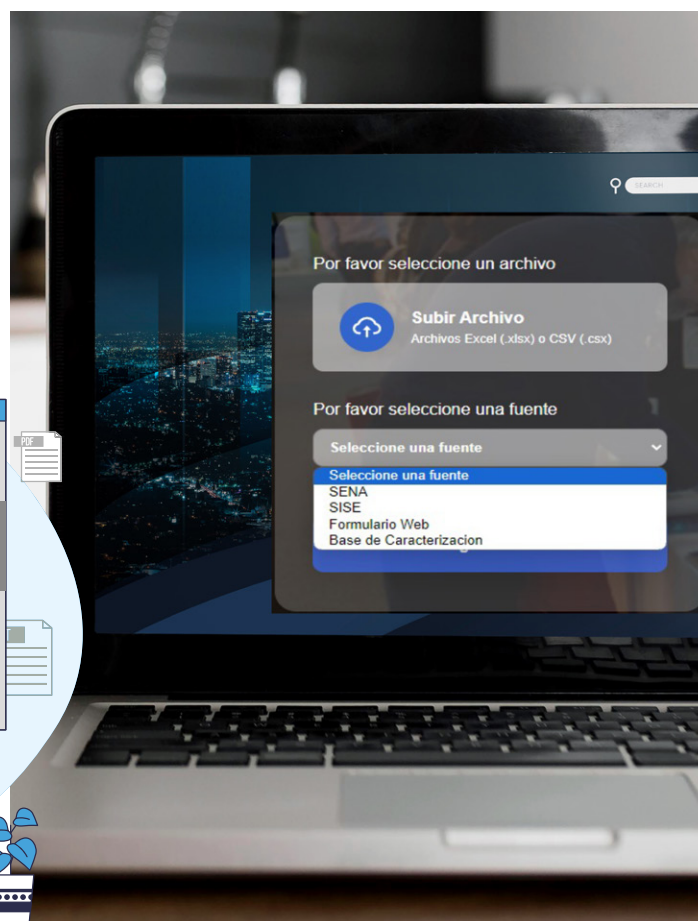
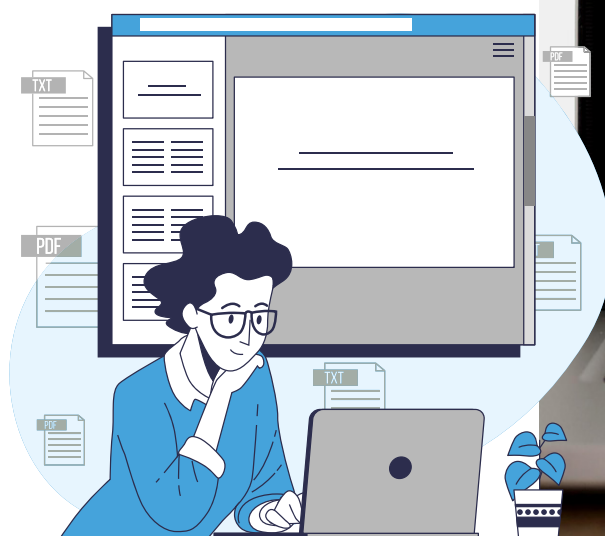
En la Subdirección de Desarrollo y Tecnología, actualmente se implementa el nuevo Dataempleo, no solo en la interfaz de los usuarios, sino en **la gestión a través de un Dashboard que permitirá automatizar todo el proceso de actualización.**



Consolidador

D E I N D I C A D O R E S

Por otro lado, hay avances significativos en el desarrollo de una solución informática (Software) que le permitirá a la Subdirección de Administración y Seguimiento **consolidar los indicadores de gestión y colocación de empleo** de las tres fuentes: SISE, SENA y Formulario Web (Resolución 293 de 2017). 📍



CIPRES

V E R S I Ó N 2

Actualmente nos encontramos desarrollando una segunda versión del Software CIPRES, el cual tendrá **mejoras funcionales**.

Se espera que la nueva versión elimine los inconvenientes que tiene el actual CIPRES, apoyando así el proceso de autorización que es llevado a cabo por las Subdirecciones de Administración y Seguimiento y la Subdirección de Desarrollo y Tecnología.

Al ingresar el software permite crear prestadores, puntos de atención, gestionar todos los procesos que involucran la gestión y el seguimiento. 

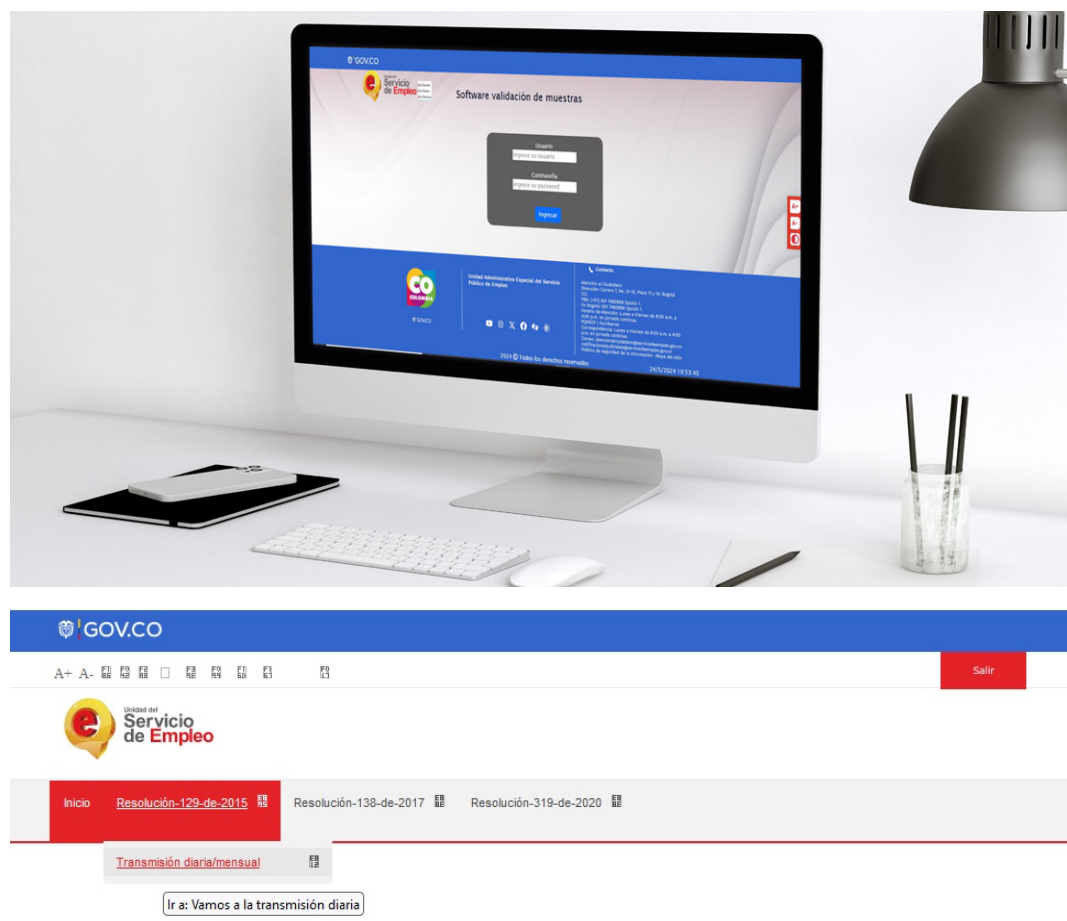


Validador

D E M U E S T R A S

Se desarrolló una Solución Informática (Software), que será puesta a disposición de nuestros **Prestadores Autorizados que no hagan uso de SISE.**

El propósito es que autónomamente nuestros prestadores validen las muestras, observen los resultados de la validación campo a campo, registro a registro y realicen las correcciones respectivas en caso de encontrarse errores con respecto a los anexos técnicos que detallan la información que deben reportar estos Prestadores Autorizados con relación a las Resoluciones: 129 de 2015 (vacantes), Resolución 319 de 2020 (plazas de práctica laboral) y Resolución 138 de 2017 (hoja de vida de buscadores de empleo).



Gobierno

D I G I T A L

Se ha avanzado en la implementación de la Política de Gobierno Digital en la Entidad regulada por el Decreto 767 de 2022, particularmente, en lo relacionado con **los habilitadores de Arquitectura TI y Seguridad y privacidad de la información.**

POLÍTICA DE GOBIERNO DIGITAL

GOBERNANZA



INNOVACIÓN PÚBLICA DIGITAL



Esta implementación de ha hecho a través de la definición del nivel de madurez y la realización de acciones encaminadas a incrementar el índice de avance, lo cual, impulsa la transformación digital de manera efectiva y segura. 📍

Fuente: <https://gobiernodigital.mintic.gov.co/portal/Politica-de-Gobierno-Digital/>

SEGURIDAD

informática

RED WIFI

Mejorando los controles de seguridad informática, la Subdirección de Desarrollo y Tecnología implementó **una mejora en la autenticación** a nuestro servicio de Red WiFi institucional (UAESPE_Entidad).

Todo esto con el objetivo de que solo funcionarios y contratistas activos de la entidad tengan acceso a este servicio a través del usuario y contraseña del Directorio activo.

Igualmente, estamos en proceso de implementación de la Red WiFi de Invitados (UAESPE_Invitados), la cual estará restringida para acceder solo en los momentos en que sea requerido para usuarios externos. 📍



IMPULSAR UNA GESTIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL

innovadora

**PARA ROBUSTECER EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL
DEL SPE A TRAVÉS DE HERRAMIENTAS EFECTIVAS**

Con el fin de mejorar la Seguridad de la información al interior del Servicio Público de Empleo, se están ajustando los documentos de acuerdo con las dinámicas y cambios presentados en la infraestructura, seguridad de la información, uso y apropiación de los sistemas de información; así como la adopción y sensibilización a los colaboradores del SPE en ciberseguridad, política de privacidad y seguridad de la información, política de protección de datos con los respectivos boletines

que fomentan una cultura organizacional reactiva ante cualquier vulnerabilidad o amenaza. Por lo tanto, se están actualizando y diseñando los documentos: Plan estratégico de seguridad de la información, modelo de la política de tratamiento de datos personales, actualización de la política de privacidad y seguridad de la información y la actualización de la política de protección de datos. 📍





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.

