

Al día

EDICIÓN
CON EL SPE 007

Mantente informado ¡Novedades y noticias!

CONCURSO SISTEMA DE INFORMACIÓN

03

04

PRO GRA MA

Lanzamiento del programa
"Mujeres: equidad y empleo" en Cúcuta

06

RED SO CIAL

Logros de la gestión del SPE

07

PÁGI NA WEB

Lineamientos para la publicación de información
en el botón de transparencia

08

14

18

30

ES TRATE GIA

- Estrategia de relacionamiento con la ciudadanía
- Reunión de articulación gobernación de Casanare
- Resultados generales del índice de desempeño institucional
- Plataforma estratégica

10

SERVI CIOS

¡Nuestra Red de Prestadores en el territorio
nacional sigue creciendo!

12

16

24

TEC NOLO GIA

- Transmisiones deportivas y *malware*
- *Qrishing, phishing* en QR códigos
- Uso inadecuado del software

13

21

NOTI CIAS

- Reporte de colocaciones a julio 2024
- Gestión de la transparencia activa, resultados del índice de transparencia activa - ITA

18

PARTI CIPA CIÓN

Conversatorio: "Empleabilidad y
sus barreras"

22

BUENAS PRÁC TICAS

Gestión del conocimiento
y la innovación

26

PU BLICA CIÓN

Socialización del Manual
de Economía Laboral

28

OBJE TIVO

Estado de avance del Plan de
Acción Institucional

OCTUBRE

2024





EDITORIAL

EQUIPO EDITORIAL
Equipo de Comunicaciones

TEXTOS Y EDICIÓN

- Dirección General
- Equipo de Comunicaciones
- Subdirección de Promoción
- Planeación
- Secretaría General
- Subdirección Administración y Seguimiento
- Subdirección de Desarrollo y Tecnología

COORDINACIÓN DE CONTENIDOS

María Alejandra Torres Romero
Laura Alejandra Serna Galeano

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>





¿QUIERES SER PARTE DE LA nueva etapa

DEL SPE Y HACER HISTORIA?

¡Te invitamos a participar en nuestro concurso para
encontrar el nuevo nombre del sistema de información!



REQUISITOS

- El nombre debe tener una palabra o siglas ej. SISE (Sistema de información del Servicio Público de Empleo) en español y debes enviar tu propuesta al correo: comunicacionesspe@serviciodeempleo.gov.co
- **Vigencia del concurso:** 30 de septiembre al 22 de octubre.
- Ser funcionario o contratista del SPE.



PREMIOS

- Será la portada de nuestro próximo boletín interno.
- Boletas de cine y confitería.



TIPS PARA INSPIRAR TU CREATIVIDAD:

- **Facilitará la gestión de la Red de Prestadores:** Les permitirá mejorar su proceso de gestión e intermediación entre las vacantes y hojas de vida asegurando la consecución de los perfiles adecuados a los requerimientos de los empleadores.
- **Orientado a la ciudadanía:** Permitirá a las personas encontrar oportunidades laborales acordes con su formación experiencia y destrezas y conocimientos.
- **Optimización con inteligencia artificial:** Usará algoritmos avanzados para conectar a los candidatos y candidatas correctos con las vacantes adecuadas, asegurando un proceso más preciso y eficiente.
- **Herramientas de gestión y colocación:** Mejora la interacción entre empleadores y candidatos, proporcionando además valiosa información estadística para respaldar la toma de decisiones.
- **Promueve empleos dignos y formales:** Con el objetivo de acercar a las personas a oportunidades de trabajo equitativas, transparentes y gratuitas.

¡No te pierdas la oportunidad de **dejar tu huella en esta nueva era del SPE!** 🇨🇴

LANZAMIENTO DEL PROGRAMA

“Mujeres: EQUIDAD Y EMPLEO” EN CÚCUTA



El 18 de septiembre, en el Hotel Casa Blanca de Cúcuta, se llevó a cabo el lanzamiento del programa “Mujeres: equidad y empleo”, una iniciativa enfocada en **promover la inclusión laboral de mujeres** a través de un enfoque de género.

Este programa, liderado por Fondo Mujer, Fundación Colombia Incluyente y USAID, busca superar barreras y facilitar el acceso efectivo a oportunidades de empleo formal. »

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Entre los principales objetivos del programa se destacan:



Inscripción formal de **6.000 mujeres** para facilitar su **acceso** a procesos de selección justos y equitativos.



Vinculación laboral de **2.300 mujeres**, garantizando **empleos dignos** y formales en diversas industrias.



Orientación socio-ocupacional para al menos **4.000 mujeres**, mejorando sus **habilidades** en la búsqueda de empleo y preparación para entrevistas.



Sensibilización de **50 empresas** en temas de género e inclusión laboral para promover prácticas inclusivas.



Formación en competencias para **2.800 mujeres**, preparándolas para su **inserción** en el mercado laboral.



Postulación **activa** de al menos el **50% de las mujeres** asesoradas a ofertas de empleo.

Durante el evento, la directora participó en un conversatorio titulado “Construyendo futuro: desafíos y oportunidades para el empleo de las mujeres en Colombia”. Este espacio buscó fomentar el diálogo entre actores del sector público, privado y organizaciones del tercer sector para identificar brechas y oportunidades en la inclusión laboral de mujeres. Se discutieron políticas actuales, desafíos y buenas prácticas, promoviendo la colaboración interinstitucional.



El programa 'Mujeres: equidad y empleo' busca promover la inclusión laboral de mujeres mediante la **superación de barreras y el acceso a oportunidades de empleo formal**, con un enfoque de género.

El programa destaca la importancia de un enfoque integral que contemple la intermediación y vinculación laboral, especialmente para mujeres en condiciones de vulnerabilidad. La directora enfatizó que estas iniciativas representan una oportunidad para que las mujeres desarrollen su potencial para que accedan a empleos de calidad con condiciones laborales dignas.

Este lanzamiento marca un paso significativo hacia la equidad y la inclusión laboral de mujeres en Colombia,

con el compromiso de generar un impacto real en sus vidas y en el mercado laboral.

Estos escenarios, impulsan y fortalecen el trabajo y la misionalidad del Servicio Público de Empleo en el territorio, logrando expandir las capacidades de gestión de la Red de Prestadores para el acceso al empleo y el fomento de trayectorias laborales que permitan más y mejores oportunidades para que la población logre sus proyectos de vida, con un enfoque de inclusión como se ha establecido en las apuestas estratégicas de la entidad. 🇨🇴

LOGROS DE

la gestión

DEL SPE 2024



El Servicio Público de Empleo **difunde sus logros en redes sociales** como parte de su compromiso con la transparencia.

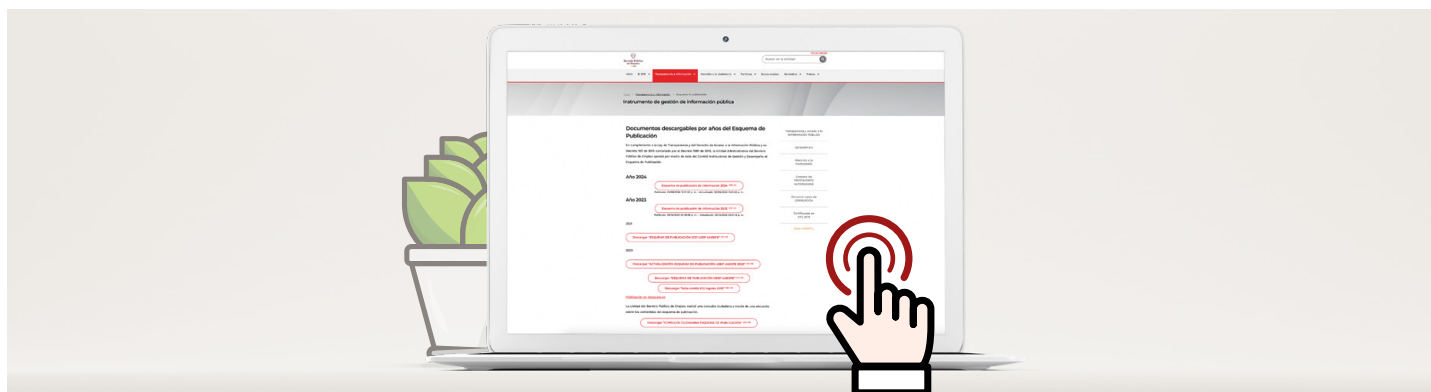
El Servicio Público de Empleo en compromiso con sus grupos de valor ha fomentado la gestión de la comunicación de doble vía a través de diferentes mecanismos de transparencia activa y la rendición de cuentas, en este sentido ha fomentado la difusión de parte de los logros alcanzados a lo largo del año 2024 a través de las diferentes redes sociales, presentando el compromiso de la Entidad con la gestión y el fortalecimiento del SPE.

Te invitamos a **consultar los logros y demás temas de gestión** del SPE socializados en las diferentes redes:



LINEAMIENTOS PARA LA PUBLICACIÓN DE información EN EL BOTÓN DE TRANSPARENCIA

El documento **Lineamientos para publicación de información Unidad del SPE v2**, es el instrumento diseñado con la finalidad de dejar claras las responsabilidades de todos los equipos de trabajo con relación a la transparencia activa entendida esta como la publicación proactiva de información en la página web de la Entidad.



Actualmente el instrumento se encuentra en proceso de revisión para realizar su actualización a partir de todos los aportes recopilados por parte de los diferentes líderes y responsables de publicación de información tanto en el botón de transparencia como en sus complementarios “*atención a la ciudadanía*” y “*participa*”.

La versión 3 del documento estará lista en el mes de octubre, sin embargo, puedes consultar la versión 2 del lineamiento publicada en el botón de transparencia en el siguiente enlace, teniendo en cuenta que la estructura y funciones principales se mantienen vigentes:

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/instrumento-de-gestion-de-informacion-publica/esquema-de-publicacion> 🇨🇴

ESTRATEGIA DE relacionamiento CON LA CIUDADANÍA

Por: María Camila Gutiérrez Hernández. Contratista • Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano.

El mes anterior, desde el Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano de la Secretaría General, atendiendo las directrices del Gobierno Nacional, la coyuntura actual, así como las particularidades que se presentan sobre quienes acceden a los servicios y productos de la Entidad, y en aras de mejorar la relación entre el Estado y la ciudadanía, socializó con el Servicio Público de Empleo **la Estrategia de Relacionamiento con la Ciudadanía. »**





Para la Entidad, la ciudadanía se refiere a personas naturales y jurídicas, tanto públicas como privadas, locales y foráneas, que requieran atención del Servicio Público de Empleo. Estas personas necesitan servicios, trámites o información relacionada con la misión de la Entidad, y se clasifican en grupos de valor.

Buscamos a través de nuestra estrategia “diseñar e implementar una estrategia de relacionamiento y

direccionamiento con y para la ciudadanía que permita fortalecer y generar instrumentos enfocados a dinamizar la interacción entre las personas naturales y jurídicas con el Servicio Público de Empleo, de tal manera que se facilite la atención a sus necesidades en el modo, tiempo y lugar y se consolide la promoción y administración de la oferta institucional”.

Es importante resaltar que la Estrategia de Relacionamiento con la Ciudadanía fue construida de manera participativa por las y los servidores del Servicio Público de Empleo, y en ella se presentan los principales lineamientos para la implementación de acciones que permitan:

- Fomentar una **interlocución permanente** con la ciudadanía.
- **Fortalecer los canales** de atención a la ciudadanía (virtuales, presenciales y por redes sociales).
- Mejorar **las capacidades** de los y las funcionarias para la atención a la ciudadanía.
- Consolidar de una **estrategia coherente** con los mensajes institucionales y lograr un mejor posicionamiento de la Entidad.
- Generar al interior del Servicio Público de Empleo, una **política de gobernanza** que facilite las acciones

- de relacionamiento con la ciudadanía de manera articulada entre las dependencias.
- Fomentar herramientas que permitan el **contacto permanente** con la ciudadanía, con el fin de conocer la percepción, retroalimentación sobre la disposición de la información y permita identificar los medios necesarios para socializar la información y fomentar la comunicación en doble vía.
- Consolidar **la cultura del servicio y la cultura de la información** como uno de los ejes principales que deben ser apropiados por cada una de las dependencias del Servicio Público de Empleo.

Mejorar las características de la información publicada y divulgada estandarizando los procesos de generación para que sea clara, comprensible, actualizada, oportuna, accesible y completa con un enfoque diferencial e incluyente. 🇨🇴



¡NUESTRA RED DE

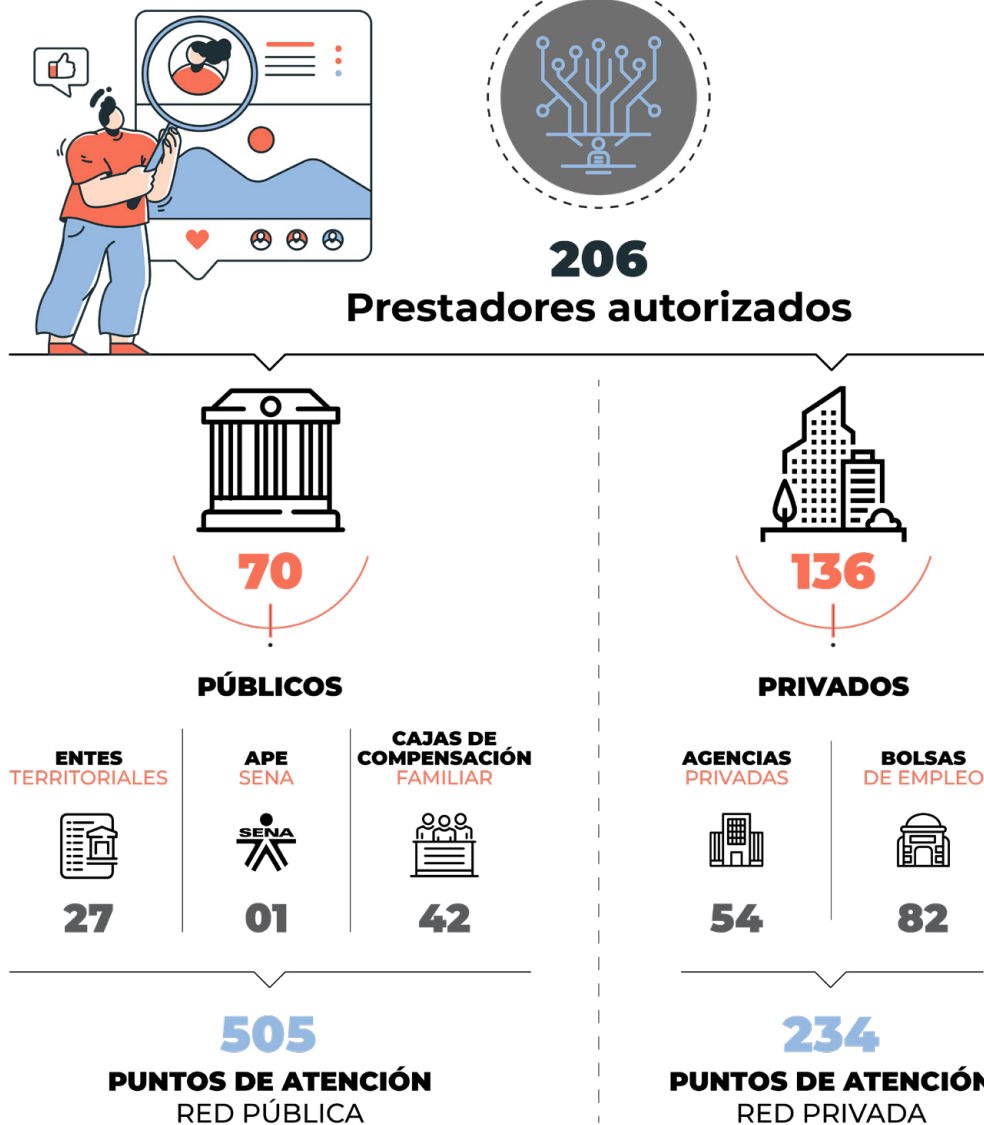
Prestadores

EN EL TERRITORIO NACIONAL SIGUE CRECIENDO!

Contamos con **739 puntos de atención** en los 32 departamentos y 198 municipios de Colombia, junto con 130 puntos virtuales, consolidando así **la red de empleo más grande del país.**



A corte de **agosto de 2024**, nuestra Red de Prestadores asciende a 206 miembros en todo el país, donde podemos encontrar lo siguiente: »



Además, contamos con **739 puntos de atención** a través de nuestra red, con presencia en los **32 departamentos y 198 municipios de Colombia**. También disponemos de 130 puntos virtuales operando en todo el territorio nacional.

Si deseas consultar el boletín de caracterización detallado y conocer a cada uno de nuestros prestadores, te invitamos a seguir el siguiente enlace:

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/dataempleo-spe/red-de-prestadores/2022/prueba-red-de-prestadores>

De esta manera, seguimos **fortaleciendo** la red de empleo más grande del país, que ofrece servicios de gestión y colocación de empleo en todo el país. 🇨🇴



TRANSMISIONES DEPORTIVAS Y

malware

Por: Jorge Iván Díaz Bernal

Disfrutar de un partido de fútbol es un placer que emociona a todo un país. La pasión que despierta un gol de nuestro equipo es inigualable, pero no siempre hay acceso formal a estas transmisiones deportivas. Es en esos momentos cuando **prolifera las transmisiones gratuitas ilegales.**

Los ciberdelincuentes que ofrecen transmisiones ilegales de partidos de fútbol por internet se aprovechan del deseo de los aficionados de ver los encuentros en vivo. Estos fanáticos no se conforman con los resúmenes deportivos que se transmiten en las noticias de la noche o en aplicaciones de streaming.

¿En qué momento ocurre un ciberataque? Suele suceder cuando el usuario ingresa a una página para ver "fútbol gratis". Antes de acceder a la pantalla deseada, se le solicita hacer múltiples clics en botones virtuales o ventanas emergentes, un método conocido como clickbait. Estas acciones pueden llevar a la descarga de malware (software malicioso), exponiendo así la información personal del usuario y permitiendo el control remoto de teléfonos o computadoras. Los piratas informáticos no solo comprometen datos personales y financieros, sino que también pueden vender esta información en el mercado negro.

Casi el 50% de los usuarios de internet en Colombia están expuestos a diversos ataques informáticos al ingresar a sitios web piratas para ver transmisiones clandestinas de "fútbol libre" o "fútbol gratis", según un informe de la Alianza Contra la Piratería Audiovisual (Alianza) y BB Media.

Es fundamental que los aficionados al fútbol consideren opciones seguras para disfrutar de sus eventos deportivos favoritos. Además, es vital proteger la seguridad de sus datos personales y los datos críticos de sus entidades, evitando a toda costa acceder a este tipo de sitios desde dispositivos personales o institucionales. 🇨🇴



REPORTE DE

colocaciones

A JULIO 2024

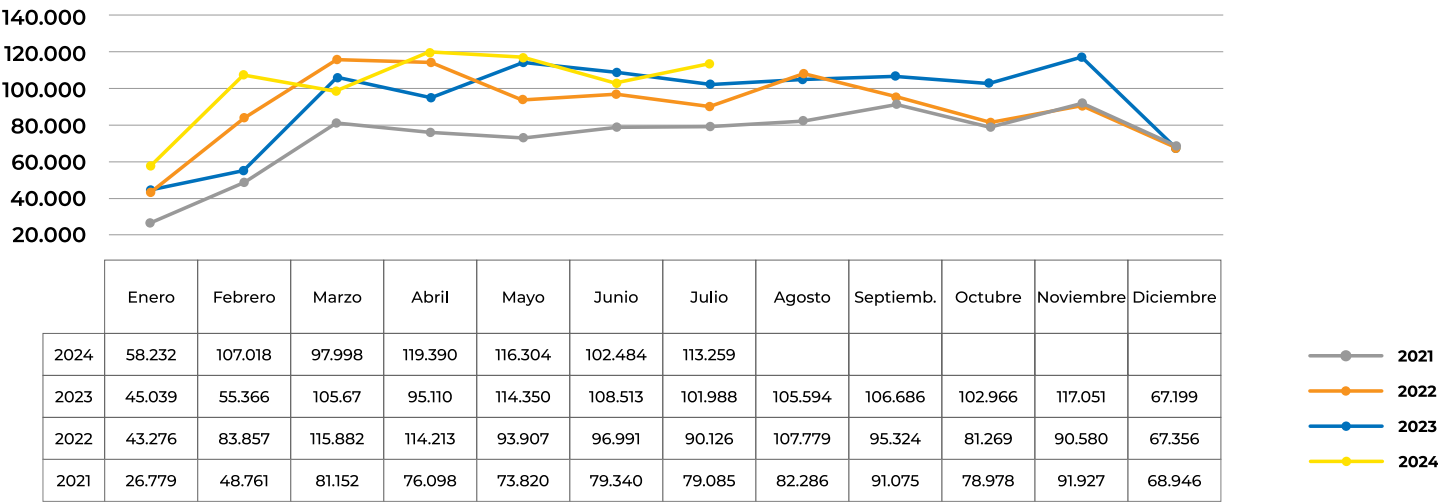
Por: Julio Alberto Novoa Campos – contratista de Planeación

En julio de 2024, las colocaciones **aumentaron un 10,5%**, impulsadas por el SENA y con un crecimiento destacado en Víctimas del conflicto y Personas con Discapacidad.

Las colocaciones mostraron un incremento para el mes de julio del 10,5% vs el mes de junio de 2024, este es un comportamiento no visto para el mes en los años anteriores, logrando el mayor número de colocaciones en lo que respecta a los años 2021 a 2023, esto puede estar explicado en gran medida por la gestión del SENA, el cual tuvo una participación total del 54% de las colocaciones para el periodo analizado, mostrando

un aumento en 9.686 colocaciones frente a las vistas en el mes de junio.

Este incremento de las colocaciones para el mes de julio está presente en todos los grupos poblacionales, en mayor medida en Víctimas del conflicto armado y Personas con Discapacidad, presentando una variación frente al mes inmediatamente anterior de 20,4% y 38,6% respectivamente. 🇨🇴



REUNIÓN DE ARTICULACIÓN

gobernación

DE CASANARE

En una visita a Casanare, se promovió la inclusión laboral y se estructuró un plan para **dinamizar la empleabilidad en sectores productivos más allá de los hidrocarburos**, fortaleciendo la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.



El pasado 16 de septiembre, la directora Paula Herrera Idárraga visitó el departamento de Casanare, inició su jornada en instalaciones de la Agencia de Empleo

Comfacasanare con la coordinadora de la agencia de empleo, el subdirector de Educación y la Dra. Sulma Beatriz Rivera - jefe del Mecanismo de Protección »



al Cesante, con el fin de escuchar las apuestas de la agencia en materia de inclusión laboral y promover acciones que dinamicen la empleabilidad en el territorio.

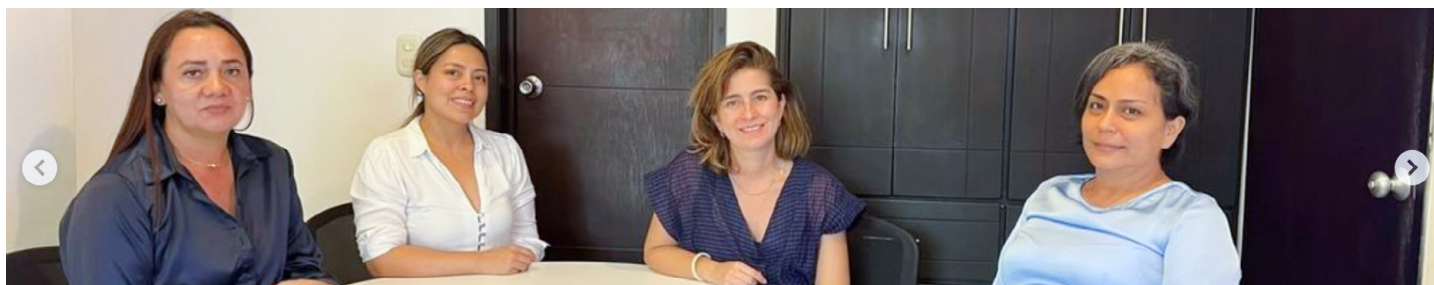
Posteriormente, se reunió con el gobernador del departamento, César Ortiz Zorro, allí se promocionó la oferta institucional del Servicio Público de Empleo y se abordaron las problemáticas de brechas de género en el departamento.

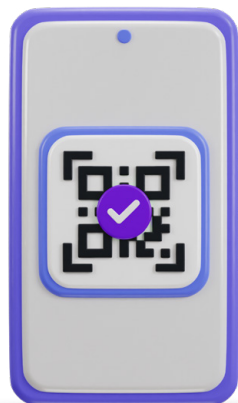
Asimismo, se contempló la estructuración de un plan de trabajo conjunto en el cual se pueda dinamizar la oferta de empleo en el territorio en sectores productivos diferentes al de hidrocarburos de la mano con las agencias de empleo de la Red de Prestadores.

Durante el cierre de la jornada, nuestra directora se reunió con la directora territorial del Ministerio del Trabajo en Casanare Diana Perilla, en este espacio se abordaron las problemáticas de empleabilidad relacionadas con el sector de hidrocarburos y se brindaron orientaciones frente a los planes de trabajo previstos en temas laborales para territorios focalizados.

Estos escenarios, impulsan y fortalecen el trabajo y la misionalidad del Servicio Público de Empleo en el territorio, impactando las apuestas estratégicas relacionadas con dinamizar la transformación del territorio a través de La Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo para el beneficio de las personas, empresas e instituciones. 🇨🇴

En Casanare se avanzó en **la promoción de la oferta del Servicio Público de Empleo** y en la creación de estrategias para reducir brechas de género y diversificar la empleabilidad más allá del sector hidrocarburos.





QRISHING

pishing

EN QR CÓDIGOS

Por: Jorge Iván Díaz Bernal

El código QR “Quick Response”, es un código de respuesta rápida. **Es la evolución del código de barras** y permite, al ser escaneado, ver la información que contiene. Si bien sirve para muchas cosas, a través de este código se pueden pagar compras desde el celular de forma rápida y sin la necesidad de manipular dinero. »



Si bien los códigos QR fueron creados en 1994, fue en la pandemia del año 2020, y con las restricciones impuestas por la emergencia sanitaria del COVID-19 que empiezan a ser los instrumentos preferidos para acceder a aplicaciones sanitarias o a los menús de los restaurantes; sin embargo, su uso es aún más amplio e incluye compartir perfiles de redes sociales, mostrar mensajes promocionales o realizar pagos sin contacto.



El QRishing es una amenaza creciente que aprovecha códigos QR falsos para dirigir a sitios web maliciosos y robar información sensible, por lo que se deben seguir medidas de seguridad al usarlos.

Infelizmente estos códigos no son ajenos a las intenciones maliciosas, en tanto que, en 2022, los delincuentes por primera vez colocaron falsos códigos QR en parquímetros de Texas y otras ciudades de Estados Unidos para robar datos de pago de las víctimas; el procedimiento de robo de datos es el siguiente: una vez se escanea el código, el usuario es dirigido a un sitio web falso, donde se le pide las credenciales o información sensible para usar esos datos con propósitos maliciosos; o para instalar malware en el dispositivo y solicitar un rescate. Los delincuentes han venido ampliando el uso de esta técnica debido a las dificultades que lleva distinguir un código legítimo de uno malicioso. 🇵🇪

ALGUNAS RECOMENDACIONES PARA EVITAR ESTE TIPO DE ENGAÑOS:



Desactivar la opción de abrir automáticamente los enlaces asociados a un código QR.



Utilizar aplicaciones que permitan verificar la URL destino, de manera tal que esta se pueda analizar en bases de datos de virus reconocidas.



No escanear códigos QR sospechosos y verificar la reputación de los autores.



Si el código QR se encuentra en una tienda o restaurante, verificar que no haya sido modificado o comprobar que no se haya colocado un adhesivo engañoso encima del QR auténtico.



Si el código QR solicita contraseñas o datos de pago, verificar si la transacción requiere estos datos y procurar buscar formas alternas de realizar la transacción.



RESULTADOS GENERALES DEL ÍNDICE DE

desempeño

INSTITUCIONAL

El índice de desempeño institucional mide anualmente el nivel de implementación de las entidades públicas frente al modelo de eficiencia administrativa mediante el FURAG, **evaluando el desarrollo de diferentes dimensiones y políticas operativas.**



El índice de desempeño institucional es la medición que permite medir el nivel de implementación de las entidades públicas del orden nacional y territorial frente al modelo de eficiencia administrativa establecido en el marco del Modelo integrado de planeación y gestión, dicha medición se realiza a través del Formulario único de reporte de avance a la gestión – FURAG de manera anual y que mide el nivel de desarrollo de cada dimensión a través de las diferentes políticas operativas y sus correspondientes índices. »

DIMENSIONES



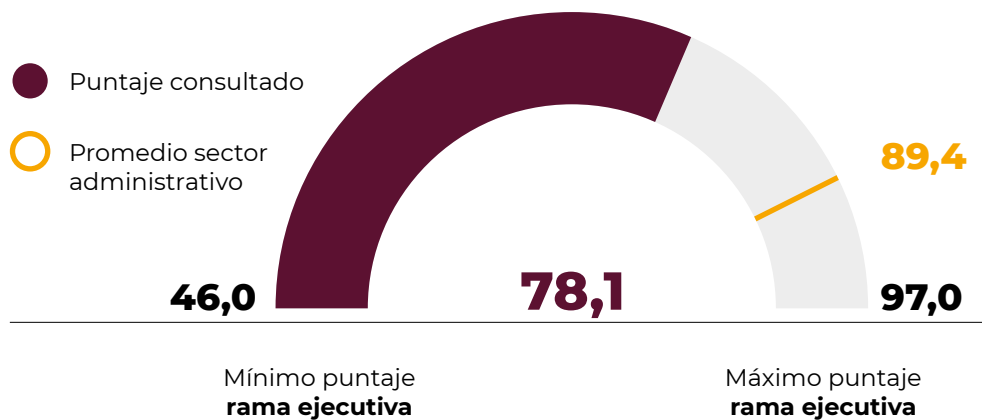
POLÍTICAS



ÍNDICES



Para la medición 2024 con corte a 2023 se presentan los siguientes **resultados generales** del índice de desempeño institucional tanto por dimensiones como por políticas operativas:



Como resultado general el índice de desempeño institucional tuvo una calificación de **78,1** para la medición de implementación del Modelo integrado de planeación y Gestión 2023. A nivel comparativo entre vigencias, se identificó **un incremento de 2,9 puntos respecto a los resultados 2022.**

Dimensión MIPG	Puntaje 2022	Puntaje 2023
Talento Humano	52.5	82.7
Direccionamiento estratégico	90.3	88.9
Gestión con valores para resultados	72.0	71.3
Evaluación de Resultados	78.6	83.3
Información y Comunicación	69.3	67.6
Gestión del Conocimiento e Innovación	70.8	82.3
Control Interno	81.4	92.4

Política MIPG	2022	2023
1. Gestión del T.H.	74,0	91,6
2. Integridad	40,7	76,4
3. Planeación Institucional	94,3	89,1
4. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público	80,0	84,0
5. Compras y contratación pública	80,5	89,7
6. Fortalecimiento Organizacional	99,6	92,2
7. Gobierno Digital	55,8	63,4

Continúa... »



Política MIPG	2022	2023
8. Seguridad Digital	56,4	73,3
9. Defensa Jurídica	95,2	100
10. Servicio al Ciudadano	72,3	68,1
11. Racionalización de trámites	46,0	32,1
12. Participación Ciudadana	90,2	76,1
13. Seguimiento y Evaluación	78,6	83,3
14. Transparencia y acceso a la información	75,9	82,0
15. Gestión Documental	81,8	54,7
16. Gestión de la información estadística	54,4	61,9
17. Gestión del Conocimiento	70,8	82,3
18. Control Interno	81,4	92,4

Cada política operativa se mide **mediante índices específicos**, y en agosto se presentaron los resultados generales. El informe detallado, que desglosa las dimensiones, políticas e índices, se publicará en septiembre para ajustar el plan de implementación de cara a 2024.

Cada política es desarrollada a través de diferentes índices de desempeño institucional que permiten medir operativamente cada temática de gestión administrativa, desde el equipo de planeación se presentaron los grandes resultados de la medición del índice en el mes de agosto y en el mes de septiembre se presentará el informe detallado de la medición por dimensiones, políticas e índices de desempeño para realizar el ajuste al plan de implementación del Modelo de cara a la medición de la vigencia 2024. 🇨🇴



GESTIÓN DE LA TRANSPARENCIA ACTIVA

resultados

DEL ÍNDICE DE TRANSPARENCIA ACTIVA (ITA)

Por: Julio Alberto Novoa Campos – contratista de Planeación

El SPE adelantó durante el mes de julio la medición del Índice de transparencia activa también conocido como ITA el cual es reportado ante la Procuraduría General de la Nación y permite **medir el nivel de cumplimiento de las entidades públicas respecto a la gestión de información de sus sedes electrónicas** (páginas web).



Para la medición 2024 la Entidad obtuvo un puntaje de 86/100 puntos lo que representa un nivel de cumplimiento alto en el Índice por parte del SPE, de igual manera este resultado también es una invitación a continuar con el proceso autónomo de revisión y publicación oportuna de la información que debe cargarse en la página web, esto también le permite a la Entidad dar cumplimiento al anexo técnico de la Resolución 1519 de 2020 “*Por la cual se definen los estándares y directrices para publicar la información señalada en la Ley 1712 del 2014 y se definen los requisitos materia de acceso a la información pública, accesibilidad web, seguridad digital, y datos abiertos*”. 🇨🇴

El Índice de Transparencia Activa (ITA) del SPE en 2024 fue de **86/100**, indicando un alto nivel de cumplimiento en la gestión de información web, en línea con la Resolución 1519 de 2020 y la Ley 1712 de 2014.

CONVERSATORIO

Empleabilidad

Y SUS BARRERAS



El pasado 19 de septiembre de 2024 en el Coliseo de Competencias de la Universidad de la Costa (CUC) en la ciudad de Barranquilla se llevó a cabo el conversatorio “Empleabilidad y sus Barreras”, en el marco de **la Feria de Empleabilidad 2024**.

Este evento reunió a destacados líderes en el ámbito laboral y educativo, con el objetivo de analizar los desafíos que enfrentan los jóvenes de Barranquilla al momento de acceder al mercado laboral.

Nuestra directora Paula Herrera Idárraga en el marco de nuestras acciones estratégicas participó en el conversatorio, en conjunto con Adriana Vera Barbosa, directora de Talento Humano de la CUC, y Tito José Crissien, ex ministro de Ciencia, Tecnología e Innovación y actual director ejecutivo de la corporación Cien-Tech, en este espacio, compartieron sus perspectivas sobre las competencias más relevantes que los jóvenes deben desarrollar para ser competitivos en el actual entorno laboral. »

El conversatorio “Empleabilidad y sus Barreras”, realizado en la Universidad de la Costa, abordó los desafíos que enfrentan los jóvenes de Barranquilla para acceder al mercado laboral y la importancia de desarrollar competencias relevantes.

Durante el conversatorio, se discutieron las principales barreras que limitan el acceso de los jóvenes al mercado laboral en Colombia. En este sentido, se destacó el papel crucial del Servicio Público de Empleo, que, a través de la Red de Prestadores, puede implementar acciones de mitigación. Esta red no solo conecta a los jóvenes con ofertas laborales que se alinean con sus habilidades y conocimientos, sino que también promueve la diversidad e inclusión, ayudando a los buscadores de empleo a encontrar oportunidades que resuenen con sus intereses y valores personales.



Durante el conversatorio se resaltó el rol del Servicio Público de Empleo en la **mitigación de las barreras laborales a través de su Red de Prestadores**, conectando a los jóvenes con ofertas que se ajusten a sus habilidades.



Asimismo, se socializaron estrategias específicas que el Servicio Público de Empleo ha implementado para mejorar la inserción laboral de los jóvenes. Este escenario se convirtió en un espacio enriquecedor para el diálogo y la reflexión sobre la importancia de preparar a los jóvenes para un mercado laboral en constante cambio, reafirmando el compromiso del SPE en la promoción del acceso al empleo de los jóvenes en Colombia en condiciones justas y promoviendo el trabajo decente. 🇨🇴

En este encuentro se enfatizó la necesidad de adaptar las habilidades de los jóvenes a las demandas cambiantes del mercado laboral para mejorar su competitividad.

USO INADECUADO DEL

Software

Por: Jorge Iván Díaz Bernal

Los usuarios de la Entidad **no deben efectuar ninguna** de las siguientes actividades:



- Copiar software licenciado o adquirido por el Servicio Público de Empleo para uso personal o beneficio de terceros.
- Copiar las claves de los productos adquiridos por el Servicio Público de Empleo y utilizarlas para uso personal o beneficio de terceros.
- Instalar software no licenciado o no autorizado por el Servicio Público de Empleo en los servidores y equipos de cómputo de la Entidad.
- Intencional o fortuitamente introducir software malicioso en la Infraestructura Tecnológica del Servicio Público de Empleo.
- Copiar, transformar, revisar, adaptar y/o modificar cualquier software del Servicio Público de Empleo sin previa autorización.
- Descompilar o realizar actividades de ingeniería inversa del software, sobre bases de datos u otros sistemas de información del Servicio Público de Empleo, de ser necesario el proceso de ingeniería inversa se debe contar con la respectiva autorización del superior inmediato, el cuál debe ser informado en la mesa de ayuda por medio del requerimiento expreso en el desarrollo de sus funciones u obligaciones contractuales.
- Utilizar software, hardware o cualquier tipo de tecnología para capturar o interceptar tráfico de voz o datos. De ser requerido el proceso de captura del tráfico de voz o datos, debe contar con la respectiva autorización del superior inmediato, el cuál debe ser informado mediante oficio dirigido a la Subdirección de Desarrollo y Tecnología explicando el alcance y necesidad de realizar estas actividades. 🇨🇴

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA

innovación

Por: Julio Alberto Novoa Campos – contratista de Planeación

En el marco de la estrategia de Gestión del conocimiento y la innovación 2024, **se busca documentar las buenas prácticas** dentro de la Entidad.



Esta herramienta tiene como objetivo recopilar información sobre experiencias implementadas en entidades públicas que han demostrado ser positivas, eficaces y útiles en contextos específicos. Puedes consultar más detalles en el siguiente enlace: <https://www.servicio-deempleo.gov.co/intranet/direccion-general/area-planeacion/sig-vigente/direccionamiento-estrategico>.

¿Identificas buenas prácticas en tu área? ¡Es hora de que empecemos a documentarlas! por eso te invitamos a diligenciar el formato de buenas prácticas.

¿Fuiste invitado o participaste en espacios nacionales e internacionales en los cuales aprendiste temas relevantes para la misionalidad de la Entidad? Si es

así, te invitamos a diligenciar el formato de transferencia de aprendizaje lo cual nos ayudará a fomentar la cultura de compartir y difundir el conocimiento.

Estamos actualizando el inventario de conocimiento tácito y explícito de la Entidad. Estas herramientas tienen como objetivo identificar y documentar el conocimiento y la información disponibles. Comenzaremos con las temáticas más relevantes, vinculándolas a los servidores públicos que poseen ese conocimiento. Así, la Entidad tendrá claridad sobre la ubicación del conocimiento clave y podrá implementar acciones para mitigar su pérdida. 🇨🇴



[Puedes conocer el documento en nuestra página web, haciendo clic aquí](#)



El lunes 26 de agosto de 2024, el Servicio Público de Empleo presentó en la Universidad Javeriana **el Manual Básico de Economía Laboral**, escrito por el especialista en la materia **Jaime Tenjo Galarza**.

Por: Fabián Alberto Rodríguez Hurtado - Comunicaciones

Este documento está dirigido tanto a las personas que trabajan en las agencias y bolsas de empleo que integran la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, como a todas aquellas personas interesadas en conocer los elementos básicos del funcionamiento de los mercados laborales.

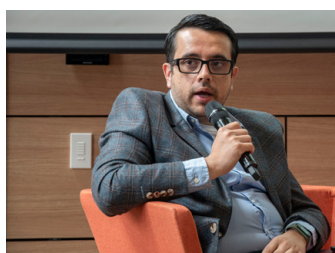
“Comprender cómo funciona este mercado laboral es vital para mejorar la calidad de vida de muchas personas. Este manual introductorio a la economía laboral busca explicar de forma accesible las teorías (no todas ellas simples ni exentas de críticas) que los economistas utilizan para entender por qué las personas deciden trabajar, por qué las empresas deciden contratar, cómo se determina el equilibrio entre la »

oferta y la demanda en el mercado laboral, qué explica la informalidad, las estructuras no competitivas del mercado laboral y la discriminación”, afirmó la directora Paula Herrera Idárraga.

De forma sencilla, el manual presenta los conceptos y teorías que utilizan los especialistas en temas de empleo, como: el mercado laboral, la oferta de trabajo, la demanda de trabajo, las interacciones entre la oferta y la demanda laboral; qué es el desempleo y la informalidad y cómo se mide cada uno, los mercados laborales no competitivos y los conceptos básicos sobre discriminación laboral.

Frente a una amplia comunidad académica y de expertos en la materia, se socializaron los detalles del *Manual Básico de Economía Laboral* y se abrió un espacio de diálogo en un 'Panel de Economía Laboral', que contó con la participación de su autor, Jaime Tenjo; la directora del Servicio Público de Empleo, Paula Herrera Idárraga; Alejandra Páez, Coordinadora Nacional de Migración y Movilidad - Colombia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); Andrés García Suaza, decano (e) de la Facultad de Economía de la Universidad del Rosario y Ana María Díaz Escobar, profesora asociada del Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Javeriana.

La presentación del Manual tiene como objetivo ofrecer **una introducción accesible a los conceptos y teorías del mercado laboral**, dirigida a quienes trabajan en el ámbito del empleo y a todas las personas interesadas en entender el funcionamiento del mercado de trabajo y sus dinámicas.



De esta manera, reafirmamos nuestro compromiso con la construcción de un mercado laboral más justo y eficiente, donde cada persona pueda encontrar oportunidades que se alineen con sus capacidades y aspiraciones, y donde las empresas cuenten con el talento necesario para impulsar su crecimiento y el desarrollo del país.

¡Este lanzamiento marcó un hito en la comprensión y el manejo del mercado laboral en Colombia! 🇨🇴

ESTADO DE AVANCE DEL

Plan de acción

INSTITUCIONAL

Por: Julio Alberto Novoa Campos – contratista de Planeación

El cumplimiento de estos objetivos estratégicos se ve reflejado en lo desarrollado en cada acción del plan, en donde cada una de las dependencias del SPE **propone tareas para el cumplimiento de lo que quiere lograr la Entidad** durante este cuatrienio.



El cumplimiento de estos objetivos estratégicos se ve reflejado en lo desarrollado en cada acción del plan, en donde cada una de las dependencias del SPE propone tareas para el cumplimiento de lo que quiere lograr la Entidad durante este cuatrienio. Las acciones estratégicas se definen como las actividades principales que per-

mitirán la consecución de los objetivos estratégicos, y que permiten contribuir a las metas planteadas en el PND.

Las tareas corresponden a las actividades puntuales y necesarias para poder desarrollar las acciones que impactarán directamente a los objetivos estratégicos para la consecución de las metas planteadas. »

El cumplimiento del Plan de acción para la vigencia 2024 en el primer semestre es el siguiente:



El seguimiento al Plan de acción se realiza 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.

Una vez enviado el correo electrónico a las dependencias solicitando el seguimiento del plan de acción, estas contarán con 1 semana calendario para que realicen sus reportes a través del aplicativo, luego se realizará el seguimiento desde el área de planeación y se generarán las observaciones correspondientes.

Para realizar los ajustes y modificaciones se otorgará un plazo de 3 días para su diligenciamiento, en caso de que alguna dependencia cuenta con una dificultad frente al manejo del aplicativo, se deberá informar inmediatamente para solucionar la situación y así mismo darle continuidad al proceso. En caso de que las dependencias requieran un plazo mayor al establecido, deberán enviar un correo electrónico a la asesora de planeación realizando la solicitud con su respectiva justificación.

El seguimiento al Plan de Acción Institucional se realiza mediante el aplicativo SEPIA, el cual permite gestionar en tiempo real el progreso de las tareas estratégicas para asegurar **el cumplimiento de los objetivos establecidos.** 🇨🇴



PLATAFORMA

estratégica

Por: Julio Alberto Novoa Campos – contratista de Planeación



Como pudimos ver en la edición 005 nuestro boletín anterior del mes agosto, el SPE cuenta con una plataforma estratégica que permite **la alineación de los esfuerzos de cara a su misionalidad**, pero también la alineación de esa misión a los aportes directos e indirectos del cumplimiento de **los retos trazados por en el Plan Nacional de Desarrollo** “Colombia, potencia mundial de la vida”.

En esta ocasión te presentamos los principales retos de cada objetivo estratégico:

OBJETIVO 1

Expandir las capacidades de gestión de la Red de Prestadores para el acceso al empleo y el fomento de trayectorias laborales que permitan más y mejores oportunidades para que la población logre sus proyectos de vida, con un enfoque de inclusión.

Retos:

- Fortalecer el acompañamiento a los prestadores del SPE de manera integral que incluya las acciones de seguimiento y monitoreo y la asistencia técnica.
- Fortalecer el proceso de orientación ocupacional en la Red de Prestadores del SPE.

OBJETIVO 2

Potencializar el uso de información territorial para la conexión de oportunidades laborales en sectores estratégicos para la transformación productiva y la inclusión laboral.

Retos:

- Lograr la interoperabilidad con otros sistemas de información que usan los prestadores del SPE diferentes al SISE y garantizar el acceso a la información de otras entidades con el fin de ser referentes de la información.
- Robustecer las capacidades de generación y análisis de información, a través de campañas de difusión y estrategias efectivas.

OBJETIVO 3

Dinamizar la transformación del territorio a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo para el beneficio de las personas, empresas e instituciones.

Retos:

- Generar mayor posicionamiento del SPE con las y los empresarios, las y los buscadores de empleo y demás instituciones.

- Actualizar el marco normativo del Servicio Público de Empleo.
- Generar acciones articuladoras desde el SPE, que permitan definir un plan de expansión de la Red de Prestadores.

OBJETIVO 4

Fomentar la efectividad de los servicios de gestión y colocación de empleo, con una orientación hacia los resultados.

Retos:

- Generar incentivos que tengan impacto positivo en la efectividad de los servicios y promuevan una mayor colaboración en la red.
- Desarrollar mecanismos innovadores para el monitoreo eficiente de la Red de Prestadores, enfocados en impulsar la calidad y la gestión efectiva de los servicios.

OBJETIVO 5

Impulsar una gestión y cultura organizacional innovadora para robustecer el desempeño institucional del SPE a través de herramientas efectivas.

Retos:

- Alinear las necesidades físicas y técnicas de los servidores públicos con los planes de seguridad y salud en el trabajo y el plan de capacitación de la Entidad.
- Apropiar el esquema de las líneas de defensa, con el fin de definir roles y responsabilidades y contribuir a la mejora continua de la Entidad.



El documento “Plan estratégico institucional” que contiene toda la información de la plataforma estratégica y los retos respecto a los objetivos estratégicos del SPE puede ser consultado en el siguiente [enlace](#). 🇨🇴





Servicio Público de Empleo



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

