

2018



INFORME CIERRE PLAN DE ACCIÓN AÑO 2018

Informe sobre seguimiento al plan de acción de los equipos de trabajo de la Unidad
Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo para la vigencia 2018 -
Cuarto trimestre.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Unidad del Servicio Público de Empleo
Cra 69 No. 25B – 44 piso 7 Bogotá D.C.
PBX: (57 1) 7560009
www.serviciodeempleo.gov.co



ANGI VIVIANA VELÁSQUEZ VELÁSQUEZ
Directora General

ELSA AURORA BOHÓRQUEZ VARGAS
Secretaria General

CARLOS ALBERTO GARZÓN FLOREZ
Subdirector de Promoción

JOSÉ FERNANDO CASTILLO CAÑÓN
Subdirector de Desarrollo y Tecnología

JUAN MANUEL PULIDO VILLEGAS
Subdirector de Administración y Seguimiento

JUAN DAVID VÉLEZ BOLÍVAR
Asesora Dirección General

MARÍA FERNADA GAITÁN LOZANO
Asesora de Planeación

JUAN MANUEL BELLO JARAMILLO
Asesor Control Interno

BOGOTÁ D.C



Tabla de contenido

I. Introducción	4
II. Seguimiento al Plan de Acción 2018	5
III. Cumplimiento por Objetivos Estratégicos.....	8
Objetivo 1. Aumentar la Cobertura del Servicio Público de Empleo a Nivel Nacional y Fomentar el uso del servicio entre Buscadores y Empresarios	8
Objetivo 2. Convertir al SPE en Referente de la Información de Oferta y Demanda Laboral	11
Objetivo 3. Fortalecer el Servicio Público de Empleo con Enfoque Regional, Diferencial y de Cierre de Brechas	13
Objetivo 4. Mejorar la Calidad de los Servicios Ofrecidos por los Prestadores del Servicio Público de Empleo	15
Objetivo 5. Fortalecer la Gestión Institucional para el Buen Gobierno.....	19

I. Introducción

Con la creación del mecanismo de protección al cesante mediante la Ley 1636 de 2013, el Estado Colombiano garantiza la protección social de los trabajadores en caso de quedar desempleados, manteniendo su seguridad social y facilitando el acceso a servicios de intermediación y capacitación laboral.

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 de acuerdo con sus necesidades, aumentando su productividad y competitividad.

De acuerdo con lo anterior, se creó la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo mediante Decreto 2521 de 2013 y se le otorgó como tarea fundamental: administrar y promocionar el Servicio Público de Empleo, así como su Red de Prestadores; diseñar y operar su Sistema de Información y generar instrumentos para promoción de la gestión y colocación de empleo.

El Plan de Acción de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo es una herramienta del Proceso de Direccionamiento Estratégico, que permite evaluar el avance de la entidad, confrontando de manera periódica sus logros de cara a las proyecciones y cumplimiento de los objetivos establecidos al comenzar el año.

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, dando cumplimiento a lo dispuesto por la ley, publica en su página Web el cuarto Informe de Seguimiento al Plan de Acción 2018 donde se incluye información del trimestre comprendido entre los meses de octubre y diciembre. (Puede ser consultado en la siguiente dirección: <http://unidad.serviciodeempleo.gov.co/>).

II. Seguimiento al Plan de Acción 2018

La planeación estratégica de la vigencia 2018 de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, está orientada a 5 objetivos estratégicos, que son el reflejo de su misión: *garantizar la calidad del Servicio Público de Empleo, entendida como la satisfacción de oferentes y demandantes en su encuentro en el mercado laboral, 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.*

Ilustración 1. Objetivos estratégicos



Aumentar la cobertura del Servicio Público de Empleo a nivel nacional y fomentar el uso del servicio entre buscadores y empresarios



Convertir al SPE en referente de información de oferta y demanda laboral



Fortalecer el Servicio Público de Empleo con enfoque regional, diferencial y de cierre de brechas



Mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por los Prestadores del Servicio Público de Empleo



Fortalecer la gestión institucional para el buen gobierno

Fuente: Plan de acción 2018. Planeación - UAESPE

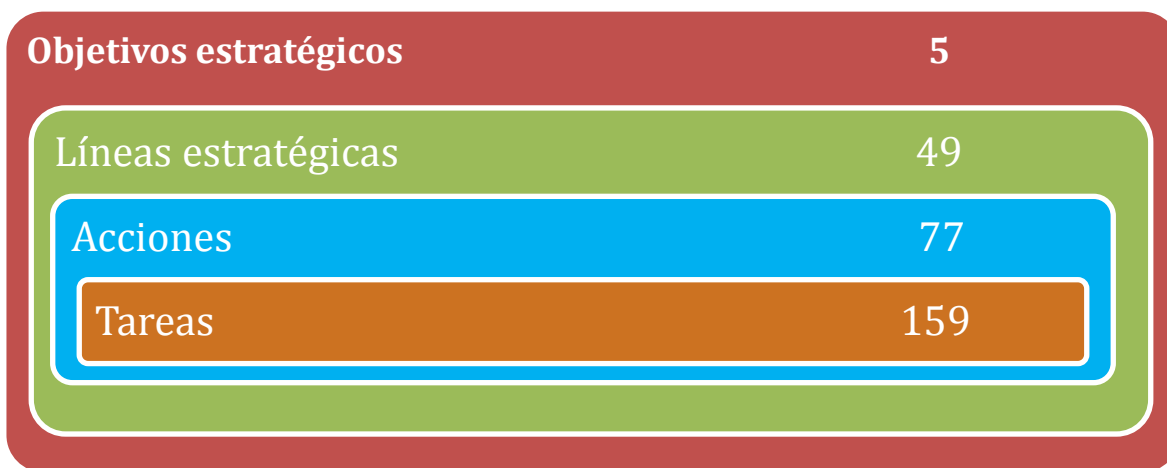
La planeación estratégica del año fue construida con base en los objetivos estratégicos de la entidad. Para la consecución de estos se plantearon líneas estratégicas, acciones y tareas.

- Las *líneas estratégicas* se entienden como marcos de referencia que impactan directamente la consecución de los objetivos estratégicos y que ayudan a elegir las acciones adecuadas para alcanzar las metas de la organización.
- Las *acciones* se definen como las actividades principales que permitirán la consecución de las líneas estratégicas, y que permiten conseguir los objetivos estratégicos.

- Las *tareas* corresponden a las actividades puntuales y necesarias para poder desarrollar las acciones que impactarán directamente las líneas estratégicas para la consecución de los objetivos planteados.

El plan de acción - PA para la vigencia 2018 está compuesto por los cinco objetivos estratégicos mencionados en la ilustración 1, los cuales se hacen alcanzables mediante 49 líneas estratégicas, que a su vez están conformadas por 77 acciones materializadas por medio de 159 tareas.

Ilustración 2. Plan de acción 2018



Fuente: Plan de Acción 2018 – Planeación UAESPE

El seguimiento al plan de acción de la vigencia se realizó de acuerdo con las ponderaciones definidas para cada uno de los componentes. Cada uno de los objetivos estratégicos tiene una ponderación de 20%, las líneas estratégicas están ponderadas de acuerdo con las acciones que involucran, las acciones por su parte son ponderadas de acuerdo con su impacto sobre las líneas estratégicas definidas y finalmente, las tareas son ponderadas de acuerdo con su impacto sobre las acciones.

Tabla 1. Cumplimiento por Objetivos Estratégicos

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	CUMPLIMIENTO 2018
Aumentar la cobertura del Servicio Público de Empleo a nivel nacional y fomentar el uso del servicio entre buscadores y empresarios	99%
Convertir al SPE en referente de información de oferta y demanda laboral	85%
Fortalecer el Servicio Público de Empleo con enfoque regional, diferencial y de cierre de brechas	95%
Fortalecer la gestión institucional para el buen gobierno	97%
Mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por los Prestadores del Servicio Público de Empleo	94%
Total Cumplimiento Promedio por Objetivos	96%

Fuente: Seguimiento Plan de Acción 2018 – Planeación UAESPE

Tabla 2. Cumplimiento por Dependencia

DEPENDENCIAS	CUMPLIMIENTO (por acciones) 2018
Dirección General - Equipo Comunicaciones	100%
Dirección General - Equipo Jurídico	100%
Dirección General - Equipo Planeación	98%
Dirección General- Equipo Estratégico	91%
Secretaría General - Coordinación Administrativa	95%
Secretaría General - Coordinación Financiera	100%
Secretaría General - Coordinación Talento humano	100%
Secretaría General- Coordinación Contractual	100%
Subdirección de Administración y Seguimiento - Coordinación de Estudios e Investigación del Mercado Laboral	96%
Subdirección de Administración y Seguimiento - Coordinación de Seguimiento y Administración	90%
Subdirección de Desarrollo y Tecnología	84%
Subdirección de Promoción - Coordinación de Asistencia técnica e implementación	100%
Subdirección de Promoción - Coordinación de Diseño	97%
Total Cumplimiento Plan de Acción 2018	96%

Fuente: Seguimiento Plan de Acción 2018 – Planeación UAESPE

A continuación, se presenta de manera detallada el balance por cada uno de los objetivos, y se muestra el avance en cuanto a las líneas estratégicas que los conforman, resaltando los logros de las áreas que contribuyeron a su desarrollo.

III. Cumplimiento por Objetivos Estratégicos.

Objetivo 1. Aumentar la Cobertura del Servicio Público de Empleo a Nivel Nacional y Fomentar el uso del servicio entre Buscadores y Empresarios

En el marco de este objetivo se busca el crecimiento del Servicio Público de Empleo, mediante la ampliación de la cobertura de la oferta de servicios para generar mayor atención de las necesidades de todos los aliados y miembros del ecosistema de empleabilidad compuesto por la Red de Prestadores, los buscadores de empleo, las empresas, entidades territoriales, organizaciones de educación superior y demás organizaciones públicas y privadas.

Tabla 3. Objetivo 1 – Cumplimiento por Acciones – L.E.

LÍNEA ESTRATÉGICA	# Acciones x L.E.	CUMPLIMIENTO
Articular la oferta institucional de la red de prestadores y de la Unidad SPE con las políticas, programas y espacios sectoriales adelantados por el sector público y privado.	1	100%
Fomentar la cultura de uso de los medios internos de comunicación	6	100%
Fomentar la promoción del SPE a nivel regional con los actores del ecosistema de empleabilidad	4	100%
Identificar oportunidades para ampliación de cobertura del SPE respecto de las necesidades de las empresas en función de los proyectos estratégicos de los sectores priorizados.	1	100%
Incrementar la cobertura en la Red de Prestadores del SPE en al menos un 10%.	10	96%
Mejorar la calidad en la prestación del servicio	6	100%
Posicionar el SPE a nivel regional	8	100%
Total general	36	99%

Fuente: Seguimiento Plan de Acción 2018 – Planeación UAESPE

A continuación, se relacionan los principales logros de los equipos que contribuyen al desarrollo de este objetivo.

Equipo Estrategia

- ✓ Se avanzó en la ejecución con los planes de trabajo establecidos mediante la articulación institucional en primer lugar con el sector turismo a través de Ministerio de Comercio Industria y Turismo, COTELCO, Asociación Hotelera y Turística de Colombia, esto a través de la continuación con los planes de trabajo y propuestas de documentos de investigación para el cierre de brechas de capital humano del sector hotelero en la articulación con el área de Observatorio del SPE.
- ✓ Se realizó la articulación con la Alcaldía Mayor de Bogotá a través de la Secretaría de Salud en la cual se está construyendo un plan de trabajo que incorpore la utilización del SPE para la contratación de mano de obra en el distrito en la construcción del Hospital de la localidad de Usme, adicionalmente se realizaron los acercamientos y planes de trabajo para la identificación de nuevos proyectos en el sector salud a través del Ministerio de Salud específicamente con el área de planeación.

Equipo de Comunicaciones

- ✓ Se realizó la difusión del SPE Te Informa con la información sobre la posesión de la Directora, capacitación de Confiar, visita de la Directora al departamento del Atlántico, los Talleres Construyendo País del presidente Duque, reunión del Consejo Directivo, los encuentros de Hidrocarburos, las mesas de trabajo con los prestadores, el inicio de la Navidad y la posesión de asesores y subdirectores
- ✓ Se realizó el cubrimiento de los eventos que realizaron los prestadores en el marco de los Encuentros Inclusivos para el Empleo y los eventos que desarrolló la dirección sobre las Mesas de Trabajo
- ✓ Se realizaron comunicados sobre las Mesas de Trabajo con los prestadores, el cubrimiento de los 100 Días del Presidente Duque, Encuentros Inclusivos para el Empleo, las vacantes vigentes de las regiones y los Talleres Construyendo País

Coordinación de Implementación y Asistencia Técnica

Referente a las ferias de servicio y/o empleo la Unidad a través de su red de prestadores se realizó el apoyo de las cuatro ferias. En la ciudad de Medellín se realizó una feria de empleo con especial énfasis en retornados; en la ciudad de Cali, Cúcuta y Bogotá con ferias de servicios dirigidas a

retornados y migrantes venezolanos, con participación no sólo de la red de prestadores del territorio (Agencias de Gestión de CCF y APE-SENA), sino de entidades del Sector Trabajo, de otros sectores del gobierno y además de cooperación internacional como ACNUR y OIM.

La Unidad del SPE hizo presencia en los eventos relacionados con población migrante desde Venezuela en:

- ✓ 04 de octubre Medellín
- ✓ 01 de Noviembre Cali
- ✓ 27 de Noviembre Cúcuta
- ✓ 02 de Diciembre Bogotá D.C.

Adicionalmente apoyó la realización de Eventos Inclusivos en diferentes lugares del país.

- ✓ Para el cuarto trimestre del 2018 se acompañó a las siguientes IES con stand:
- ✓ V Feria Laboral de la Universidad Autónoma de Occidente que se realizó el 11 de octubre
- ✓ Feria Laboral Universidad Piloto que se realizó el 18 de octubre
- ✓ Feria Laboral Politécnico Gran Colombiano que se realizó el 22, 23 y 24 de octubre

Coordinación de Seguimiento y Monitoreo de la Red de Prestadores

- ✓ El equipo regional analizó la capacidad instalada de las agencias de empleo de las CCF, comparando los resultados obtenidos en sus indicadores de gestión con la capacidad instalada de cada prestador, para finalmente concluir si la prestación de su servicio es efectiva en términos de cobertura.
- ✓ En el último trimestre del año se autorizaron 6 nuevos prestadores.
- ✓ Los regionales de seguimiento en su obligación de promocionar el SPE, incentivan y motivan a las empresas interesadas en autorizarse iniciar con el proceso de autorización a efectos de formalizar la gestión que realizan.
- ✓ De los 150 potenciales prestadores, 7 iniciaron proceso de autorización y en la actualidad forman parte de la red de prestadores.

Objetivo 2. Convertir al SPE en Referente de la Información de Oferta y Demanda Laboral

Tabla 4. Objetivo 2 - Cumplimiento por Acciones – L.E.

LINEA ESTRATÉGICA	# Acciones x L.E.	CUMPLIMIENTO
Consolidar el Observatorio del SPE como una herramienta que brinde información oportuna y pertinente para la toma de decisiones de las políticas públicas de empleo al identificar las necesidades de los distintos sectores productivos, de la población y las dinámicas propias de cada uno de los territorios.	1	100%
Fortalecimiento de la información generada por el Observatorio del SPE	1	100%
Participar en espacios de divulgación y discusión en temas relacionados con el SPE y el mercado laboral colombiano, en donde se lleven a cabo procesos de retroalimentación con diferentes actores enfocados a la mejora de la empleabilidad de los buscadores de empleo y la productividad del país.	1	100%
Promover la generación y uso de información del mercado laboral que permita adelantar apuestas de intervención en la regiones con las entidades del orden nacional y/o regional	1	40%
Total general	4	85%

Fuente: Seguimiento Plan de Acción 2018 – Planeación UAESPE

A continuación, se relacionan los principales logros de los equipos que contribuyen al desarrollo de este objetivo.

En el marco del desarrollo de este objetivo, se busca proyectar el Servicio Público de Empleo como principal fuente de información en cuanto a oferta y demanda laboral, por medio del análisis de la información de la que se dispone, para la caracterización de buscadores y empleadores, que permitan un análisis más acertado de las condiciones de empleabilidad del mercado laboral colombiano.

Equipo Estratégico

Durante el último trimestre se elaboraron documentos con información de los sectores estratégicos para el programa construyendo país, los cuales complementaron efectivamente los datos contenidos en los mismos, y externamente serán un referente de información, para cualquier centro de investigación del país y sobre todo para aquellos que se encuentran articulados con la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Coordinación de Estudios e Investigaciones del Mercado Laboral

Con el fin de fortalecer la información generada por el Observatorio del SPE y así mismo generar análisis de información que sirva como insumo para la toma de decisiones en materia de empleabilidad, se realizaron las siguientes actividades:

- ✓ Se concluyó la elaboración de los documentos de "Vacantes de Difícil Colocación", "Mejor Época del Año para Contratar" y "Diagnóstico de la vocación económica de los departamentos de Córdoba y Sucre". Estos documentos están disponibles en versión final.
- ✓ Durante el último trimestre del año se publicaron en el Micrositio del Observatorio 248 Anexos distribuidos de la siguiente forma:
 - 62 Anexos de Oferta caracterizados por 1 nacional, 57 regionales y 4 poblacionales correspondientes a los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2018.
 - Se publicaron 4 Boletines de Caracterización Prestadores correspondientes a los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2018.
 - Se publicaron 2 Notas de coyuntura: Dinámica Demográfica en Colombia y Población en Edad de Trabajar; El Papel de las Agencias de Empleo en el Marco Nacional de Cualificaciones
 - Se publicaron 2 Boletines: Jóvenes en el mercado laboral 2018; Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral 2018.

- ✓ Durante lo corrido del año se desarrollaron en total: 8 boletines (Mujer, Jóvenes, Víctimas, Discapacidad y se publicaron 4 Boletines de Caracterización Prestadores correspondientes a los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2018), 2 notas de coyuntura. (El Papel de las Agencias de Empleo en el Marco Nacional de Cualificaciones y Dinámica Demográfica en Colombia y Población en Edad de Trabajar) y 911 anexos estadísticos (622 oferta y 93 demanda laboral).

Objetivo 3. Fortalecer el Servicio Público de Empleo con Enfoque Regional, Diferencial y de Cierre de Brechas.

Tabla 5. Objetivo 3 - Avance Líneas Estratégicas.

LÍNEA ESTRATÉGICA	# Acciones x L.E.	CUMPLIMIENTO
Agenda para el cierre de brechas de capital humano	2	100%
Articular con los actores en territorio, las iniciativas que promuevan la empleabilidad en los diferentes sectores en función de las fortalezas de las regiones.	2	100%
Inclusión laboral a poblaciones de difícil acceso	11	94%
Posicionar a la red de prestadores a través de la articulación con entes territoriales y nacionales, mejorando la efectividad de los servicios con enfoque diferencial y de cierre de brechas	1	100%
Promover la articulación con actores estratégicos públicos y/o privados de orden nacional e internacional, a través de alianzas, convenios y/o acuerdos.	4	100%
Prospectiva laboral para el cierre de brechas de empleabilidad y capital humano.	1	75%
Total general	21	95%

Fuente: Seguimiento Plan de Acción 2018 – Planeación UAESPE

A continuación, se relacionan los principales logros de los equipos que contribuyen al desarrollo de este objetivo.

Coordinación de Estudios e Investigación del Mercado Laboral

- ✓ Se realizó el informe avance 2018 demanda laboral, prospectiva laboral y perfiles ocupacionales cierre de brechas de capital humano en el sector turismo (hotelería).
- ✓ Se realizó el documento estudio de competencias a partir de los resultados de la prueba performance. Este documento da una visión amplia sobre los resultados obtenidos durante el año 2017 de la prueba performance, el número de pruebas aplicadas, los prestadores que han aplicado la prueba, pruebas realizadas por sexo, resultados por neurofortalezas y neurofortalezas por regiones.

Coordinación de Asistencia Técnica e Implementación

Con el fin de facilitar la articulación del Servicio Público de Empleo con actores estratégicos internacionales, durante el cuarto trimestre del año, se construyeron dos planes de trabajo orientados al diseño e implementación de acciones para fortalecer las capacidades de los centros de empleo y la implementación de servicios especializados para para la atención de la población AFRO, así como, el fortalecimiento institucional y técnico de la Unidad del SPE en temas relacionados con la gestión empresarial, sistema de información y demanda laboral.

Así mismo se inició el proceso de formalización del plan de trabajo con la Organización Internacional de Migración- OIM, a través de la propuesta de memorando de entendimiento y la solicitud de revisión por parte del equipo jurídico de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Coordinación de Diseño

Desde la Coordinación de Diseño se busca establecer lineamientos para la mitigación de barreras de empleabilidad con enfoque territorial, diferencial y de derechos, para ello se busca diseñar y ejecutar la estrategia del SPE en el marco del posconflicto y así mismo fortalecer la estrategia de atención diferencial de víctimas del conflicto armado del SPE:

- ✓ La atención especializada se encuentra en ejecución durante el último trimestre del año en las tres regiones seleccionadas. Al cierre del año se han colocado 284 personas.
- ✓ Se continúa con la ejecución de los 19 proyectos aprobados, en los cuales se especifica el porcentaje aproximado de participación de las víctimas del conflicto armado (68%), de los 1198 beneficiarios (reporte a 30 de noviembre). Se destaca la participación de alto porcentaje de persona mayor de 40 años y mujeres, principalmente de las zonas rurales por

lo que la interseccionalidad es una característica presente en la intervención de la población víctima del conflicto armado. Todavía hay información pendiente una vez se liquide el Convenio en el 2019

- ✓ Referente a las ferias de servicio y/o empleo la Unidad a través de su red de prestadores ha apoyado la realización de cuatro ferias. En la ciudad de Medellín se realizó una feria de empleo con especial énfasis en retornados; en la ciudad de Cali, Cúcuta y Bogotá con ferias de servicios dirigidas a retornados y migrantes venezolanos, con participación no sólo de la red de prestadores del territorio (Agencias de Gestión de CCF y APE-SENA), sino de entidades del Sector Trabajo, de otros sectores del gobierno y además de cooperación internacional como ACNUR y OIM.
- ✓ La Unidad del SPE participó en la Subcomisión de Diálogo Social Tripartito para Asuntos Migratorios; y participó en la construcción del CONPES 3950-Estrategia para la Atención de la Migración desde Venezuela.
- ✓ Frente a la población afrodescendiente se adelantaron gestiones para viabilizar recursos a través de OIM, lo cual quedó pendiente concretar durante 2019.
- ✓ Por último, la Unidad generó espacios de información y la resolución de dudas para los prestadores, con relación a la normativa existente y que se ha ido generando producto de la migración masiva desde Venezuela. Esto con el fin que sus acciones puedan estar acorde con los lineamientos vigentes del Gobierno nacional y asimismo puedan brindar un mejor servicio a los usuarios.

Objetivo 4. Mejorar la Calidad de los Servicios Ofrecidos por los Prestadores del Servicio Público de Empleo

Mediante el desarrollo de este objetivo se busca promover dentro de Servicio Público de Empleo estándares de calidad en cuanto a los servicios ofrecidos por los prestadores autorizados, que se reflejen en altos grados de satisfacción por parte de todos los integrantes del ecosistema de empleabilidad.

En el siguiente cuadro se muestran las líneas estratégicas que conforman este objetivo y el cumplimiento conseguido durante el primer trimestre del año, adicionalmente se relacionan los logros más importantes de los equipos.

Tabla 6. Objetivo 4 - Avance líneas estratégicas

LINEA ESTRATÉGICA	# Acciones x L.E.	CUMPLIMIENTO
Actualizar el Sub-sistema de Gestión Documental de forma articulada con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Unidad.	4	86%
Asesorar y acompañar a la diferentes dependencias de la entidad en los asuntos financieros, presupuestales, contables en el proceso de adquisición de bienes y servicios en cumplimiento de la misión institucional	4	100%
Control de Información de Prestación del SPE – CIPRES.	3	100%
Dar asesoría jurídica a la Red de Prestadores y a sus usuarios sobre el alcance de la normativa del Servicio Público de Empleo.	3	100%
Dar asesoría jurídica a las áreas misionales de la entidad sobre la implementación de servicios, programas y estrategias relacionadas con el Servicio Público de Empleo	3	100%
Facilitar el acceso a la información a la red de prestadores.	2	100%
Fortalecer el liderazgo a partir de espacios de desarrollo y crecimiento.	2	99%
Fortalecer la gestión contractual a través del acompañamiento y capacitación a las diferentes áreas de la Entidad.	3	100%
Garantizar el servicio y atención al ciudadano a través de los diferentes canales.	6	100%
Garantizar que se conoce el talento humano de la Entidad.	2	100%
Generar Información oportuna para la toma de decisiones.	7	98%
Gestión del Conocimiento	1	100%
Gestión del rendimiento enfocada en los valores y la retroalimentación constante.	1	100%
Gestionar los Bienes y Servicios adecuadamente, teniendo en cuenta la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Unidad.	1	100%
Gobierno Digital	4	88%

Implementar y posicionar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en la Unidad.	7	100%
La Felicidad como pilar de la productividad.	2	99%
La integridad y la transparencia como pilares de los servidores y la cultura de la Entidad	1	100%
Proponer al Ministerio del Trabajo o demás entidades del orden nacional proyectos de reglamentación que desarrollen el alcance del Servicio Público de Empleo o implementen programas o estrategias relacionados con el mismo.	1	100%
Proyección de actos administrativos que sean expedidos por la Unidad y que adopten programas, estrategias o proyectos relacionados con la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo o la administración del Servicio Público de Empleo o su Red de Prestadores.	1	100%
Transformación digital	4	88%
Velar por la oportuna repuesta a las peticiones, quejas, reclamos y solicitudes que realizan los ciudadanos a la Unidad, teniendo en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Unidad.	1	100%
Total general	63	97%

Fuente: Seguimiento Plan de Acción 2018 – Planeación UAESPE

A continuación, se relacionan los principales logros de los equipos que contribuyen al desarrollo de este objetivo.

Subdirección de Desarrollo y Tecnología

- ✓ En el marco del desarrollo evolutivo de los sistemas de información y así mismo apoyar a la red de prestadores y empresarios en los avances evolutivos con relación a los sistemas de información de la Unidad que se relacionen con los servicios ofrecidos por ellos, se realizaron las siguientes actividades:
- ✓ Se diseñó, desarrolla e implementa la reingeniería de CIPRES luego del requerimiento del cliente Administración y Seguimiento. De la misma manera se solicitan los desarrollos evolutivos de SISE al proveedor de servicios.

- ✓ Luego de las mejoras aplicadas, la infraestructura en la nube en la actualidad cuenta con el espacio suficiente que ha permitido tener el ambiente de producción separado del ambiente de pruebas.
- ✓ La herramienta de alianzas está desarrollada, según el requerimiento inicial.

Coordinación de Seguimiento y Monitoreo de la Red de Prestadores

- ✓ En el ejercicio de seguimiento se identificó que los prestadores autorizados (CCF) cuentan con sistemas de gestión fundamentados en normas técnicas de calidad ISO; lo cual garantiza procesos ya estandarizados para estos prestadores.
- ✓ Se elaboró la guía junto con la propuesta de encuesta dirigida a los diferentes tipos de usuario.
- ✓ Se realizó socialización a través de las jornadas de NTC y adicionalmente se aplicó una encuesta de satisfacción frente a la gestión del equipo regional.
- ✓ Se realizaron las visitas de seguimiento a los prestadores acorde con los resultados de las evaluaciones técnicas. Se realizaron 19 visitas de seguimiento durante el último trimestre.

Coordinación de Estudios e Investigaciones del Mercado Laboral.

- ✓ Con el objetivo de elaborar evaluaciones, estudios y documentos técnicos que permitan fortalecer la prestación del SPE, se empezó a construir el documento para la prestación de los servicios a la población migrante y la población mayor de 40 años.
- ✓ Se terminaron documentos de "Oportunidades de Empleo para venezolanos" y "Estrategia de inclusión laboral de personas mayores de 40 años".

Coordinación de Implementación y Asistencia Técnica.

Los profesionales del equipo de implementación han mantenido constante contacto con los prestadores para la organización de eventos, resolución de dudas, información sobre estrategias entre otros. Asimismo, para el levantamiento de los Planes de Trabajo y el seguimiento la retroalimentación y comunicación ha sido permanente.

Coordinación de Diseño

- ✓ En el marco del fortalecimiento de capacidades de los equipos de la Unidad y red de prestadores del SPE para la mejora en la calidad de los servicios y así mismo acompañar y

promover el uso de las herramientas virtuales y tecnológicas entre la Red de Prestadores, la coordinación aporta al objetivo teniendo en cuenta la ejecución de las siguientes actividades:

- ✓ La Unidad del SPE en el último trimestre trabajó en la compilación de las diferentes herramientas de gestión empresarial. Asimismo, se envió un diagnóstico el cual ha servido como insumo para realizar documento de caracterización de la Red.
- ✓ Durante el año se tuvieron 258 solicitudes relacionadas con salones virtuales (45), reporteador online (38), Emailing (21), Mesa de Ayuda (60), entre otros.
- ✓ Durante el último trimestre se continúa promoviendo el uso de las pruebas Performance.
 - Por tanto en el mes de octubre de se realizan: 10582
 - Por tanto en el mes de noviembre de se realizan: 9889
 - Por tanto en el mes de diciembre de se realizan: 4889

Objetivo 5. Fortalecer la Gestión Institucional para el Buen Gobierno

En el marco de este objetivo se busca el fortalecimiento de todos los procesos transversales de la Unidad para la ejecución de una gestión institucional que dé cuenta de buen gobierno que promueva la interacción de cada una de las dependencias para lograr sinergias y resultados esperados de acuerdo a la gestión de la unidad.

Tabla 7. Objetivo 5 - Avance líneas estratégicas

LINEA ESTRATÉGICA	# Acciones x L.E.	CUMPLIMIENTO
Asesorar de manera transversal a las áreas de la Unidad en la formulación y/o adecuación de las herramientas que busquen mejorar la prestación de los servicios de nuestra red de prestadores.	1	100%
Desarrollo evolutivo de los sistemas de información	4	88%
Elaboración de evaluaciones, estudios y documentos técnicos que permitan fortalecer la prestación del SPE.	2	100%
Fortalecer el seguimiento al cumplimiento de la reglamentación de la red de prestadores.	4	75%
Fortalecer las capacidades de la Red de prestadores del Servicio Público de empleo.	4	100%
Fortalecer los sistemas virtuales y el desarrollo de contenidos del SPE	4	100%

Promoción de espacios de análisis, discusión y definición de estrategias del SPE y su Red de Prestadores.	1	100%
Promover la calidad en la prestación del servicio por parte de los prestadores del SPE a través del fortalecimiento del seguimiento y monitoreo de la red	8	96%
Propender por la igualdad de condiciones operativas en la red de prestadores.	3	92%
Transferir y asesorar a los prestadores sobre los lineamientos e instrumentos diseñados por la Unidad	4	100%
Total general	35	94%

Fuente: Seguimiento Plan de Acción 2018 – Planeación UAESPE

A continuación, se relacionan los principales logros de los equipos que contribuyen al desarrollo de este objetivo.

Grupo de Planeación

El grupo de planeación, con la colaboración de cada una de las dependencias que integra la unidad, realiza el seguimiento a los planes, programas y proyectos de la unidad y se orienta a las áreas en la implementación de cada dimensión y política del MIPG, esto con el fin de fortalecer la planeación estratégica de la Unidad y así mismo, permitir tomar decisiones que contribuyan a la mejora institucional.

Para contribuir al cumplimiento del objetivo, se realizaron las siguientes actividades programadas en el plan de acción:

- ✓ Se realizó el seguimiento presupuestal a los proyectos de inversión de la entidad y se atendieron la totalidad de requerimientos de información con respecto al tema.
- ✓ Se realizaron acercamientos en el mes diciembre con la Subdirección de Desarrollo y Tecnología con el fin de mejorar los procesos de reporte del plan estratégico institucional.
- ✓ Se entrega le documento incluyendo el costo estimado de la ruta de empleabilidad para la población víctima del conflicto armado.
- ✓ Se realizó el seguimiento al plan de acción, plan estratégico institucional, y se dio respuestas a los demás requerimientos que realizó la oficina de control interno.
- ✓ Se realizó consolidación del Plan de Acción año 2018.

- ✓ Se realizó seguimiento con corte al 7 de diciembre del índice del gobierno digital.
- ✓ El 19 de noviembre se presentó el avance del plan de acción del modelo integrado de Planeación y Gestión en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- ✓ Se emitió la circular 020 del 27 de noviembre de 2018 actualizando la segunda versión del procedimiento de nómina perteneciente al proceso de gestión del talento humano, cabe aclarar que esta tarea se realizó por demanda.
- ✓ Se realizó el acompañamiento a la Dirección General en la secretaría técnica de dicho comité, realizando las convocatorias a las sesiones y sus respectivas actas, durante el período se realizaron 3 sesiones del Comité.
- ✓ Se continuó con el apoyo a todas las dependencias de la Unidad en la consolidación de información solicitada por el Ministerio de Trabajo, el Departamento Nacional de Planeación y demás entidades externas en lo correspondiente al cierre de gobierno
- ✓ Se elaboraron todos los reportes periódicos y se dio respuesta oportuna a todas las solicitudes allegadas al Grupo de Planeación.

Coordinación Contractual

La Secretaría General y el equipo de Coordinación Contractual, teniendo en cuenta las acciones encaminadas a asesorar a las diferentes áreas de la Unidad en la estructuración de los diferentes procesos y modalidades de selección, realizó las siguientes actividades:

- ✓ Contratación Vigencia 2018: A la fecha (con corte a 31 de diciembre) se han suscrito por parte de la entidad 123 Contratos, Convenios y Órdenes de compra (Acuerdo Marco de Precios), así:
 - 90 Contratos de prestación de servicios- Persona Natural
 - 16 Contratos de prestación de servicios- Persona Jurídica.
 - 3 Contratos interadministrativos.
 - 2 Contrato de compraventa
 - 1 Convenio de asociación
 - 1 Convenio interadministrativo
 - 1 Contrato de Arrendamiento
 - 5 Órdenes de Compra
 - 4 Anulados



- ✓ Liquidaciones: Una vez rectificada la base de datos de contratos y/o convenios pendientes por liquidar se cuenta con la siguiente información: Con respecto a las vigencias 2016 – 2017 se han liquidado 40 Contratos o Convenios, quedando pendientes por liquidar 9, las cuales están en elaboración por parte del supervisor o en suscripción por parte del asociado o contratista; igualmente existen 93 actas de liquidación del programa de pacto agrario pendiente por liquidar, es decir, de un total de 177 se han liquidado 74 Contratos.
- ✓ Se llevaron a cabo reuniones de seguimiento a los contratos y/o convenios de la entidad con el ánimo de identificar alertas tempranas en referencia a la ejecución presupuestal, legalización contable y cumplimiento de las obligaciones y/o compromisos adquiridos.

Coordinación del Talento Humano

La Secretaría General y el equipo de talento humano, con el objetivo de continuar con su estrategia de establecer las políticas, planes y programas de administración de personal, adelantaron acciones encaminadas a diseñar e implementar los planes y programas orientados al desarrollo de competencias y plan de bienestar y estímulos tales como:

- ✓ Capacitaciones:
 - Temas de Relevancia internacional: Colombia compra eficiente Compras públicas sostenibles.
 - Derechos humanos: Diplomado virtual ESAP gestores de paz en Octubre.
 - Capacitaciones pendiente, que llevaron a cabo durante el trimestre:
 - Jornada de Reinducción - Misional.
 - Gestión de las tecnologías de la información: curso SENA virtual; uso de Excel y Access para el desarrollo de aplicaciones administrativas empresariales.
 - Derecho de acceso a la información: capacitación de instrumentos de gestión de información para ley de transparencia.
 - Participación ciudadana: curso virtual ESAP participación ciudadana.
 - Gestión administrativa: capacitación en gestión de PQRS.
 - Cultura organizacional: liderazgo y comunicación asertiva de la ARL Positiva, taller de sueños.
 - Servicio al ciudadano: curso SENA virtual servicio al ciudadano en octubre de 2018 y charla de servicio al ciudadano Secretaria General de la Alcaldía de Bogotá
- ✓ Se establecieron dos acciones para fortalecer las competencias de los Gerentes Públicos:



- Inducción para altos directivos del Estado en la ESAP: Participaron los 4 gerentes públicos de los cuales se certificaron 3.
 - Ruta de formación gerencial de la comunidad virtual: Se activaron los usuarios a los 4 gerentes públicos para avanzar en los módulos de formación, presentándose una baja participación; adicionalmente en el último trimestre del año hubo cambio de los 4 gerentes públicos lo que imposibilitó la finalización de la formación.
 - ✓ Se realizaron evaluaciones de desempeño extraordinarias por retiro de los diferentes subdirectores y secretario general.
 - ✓ Se concertaron compromisos con los funcionarios en periodo de prueba que ganaron el concurso.
 - ✓ Durante el cuarto trimestre se realizaron las siguientes actividades de bienestar:
 - Celebraciones mensuales de cumpleaños de los meses de octubre, noviembre y diciembre y la entrega de los bonos de cine.
 - Celebración Halloween: Entrega de cartuchera con dulces a los niños para los niños de los funcionarios (entregados por Compensar).
 - Compartir Navideño: Taller de manualidades navideñas y entrega de manillas para mundo aventura para hijos de funcionarios menores de 12 años.
 - Se otorgó el segundo día de la familia.
 - Prácticas libres deportivas para todos los funcionarios: se cargaron \$100 mil pesos a las tarjetas de compensar con el fin de realizar actividades deportivas.
 - Día saludable: En diciembre se llevó a cabo el 2do día saludable que contó con masajes de camilla, manos y taller de cómo preparar un desayuno saludable dentro de las actividades de intervención al factor de riesgo psicosocial
 - Código de integridad: se realizó encuesta de diagnóstico sobre el grado de conocimiento del código de integridad, se realizó actividad de socialización del código por medio de habladores y socialización mediante pantallas.
 - Segundo taller de desvinculación asistida: Taller de sueños y proyecciones, dirigido a los funcionarios que no pasaron el concurso de la CNSC.
 - Se realizó encuesta de satisfacción de todas las actividades realizadas durante el 2018 para medir indicadores.
 - Se realizó encuesta de las necesidades de bienestar, como insumo para realizar el plan de bienestar del año 2019.
 - Concurso decoración navideña a la mejor área decorada.
- En relación con los entornos laborales saludables en el Plan de Bienestar, se llevó a cabo lo siguiente:

- Prácticas libres deportivas para todos los funcionarios: se cargaron \$100 mil pesos a las tarjetas de compensar con el fin de realizar actividades deportivas.
- Día saludable: En diciembre se llevó a cabo el 2do día saludable que contó con masajes de camilla, manos y taller de cómo preparar un desayuno saludable.

En el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo- SST, se desarrolló lo siguiente:

- Se realizó actividad de gimnasia laboral, actividad de liderazgo y comunicación asertiva, rumbo terapia, capacitación en inspecciones planeadas al COPASST, evaluación de los puestos de trabajo, socialización en pantallas de los siguientes contenidos: riesgo eléctrico, caídas al mismo nivel, estiramientos, prevención de la gripa, lavado de manos, orden y aseo.
- Código de integridad: se realizó encuesta de diagnóstico sobre el grado de conocimiento del código de integridad al igual que el plan de mejora para ser implementado en el año 2019. Se realizó actividad de socialización del código por medio de habladores, actividad muro del compromiso y socialización mediante pantallas.

Coordinación Financiera

- ✓ Se enviaron los informes del mes de octubre correspondientes a la ejecución presupuestal, seguimiento a legalización de convenios, ejecución del PAC; tanto en funcionamiento como en inversión, dirigida a los subdirectores, asesores y coordinadores de las dependencias de la Entidad.
- ✓ Durante los meses de noviembre y diciembre se envió la información de ejecución presupuestal de inversión y funcionamiento semanalmente a la Dirección General - Planeación, con el fin de mantenerla informada y tuviese las cifras actualizadas para la toma de decisiones.

Coordinación Administrativa

- ✓ Se actualizaron las TRD de acuerdo con los cambios del MIPG y fueron enviadas para aprobación y convalidación al Archivo General de la Nación-AGN.
- ✓ Actualización, aprobación y publicación del Programa de Gestión Documental-PGD
- ✓ Con el propósito de asegurar la continuidad del servicio de archivo la entidad celebró un nuevo contrato apalancado con vigencias futuras, el cual garantiza el servicio hasta el 30 de noviembre de 2019.
- ✓ De octubre a diciembre del 2018, fueron enviadas 1,557 comunicaciones a través de los servicios de correspondencia (Counter- correo certificado, paquetería, entre otros), 183 mediante correo electrónico certificado y 167 comunicaciones enviadas a nivel nacional (fuera de Bogotá).

- ✓ Se dio continuidad a la centralización del archivo físico del Grupo Contractual. El avance durante el trimestre es el siguiente: de la vigencia 2016 se ha organizado, digitalizado y centralizado 428 carpetas y 54.047 folios.
- ✓ De la vigencia 2016, 87 carpetas correspondientes a 13.855 folios para un total de 13 cajas, de la vigencia 2017 lo pendiente son 100 carpetas correspondientes 10.266 folios para un total de 10 cajas.
- ✓ Se garantizó en 2018 la custodia del archivo de las 144 cajas enviadas en el segundo trimestre más 41 cajas enviadas en el 4to trimestre para un total de 185 cajas en custodia.
- ✓ Se garantiza custodia de los archivos hasta el 30 de junio de 2019 con el contrato 096 de 2018 el cual establece custodia de 190 cajas.
- ✓ "Durante el 4to trimestre se recibieron 671 PQRSD, se atendieron 695 de las cuales 53 estaban en atención al cierre del 3er trimestre (corte septiembre).
- ✓ En el periodo comprendido entre enero y diciembre se recibieron 3.068 PQRSD, se dio respuesta a 3.045, de las cuales 6 estaban en atención con corte a la vigencia anterior.

Subdirección de Desarrollo y Tecnología

- ✓ Se revisó y realizó el documento de aproximación al PETI por parte de la Subdirección de Desarrollo y Tecnología. La siguiente actividad es socializar el documento a Secretaría General como dependencia responsable de aprobar la aproximación del PETI para la ejecución de este.
- ✓ Se realizó el estudio de mercado el cual evidenció que la mejor opción para hacer la contratación es el fabricante de GESDOC. Se solicita la cotización, se documenta el anexo técnico y el estudio previo para la contratación directa, posteriormente se solicita la revisión por parte del área contractual, se reciben las observaciones y se ajustan los documentos, así como también se solicita al área jurídica de la entidad revisar dicha documentación. Teniendo en cuenta que se estima que el proyecto no será terminado durante la vigencia 2018, la Entidad decide que en plan anual de adquisiciones de 2019 se incluya la implementación del trámite en línea con el fin de finalizar dicha actividad en la vigencia 2019.
- ✓ Se realizó la actualización con el código fuente indicado por el INSOR que está alineado con lo indicado en la Norma NTC 5854 nivel AA para las páginas: www.serviciodeempleo.gov.co, www.unidad.serviciodeempleo.gov.co, <http://www.serviciodeempleo.gov.co/observatorio> y la página <http://buscadordeempleo.gov.co>.

- ✓ La Subdirección de Desarrollo y Tecnología elaboró la documentación técnica necesaria y estudios previos correspondientes que fueron radicados el 6 de septiembre de 2018. La Unidad hizo un análisis de la viabilidad de este trámite y de acuerdo con los tiempos de contratación y ejecución, el contrato inducía una reserva presupuestal, por lo tanto se decide realizar la contratación para la vigencia del 2019.