

INFORME PLAN DE ACCIÓN AÑO 2020

Informe sobre Seguimiento al Plan de Acción de las dependencias de la
Unidad del SPE para la Vigencia 2020 – Cuarto trimestre y cierre.



ANGI VIVIANA VELÁSQUEZ VELÁSQUEZ
Directora General

PABLO ANTONIO ORDOÑEZ PEÑA
Secretario General

CARLOS ALBERTO GARZÓN FLOREZ
Subdirector de Promoción

RICARDO ABAD CHACÓN IBARRA
Subdirector de Desarrollo y Tecnología

FREDY ARTURO RAMOS RINCÓN
Subdirector (E) de Administración y Seguimiento

FREDY ARTURO RAMOS RINCÓN
Asesor de Planeación

JULIÁN DAVID CALDERÓN HORTÚA
Asesor Comunicaciones

ANGELICA MARÍA BETANCUR GRISALES
Asesora Dirección General

NIXÓN PABÓN
Asesor de la Dirección

RAÚL ESTEBAN
Asesor Jurídico

JUAN MANUEL BELLO JARAMILLO
Asesor Control Interno

BOGOTÁ D.C

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.

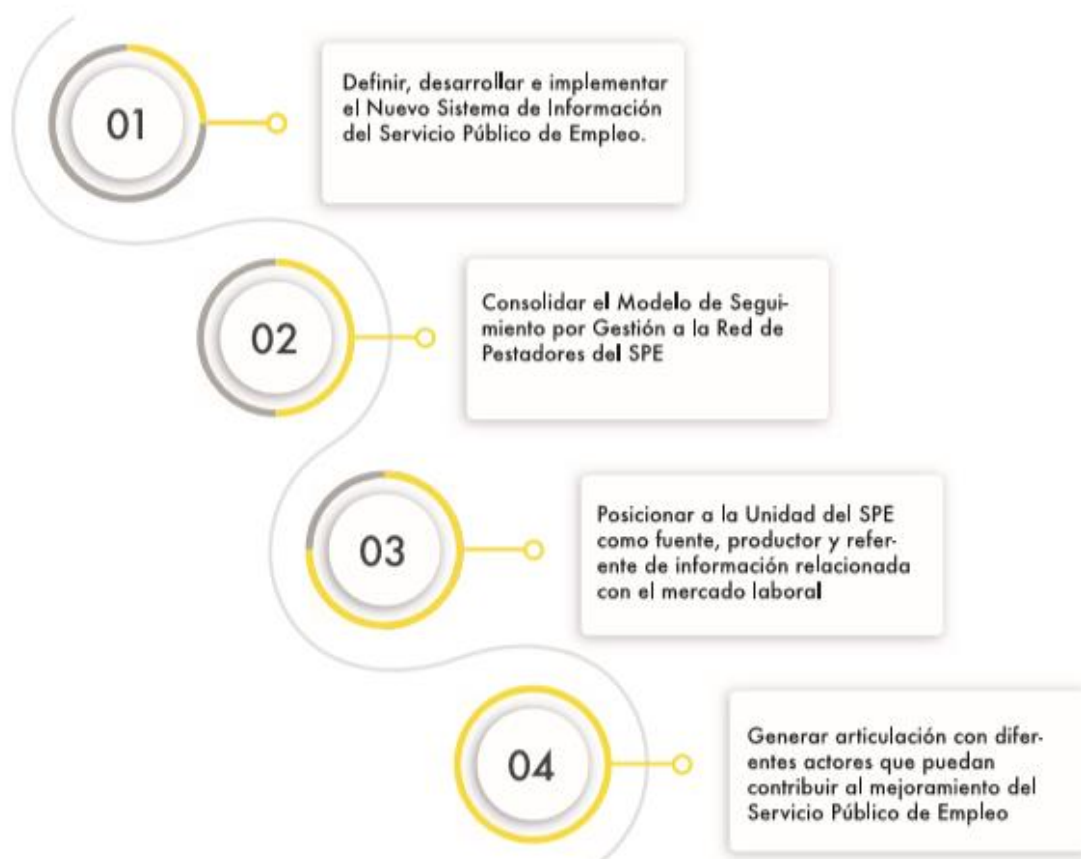
El Plan de Acción de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo es una herramienta del Proceso de Direccionamiento Estratégico, que permite evaluar el avance de la entidad, confrontando de manera periódica sus logros de cara a las proyecciones y cumplimiento de los objetivos establecidos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

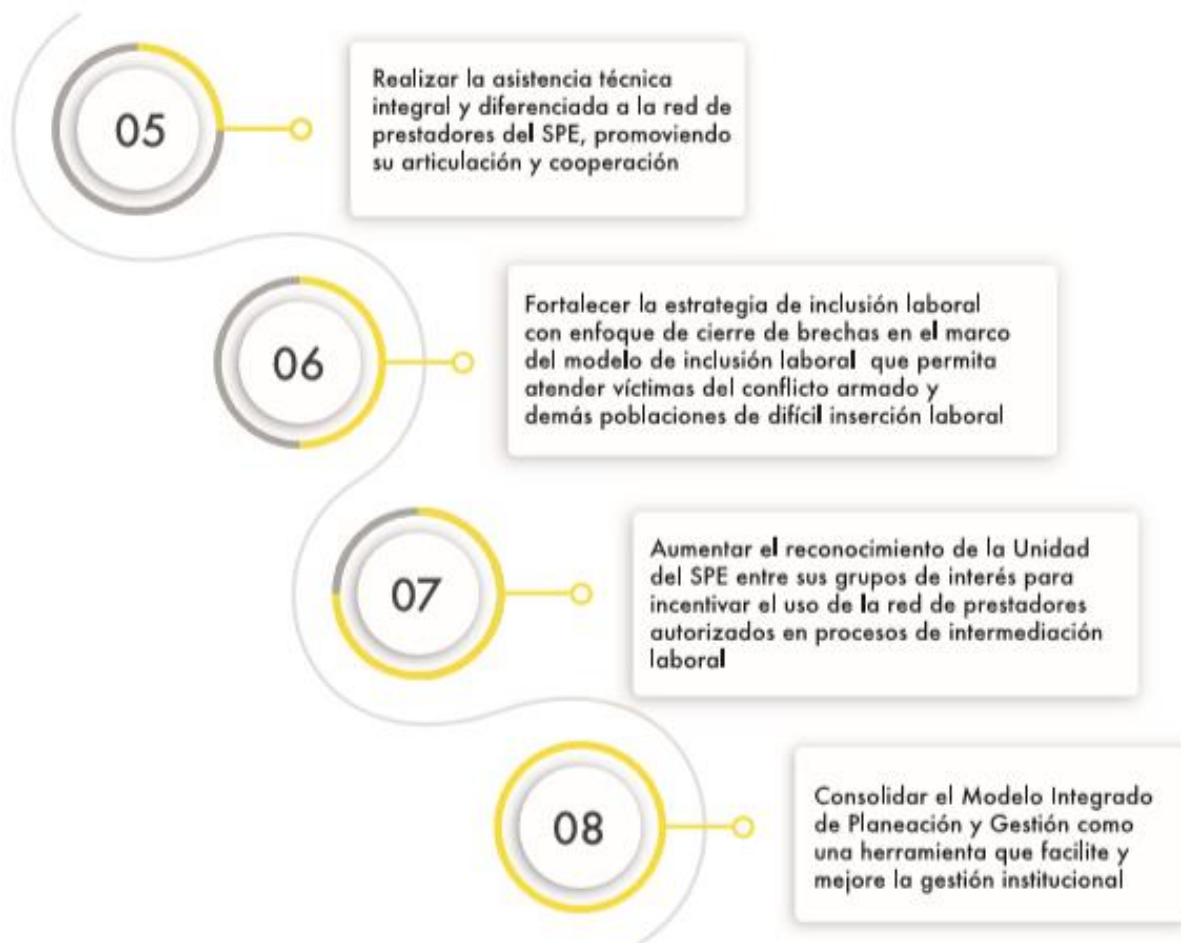
La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, dando cumplimiento a lo dispuesto por la ley, publica en su página Web el Primer Informe de Seguimiento al Plan de Acción 2020 donde se incluye información del trimestre comprendido entre los meses de enero y marzo de la presente vigencia. (Este informe puede ser consultado en la siguiente dirección: <http://serviciodeempleo.gov.co/>).

II. Seguimiento al Plan de Acción 2020

La planeación estratégica de la vigencia 2020 de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, está orientada a 8 objetivos estratégicos, que son el reflejo de su misión: Administrar y promocionar el SPE con un enfoque de calidad a través del funcionamiento oportuno y eficiente de la red de prestadores en el ámbito de la articulación e integración de las políticas activas del mercado de trabajo.

Ilustración 1. Objetivos Estratégicos





Fuente: Plan Estratégico Institucional 2019 - 2022 de la Unidad del SPE



El cumplimiento de estos objetivos estratégicos se verá reflejado en el Plan de Acción Institucional, en donde cada una de las dependencias de la Unidad del SPE propone sus acciones y tareas para el cumplimiento de lo que quiere lograr la entidad durante este cuatrienio.

- 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 seguimiento al Plan de Acción se realiza a través del aplicativo SEPIA el cual contará con información en tiempo real para contribuir a la toma de decisiones de los directivos de la Entidad.

El plan de acción para la vigencia 2020 está compuesto por los 8 objetivos estratégicos mencionados en la ilustración 1, los cuales se hacen alcanzables mediante acciones materializadas por medio de tareas.

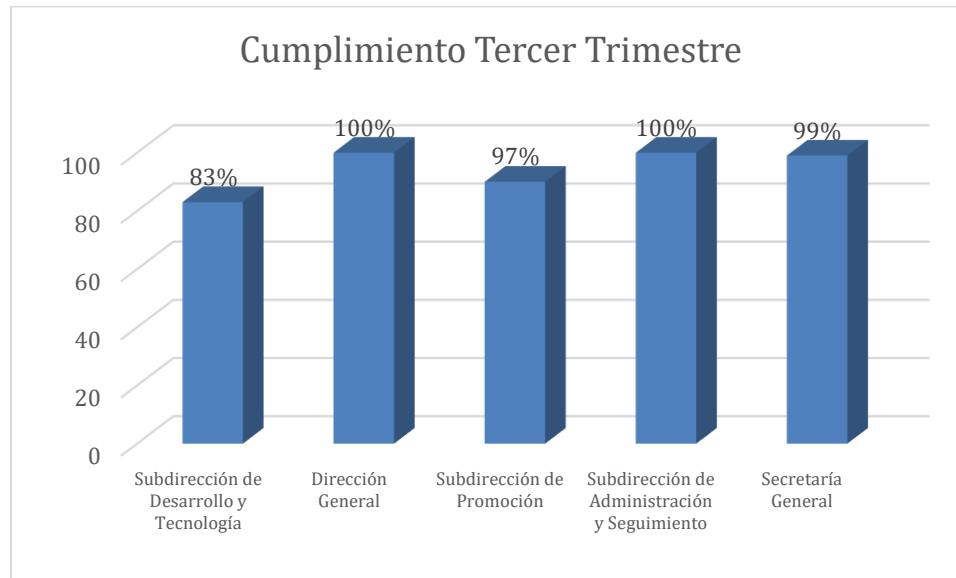
Ilustración 2. Plan de acción 2020

Objetivos estratégicos	8
Acciones	49
Tareas	107

El seguimiento al plan de acción de la vigencia 2020 para el segundo trimestre, se realizó de acuerdo con las acciones definidas y las tareas son ponderadas de acuerdo con su impacto sobre las acciones:



Cumplimiento por Dependencia Cierre de Vigencia – 2020



Dependencias Unidad del SPE	Cumplimiento/2020
Dirección General	100%
Asesor Jurídico	100%
Asesor de Dirección	100%
Asesor Comunicaciones	100%
Asesor Planeación	100%
Subdirección de Desarrollo y Tecnología	83%
Subdirección de Promoción	90%
Subdirección de Administración y Seguimiento	100%
Secretaría General	99%



Fuente: Información y Evidencias Entregadas por las Dependencias con corte a 31 de diciembre de 2020.

Las siguientes dependencias cumplieron parcialmente las acciones establecidas:

- **Secretaría General- Coordinación Talento Humano:** Se definieron 9 acciones, en donde 1 se cumplió parcialmente al 98%, y parcialmente la tarea “alcanzar el nivel de consolidación (81-100 puntos) en la matriz de Gestión de Talento Humano como la herramienta fundamental en la política de gestión estratégica de talento humano”, sin embargo, se alcanzó 78.4 puntos, es decir, un 97%. Referente a la tarea “Definir y ejecutar estrategias y/o acciones enfocadas a la difusión, seguimiento y evaluación del Código de Integridad como una herramienta implementada y apropiada por los servidores de la Entidad”, se anexo en el aplicativo Sepia como evidencia un cronograma actividades del código de integridad, el cual verificado cumple en un 94% la tarea propuesta.
- **Subdirección de Desarrollo y Tecnología:** Se definieron 4 acciones, la cuales 1 se cumplió parcialmente al 33%.

No se realizaron:

1. Documento de la Fase 1 del Diseño del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.
2. Contratos firmados relacionados con el Diseño del Sistema de Información.

La justificación de la no realización es por cambio en la estrategia de contratación, la cual impactó las actividades relacionadas en el plan de Acción programadas para el último trimestre del año.

Por lo anterior, el nivel de cumplimiento de la dependencia es del 83%.

- **Subdirección de Promoción - Grupo Diseño:** Se definieron 7 acciones, la cuales 6 se cumplieron al 100% y 1 al 20%.

La tarea “Elaborar proyecto de resolución que integre los componentes propios del Modelo de Inclusión Laboral como condiciones técnicas y operativas”, realizada verificación de evidencias se cumplió en un 60%.

No se realizaron las siguientes tareas:

1. Realizar deliberación del borrador con actores estratégicos internos y externos, previo concepto del asesor jurídico de la Unidad del SPE.
2. Aprobar los contenidos definitivos de la Resolución y expedición del acto administrativo.

La justificación de la no realización de las tareas es porque el Decreto 1823 fue expedido el 31 diciembre del año 2020, por lo cual no se elaboró la Resolución correspondiente en la vigencia 2020.

Por todo lo anterior, el nivel de cumplimiento de la dependencia es del 90%.

- **Subdirección de Promoción - Grupo Implementación:** se definieron 8 acciones de las cuales, 7 se cumplieron al 100% y 1 al 30%.
Se realizaron dos (2) tareas parciales, relacionadas a continuación:

1. “Elaborar proyecto de Guía operativa según lineamientos de la Resolución”, realizada verificación de evidencias se cumplió en un 60%.
2. “Aprobar la Guía Operativa definitiva”, realizada verificación de evidencias se cumplió en un 60%.

No se realizaron las siguientes tareas:

1. Realizar Deliberación del proyecto de Guía Operativa con actores internos y externos.
2. Socializar la Resolución y la Guía Operativa con la Red de Prestadores y aliados.

Por todo lo anterior, el nivel de cumplimiento de la dependencia es del 90%.

Aspectos a tener en cuenta para la formulación del plan de acción de la próxima vigencia:

- Se da cumplimiento de las tareas asignadas realizadas por las dependencias, y las evidencias aportadas a través del aplicativo SEPIA.
- Tener todas las evidencias de las actividades propuestas en el plan de acción al día, recordar que la información aquí reportada debe corresponder a las evidencias propuestas inicialmente.
- Es importante determinar cuándo es necesario modificar las tareas y acciones inicialmente propuestas en el plan de acción, teniendo en cuenta la oportunidad de ajuste del plan, acompañado con la correspondiente justificación.
- Realizar seguimientos continuos desde el Comité Institucional de Gestión y Desempeño con el fin de que el cuerpo directivo conozca de primera mano, la situación actual del cumplimiento del plan.