

INFORME DE SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN – 2017

Informe sobre seguimiento a planes de acción de los equipos de trabajo de la Unidad del Servicio Público de Empleo para la vigencia 2017, con corte a 31 de diciembre

ISABEL CRISTINA DE AVILA
Directora General

CARLOS JAVIER RODRIGUEZ ORDOÑEZ
Secretario General

CARMEN CECILIA SIMIJACA
Subdirectora de Administración y Seguimiento

ANA LIBIA SUAREZ
Subdirectora de Promoción

ANDRÉS JULIAN HERNANDEZ
Subdirector de Desarrollo y Tecnología

JHON EDWIN VARGAS
Asesor Estratégico

MARISOL VILLAMIL
Asesora de Planeación

ANDREA USTMAN BOLAÑOS
Asesora de Comunicaciones

JULIO CAMARGO
Asesor Jurídico

JUAN MANUEL BELLO
Asesor Control Interno

BOGOTÁ D.C.
FEBRERO DE 2018

Tabla de contenido

I.	Introducción	4
II.	Seguimiento al Plan de Acción 2017	5
III.	Acciones adicionales.....	35

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 del Servicio Público de Empleo, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, Estatuto Anticorrupción, que establece: "... **PLAN DE ACCIÓN DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS.** A partir de la vigencia de la presente Ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año deberán publicar en su respectiva página Web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión. A partir del año siguiente, el Plan de Acción deberá estar acompañado del Informe de Gestión del año inmediatamente anterior...", publica en su página Web el Informe de Seguimiento al Plan de Acción 2017 (puede ser consultado en la siguiente dirección: <http://unidad.serviciodeempleo.gov.co/>).

II. Seguimiento al Plan de Acción 2017

La planeación estratégica de la vigencia 2017 estuvo orientada a 9 objetivos institucionales, que a su vez se enfocaron en el logro de los objetivos estratégicos establecidos para la Unidad, los cuales 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.*

Tabla 1. Objetivos estratégicos e institucionales

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO INSTITUCIONAL
Aumentar la cobertura del Servicio Público de Empleo a nivel nacional y fomentar el uso del servicio entre buscadores y empresarios	Fomentar el uso del Servicio Público de Empleo entre buscadores y empresarios
	Aumentar la cobertura del Servicio Público de Empleo a nivel nacional
Mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por los Prestadores del Servicio Público de Empleo	Mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por los Prestadores del Servicio Público de Empleo
Fortalecer el Servicio Público de Empleo con enfoque regional, diferencial y de cierre de brechas	Reducir las brechas de empleabilidad a través del fortalecimiento de los servicios que ofrecen los prestadores y la articulación de la oferta interinstitucional pública y privada de servicios
	Promover y desarrollar estrategias de atención diferencial en temas de gestión y colocación para poblaciones con difícil vinculación al mercado de trabajo
	Fortalecer el Servicio Público de Empleo con enfoque regional
Convertir al SPE en referente de información de oferta y demanda laboral	Convertir al SPE en referente de información de oferta y demanda laboral
Fortalecer la gestión institucional para el buen gobierno	Fortalecer la gestión institucional para el buen gobierno
	Garantizar el servicio y atención al Ciudadano a través de diferentes canales

Fuente: Plan Estratégico Institucional 2017. UAESPE

El seguimiento al Plan de Acción desarrollado en la vigencia 2017, estuvo enfocado en el avance frente a los objetivos institucionales establecidos.

Ilustración 1. Objetivos institucionales



Fuente: Plan de acción 2017. Dirección general - Planeación

A continuación, se presenta el balance por cada uno de los objetivos institucionales de la planeación estratégica para la vigencia 2017.

Objetivo 1. Fomentar el uso del Servicio Público de Empleo entre buscadores y empresarios.

Objetivo: Fomentar el uso del Servicio Público de Empleo entre buscadores y empresarios	
Subdirección o Dependencia	% Cumplimiento
Dirección General - Grupo Hidrocarburos	100%
Promedio Cumplimiento Objetivo	100,00%

En el marco de este objetivo y con el fin de desarrollar estrategias de promoción y articulación del SPE con el sector productivo, el grupo de hidrocarburos realizó jornadas de socialización y sensibilización a Empresas, Comunidades, Entes Territoriales como Alcaldías y Gobernaciones, y Gremios y Entidades Regionales y Nacionales.

En cuanto a las acciones específicas, se actualizaron las hojas de vida municipales con los líderes territoriales del equipo de Hidrocarburos, en especial en los Departamentos de Casanare, Magdalena, Tolima, Huila y Meta y Zonas Centro, Orinoquia y Caribe. Adicionalmente, se actualizaron las hojas de vida municipales con los líderes territoriales de la estrategia EPMOL, en los Departamentos de Casanare, Arauca, Magdalena Medio, Putumayo, Tolima, Huila y Meta, esto junto con las actualizaciones permanentes del tablero de control con los avances de los respectivos indicadores de la estrategia de hidrocarburos.

Logros:

- ✓ Asistencia Técnica a 29 prestadores (Red Pública).
- ✓ Jornadas de Registro Extramurales en 19 departamentos.
- ✓ Fortalecimiento de procesos Sancionatorios a 5 Prestadores Privados.
- ✓ Socialización y Sensibilización Normatividad en 81 municipios de 19 departamentos.
- ✓ Transferencia de conocimiento del SISE a 29 Prestadores.
- ✓ Formulación de documentos técnicos soporte para proyectos de resolución para el reporte semestral de información por parte de los empleadores y lineamientos técnicos para el seguimiento a los porcentajes de contratación de mano de obra local.
- ✓ Capacitación a 5 Direcciones Territoriales e Inspectores laborales del Ministerio del Trabajo.
- ✓ Capacitación a 81 entidades territoriales y organizaciones de base respecto del SPE y las medidas especiales de protección de mano de obra local.

Objetivo 2. Aumentar la cobertura del Servicio Público de Empleo a nivel

nacional.

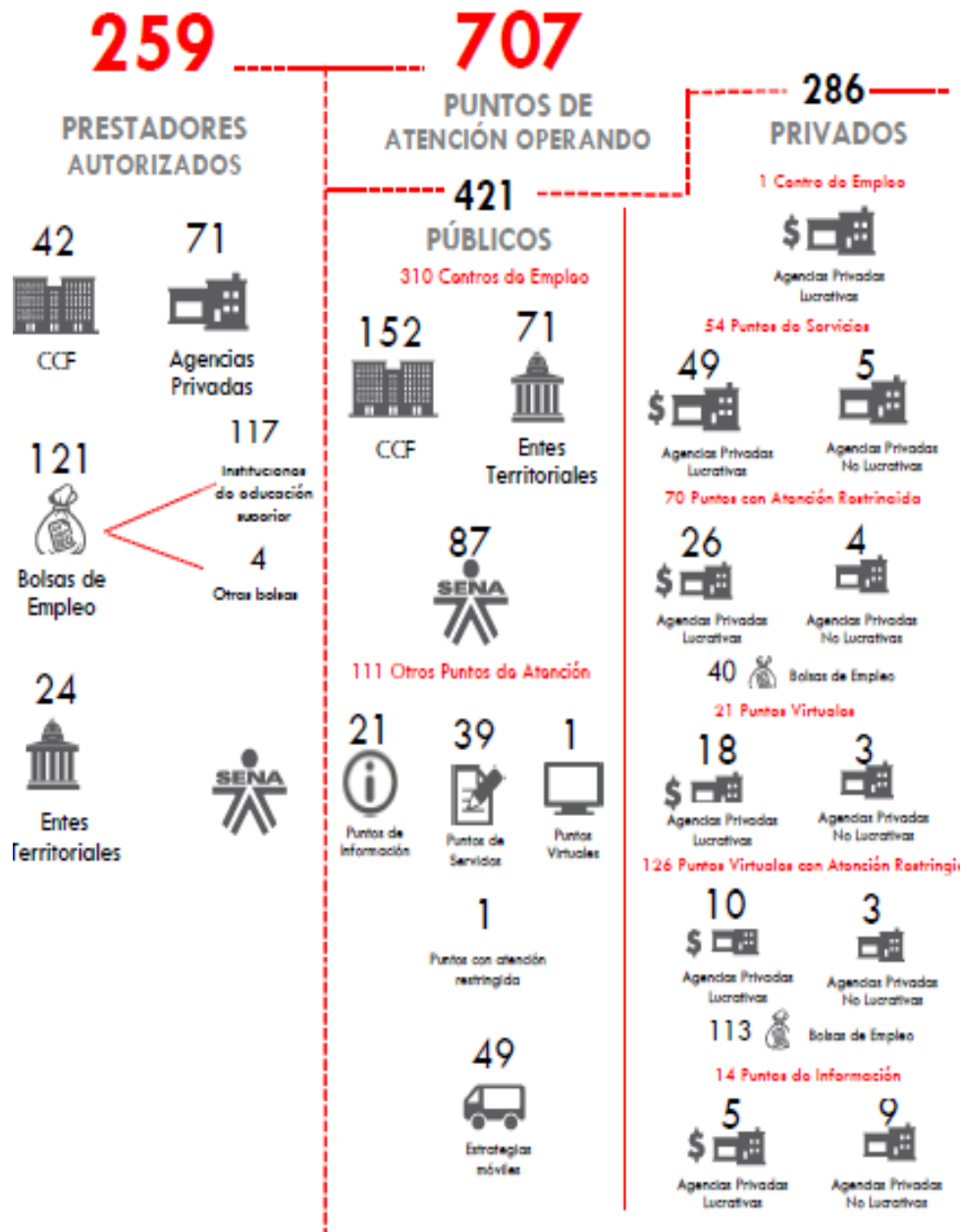
Objetivo: Aumentar la cobertura del Servicio Público de Empleo a nivel nacional	
Subdirección o Dependencia	% Cumplimiento
Dirección General - Hidrocarburos	100,0%
Subdirección de Administración y Seguimiento – Coordinación de administración y seguimiento de la Red de prestadores	100,0%
Subdirección de Desarrollo y Tecnología	98,8%
Promedio Cumplimiento Objetivo	99,2%

En el marco del desarrollo de este objetivo, al cierre del año 2017, la red del Servicio Público de Empleo contó con 259 prestadores autorizados, durante dicha vigencia se realizaron 39 autorizaciones, 54 renovaciones, 11 desistimientos, 2 negaciones y 4 revocatorias¹, actos administrativos desarrollados por la Coordinación de Administración y Seguimiento de la Red de prestadores, de la Subdirección de Administración y Seguimiento.

Para el cierre de la vigencia 2017, la Red de prestadores del SPE contó con 707 puntos de atención operando e hizo presencia en 181 municipios y 32 departamentos del país, dicha red estuvo conformada de la siguiente manera:

¹ Fuente: Coordinación de administración y seguimiento de la red de prestadores. UAESPE.

Ilustración 2. Red de prestadores SPE



Fuente: Boletín de caracterización de prestadores Dic 2017 - Coordinación de administración y seguimiento de la Red de prestadores.

Logros:

- ✓ Se elaboró y socializó el procedimiento sancionatorio con los prestadores a través de diferentes canales virtuales.
- ✓ Se generó institucionalidad ante los prestadores al promover el procedimiento formal de sanción fomentando la transparencia en la Red.
- ✓ Se realizó una campaña preventiva dirigida a los prestadores para minimizar el incumplimiento de los principios u obligaciones o la ocurrencia de conductas prohibidas.

En cuanto al grupo de hidrocarburos, se realizó la gestión y el seguimiento a las acciones adelantadas en zonas rurales de los municipios priorizados por esta estrategia, acciones realizadas con el fin de organizar planes de trabajo conjuntos entre Prestadores, Empresas, Gobierno Nacional y Local, y Comunidades, para fortalecer la presencia del SPE en estas zonas.

Logros:

- ✓ Planes de trabajo conjuntos con la Asociación Colombiana de Petróleos, Campetrol y Ecopetrol.
- ✓ Socialización del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas en 7 Departamentos con el mismo número de proyectos.
- ✓ SPE como aliado estratégico de la ETH.

La Subdirección de Desarrollo y Tecnología realizó como parte del aporte a este objetivo, que contempla la ampliación de cobertura por medio de los estudios de necesidades regionales y cifras del mercado, desarrollos evolutivos consolidados dentro del Control Interno de Prestadores - CIPRES en su tercera fase, dentro de dichos desarrollos se incluyen ajustes a los módulos de registro, renovación, modificación y actualización, y la reclasificación de puntos de atención de acuerdo con la Resolución 293, lo anterior con el fin de consolidar en CIPRES como una herramienta de control del estado de los prestadores para las coordinaciones de Administración y Seguimiento de la Red de Prestadores y de Implementación y Asistencia Técnica.

Logros:

- ✓ Diagnóstico del software Bonita BMP para afrontar desafíos tecnológicos.
- ✓ Se avanzó en un 95% en la integración de CIPRES con el Sistema de Gestión Documental - GESDOC.
- ✓ Se logró incluir la generación de reportes de indicadores de gestión y de vencimientos en CIPRES.

Objetivo 3. Mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por los Prestadores del Servicio Público de Empleo.

Objetivo: Mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por los Prestadores del Servicio Público de Empleo	
Subdirección o Dependencia	% Cumplimiento
Dirección General	100,0%
Dirección General - Jurídico	100,0%
Dirección General - Comunicaciones	100,0%
Subdirección de Administración y Seguimiento – Coordinación de Estudios e Investigaciones del Mercado Laboral	90,0%
Subdirección de Administración y Seguimiento – Coordinación de administración y seguimiento de la Red de prestadores	100,0%
Subdirección de Desarrollo y Tecnología	55,0%
Promedio Cumplimiento Objetivo	90,8%

La dirección general, con el fin de mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por los Prestadores del Servicio Público de Empleo desarrolló actividades de promoción con empresas, agremiaciones y cámaras de comercio para la articulación y el posicionamiento del SPE en materia de gestión e intermediación de empleo; diseñó una estrategia para el acompañamiento y monitoreo de la implementación de alianzas y acuerdos de entendimiento celebrados con aliados estratégicos y, aplicó a convocatorias para el acceso a cooperación internacional.

Logros:

- ✓ Se cuenta con 10 acuerdos territoriales por el empleo suscritos en el marco de la Feria Nacional de Empleo y del Empresario, con diferentes instituciones del sector trabajo, institucionalidad local y departamental, y gremios y empresas. Con estos acuerdos por el empleo se busca establecer planes de trabajo en los territorios que permitan:
 - ❖ Autorizar la prestación del servicio de gestión y colación de empleo de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo de manera permanente e itinerante en los municipios priorizados por la alianza, cuando así se requiera.
 - ❖ Articular proyectos intensivos en mano de obra para el beneficio de la población de los Departamentos y de los municipios con los servicios de gestión y colocación de la red de prestadores.
 - ❖ Generar y suministrar de manera trimestral información estadística de la oferta y demanda del mercado laboral a través del Observatorio Laboral del Servicio Público de

Empleo a las autoridades locales.

- ❖ Adelantar capacitación a los buscadores de empleo en aquellos temas que les permita mitigar las barreras de acceso al mercado laboral.
 - ❖ Coordinar con el Ministerio del Trabajo la realización de una (1) feria de empleo en el departamento al año, en alianza con los prestadores de la Red.
- ✓ Los acuerdos territoriales por el empleo se firmaron con la participación de diferentes actores, los cuales se pueden clasificar como institucionales, gremiales, empresariales y universidades e instituciones de formación, a continuación se presentan los actores, el número de acuerdos y los lugares donde se han firmado los acuerdos:
- **Ministerio del trabajo**
Participó en 7 acuerdos suscritos en Medellín, Pereira, Armenia, Valledupar, Bucaramanga, Arauca y Norte de Santander.
 - **Organizaciones solidarias**
Esta institución se vinculó a 3 acuerdos suscritos en Cartagena, Barranquilla y Norte de Santander.
 - **Colpensiones**
Se vinculó a 4 acuerdos territoriales suscritos en Pereira, Riohacha, Barranquilla y Norte de Santander.
 - **Colombia mayor**
Participación en 2 acuerdos suscritos en las ciudades de Riohacha y Barranquilla.
 - **Prosperidad social**
Esta institución participó en 3 acuerdos suscritos en Pereira, Riohacha y Cartagena.
 - **SENA**
Participó en 8 acuerdos por el empleo establecidos en: Armenia, Pereira, Cartagena, Valledupar, Riohacha, Barranquilla, Bucaramanga y Norte de Santander.
 - **Superintendencia del Subsidio Familiar**
Participó en 2 acuerdos territoriales desarrollados en Cartagena y Barranquilla.
 - **Alcaldías**
Se firmaron acuerdos con 37 Alcaldías, correspondientes a 10 de las ciudades priorizadas, así como otras 27 Alcaldías de otros municipios que se sumaron a los acuerdos.
 - **Gobernaciones:**
En los acuerdos suscritos participaron 8 gobernaciones correspondientes a los departamentos de Antioquia, Arauca, Guajira, Norte de Santander, Santander, Quindío, Risaralda y Atlántico.
 - **Gremios y empresas:**
En la suscripción de los acuerdos territoriales por el empleo se logró la participación de 8

gremios. A continuación, se presenta la relación de los gremios participantes según ciudad.

- ACOPI: El gremio participó en 5 acuerdos, establecidos en Armenia, Barranquilla, Cartagena, Pereira y Bucaramanga.
- ANDI: El gremio participó en 3 acuerdos, establecidos en Barranquilla, Cartagena y Pereira.
- CAMACOL: El gremio participó en 3 acuerdos, establecidos en Barranquilla, Valledupar y Pereira.
- CÁMARA DE COMERCIO: En 6 acuerdos territoriales se identificó la participación de alrededor de 9 Cámaras de Comercio, correspondientes a los desarrolladas en Armenia, Arauca, Barranquilla, Pereira, Riohacha y Valledupar.
- CÁMARA COLOMBIANA DE LA INFRAESTRUCTURA: El gremio participó en 1 acuerdo suscrito en Barranquilla.
- COMITÉ INTERGREMIAL: El gremio participó en 2 acuerdos, establecidos en Barranquilla y Pereira.
- COTELCO: El gremio participó en 1 acuerdo suscrito en Barranquilla.
- FENALCO: El gremio participó en 6 acuerdos, establecidos en Armenia, Barranquilla, Bucaramanga, Cartagena, Pereira y Valledupar.
- Otras agremiaciones: Se tuvo la participación de la Federación de Cacaoteros en Norte de Santander, así como de las agencias de inversión en Cartagena INVEST IN CARTAGENA y en Barranquilla a través de PROBARRANQUILLA.

- **Empresas:**

Se logró la participación de 25 empresas en 3 acuerdos suscritos en Medellín, Valledupar y Barranquilla.

En Medellín: Consorcio Antioquia al Mar, Celsia, Puerto Pisisí, Consorcio Autopistas de Urabá, Puerto Antioquia, Consorcio Hidroituango, Consorcio Vial del Pacífico, Autopistas del Nordeste, Mineros S.A, Socya, Divimar, Constructora Túnel Oriente y Concesión La Pintada S.A.S.

En Valledupar: Supermercados Mifuturo, Plusalud, Empresas Sector Salud, Nutricaribe y Autoservicio Mannsback.

En Barranquilla: Zona Franca Barranquilla, Pimsa y Corporiente, Zona Franca La Cayena, Zona Franca Zofia, Galapark, Ultracem y Supergiros Atlántico.

El grupo jurídico, desde su rol de asesoría y de emisión de conceptos de tal carácter, con el fin de mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por los Prestadores del Servicio Público de Empleo, participó en la elaboración de actos administrativos para fijar reglas respecto del gasto de recursos FOSFEC y elaboró documentos para facilitar a las CCF la identificación de gastos operativos y de administración.

El grupo de comunicaciones, con el fin de apoyar la mejora de la calidad de los servicios ofrecidos por los Prestadores de la Red del Servicio Público de Empleo, bajo su premisa de generar el

posicionamiento y reconocimiento del SPE por parte de empresarios, buscadores y aliados, desarrolló actividades de comunicación inbound y outbound para determinar sus necesidades y establecer las estrategias de comunicación apropiadas para cada tipo de usuario.

Logros:

- ✓ Diseñó campañas de comunicación dirigidas a sensibilizar a los funcionarios de los centros de empleo, de acuerdo con las necesidades de asistencia técnica.
- ✓ Estableció un formato de verificación del correcto uso e implementación del sello en los centros de empleo, como una guía para que asistencia técnica apoyara la verificación en territorio.
- ✓ Construyó una estrategia de marketing digital y de manera conjunta con la Subdirección de Administración y Seguimiento, estableció una tipología de respuestas para la orientación al ciudadano en redes sociales.
- ✓ En articulación con la Subdirección de Desarrollo y Tecnología, se elaboró un plan de trabajo para el rediseño de portales Servicio Público de Empleo, Buscador de Vacantes y Unidad más atractivos, amigables y con información en tiempo real.
- ✓ Formuló la estrategia de comunicación para canales internos.

El equipo de Estudios e Investigaciones del Mercado Laboral de la Subdirección de Administración y Seguimiento, con el fin de mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por los Prestadores del Servicio Público de Empleo, a través de la elaboración de evaluaciones, estudios y documentos técnicos y participación en espacios de análisis y discusión del mercado laboral:

Logros:

- ✓ Realizó dos informes de medición a la satisfacción de los usuarios del SPE, tanto para los servicios ofrecidos a buscadores de empleo como a empleadores, con estos se buscó determinar la percepción de los usuarios frente a los servicios ofrecidos por los Centros de Empleo de las agencias de las Cajas de Compensación Familiar y Entes territoriales, así como la opinión de las personas que realizaron su gestión de manera autónoma.
- ✓ Diseñó conceptualmente e implementó el Encuentro Nacional de Prestadores del SPE: Hacia la consolidación del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas, el cual contó con la participación de 41 agencias de empleo de Cajas de Compensación Familiar y 11 panelistas invitados.
- ✓ Elaboró y apoyó el desarrollo de los siguientes documentos elaborados con la finalidad de aportar herramientas para mejorar la calidad de los servicios prestados por el SPE.
 - Guía práctica para aplicar la entrevista de empleabilidad
 - Modulo 3 de la caja de herramientas: Servicios de gestión y colocación
 - Capacítate para el empleo
 - Modulo 5 de la caja de herramientas: Seguimiento, monitoreo y prospectiva desde el SPE
 - Metodología de vacantes
 - El rol del SPE en el Marco Nacional de Cualificaciones

- Prestación virtual del SPE2

El equipo de Seguimiento y Administración de la Red de Prestadores de la Subdirección de Administración y Seguimiento, con el fin de mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por los Prestadores del Servicio Público de Empleo realizó las siguientes tareas:

- Formalizó el procedimiento administrativo de suspensión y revocatoria del acto administrativo de autorización que viene adelantando la Subdirección de Administración y Seguimiento y difundió la competencia de la Entidad ante los prestadores del SPE.
- Aplicó el procedimiento de suspensión o revocatoria a los prestadores que incumplieron las condiciones técnicas, operativas y jurídicas que permitieron la autorización.
- Diseñó y aplicó la Estrategia de actualización permanente de la base de prestadores.
- Estableció una estrategia para la implementación de la NTC 6175 con los prestadores del SPE.
- Realizó la medición de satisfacción al usuario.
- Realizó visitas de verificación de prestación de servicios a los prestadores autorizados.
- Acompañó el proceso de mejoras de los módulos de autorizaciones, renovaciones y modificaciones en CIPRES.

La Subdirección de Desarrollo y Tecnología, con el fin de mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por los Prestadores del Servicio Público de Empleo tuvo los siguientes logros³:

- Desarrolló e implementó en SISE la generación de indicadores internos para el análisis de información y el seguimiento de metas de los prestadores autorizados.
- Avanzó en un 85% en la integración de SISE y el Mecanismo de Protección al Cesante por medio de la inclusión de algunas variables FOSFEC en el módulo de direccionamientos y se incluyó la marca de beneficiarios del subsidio.
- Desarrolló el componente para la captura de indicadores, la consulta de indicadores SISE y el reporte consolidado disponible en comunidad virtual, actividad que alcanzó un avance del 90%.

2 Documento con un avance del 75%.

3 Dentro de las tareas programadas se contemplaba la realización del tablero de mando para el equipo directivo y la automatización de reportes para la Superintendencia de Subsidio, actividades que no se desarrollaron durante la vigencia.

Objetivo 4. Reducir las brechas de empleabilidad a través del fortalecimiento de los servicios que ofrecen los prestadores y la articulación de la oferta interinstitucional pública y privada de servicio.

Objetivo: Reducir las brechas de empleabilidad a través del fortalecimiento de los servicios que ofrecen los prestadores y la articulación de la oferta interinstitucional pública y privada de servicios	
Subdirección o Dependencia	% Cumplimiento
Subdirección de Desarrollo y Tecnología	76%
Dirección General - Hidrocarburos	80%
Subdirección de Promoción - Grupo de Implementación y Asistencia Técnica	100%
Subdirección de Promoción - Grupo de Diseño	94%
Dirección General - Jurídico	100%
Subdirección de Administración y Seguimiento - Grupo de Estudios e Investigación en el Campo Laboral	100%
Promedio Cumplimiento Objetivo	91,15%

Con el fin de dar cumplimiento al objetivo de reducir las brechas de empleabilidad a través del fortalecimiento de los servicios que ofrecen los prestadores y la articulación de la oferta interinstitucional pública y privada de servicio, la Dirección general a través del Grupo hidrocarburos, de acuerdo con la estrategia sinergia institucional de articular los servicios institucionales del orden nacional y local para la empleabilidad, firmó 2 Convenios (ANH y ECOPETROL), para fomentar la articulación de actores y favorecer la implementación del Servicio Público de Empleo en territorios con actividad de hidrocarburos, lo anterior por medio de: planes de trabajo conjuntos con la Asociación Colombiana de Petróleos, Campetrol y Ecopetrol y cierre de brechas (apuesta de diversificación económica) en 7 departamentos con el mismo número de proyectos, aliado estratégico de la ETH.

Para que fuera posible realizar un nuevo convenio con Ecopetrol, la subdirección unió todos sus esfuerzos para que esto se llevara a cabo, sin embargo, por procesos internos de esta organización no fue posible la materialización. En la última mesa de trabajo realizada el 12 de diciembre de 2017 se logró que Ecopetrol provisionara recursos para el año 2018, los cuales permitirán la firma de un convenio que fortalezca el equipo de trabajo de la Unidad y la financiación de actividades que aporten al mejoramiento continuo de los prestadores autorizados en municipios donde se desarrollan proyectos de hidrocarburos. ⁴También para el año 2018, se espera desarrollar mesas de trabajo con el equipo de Ecopetrol que permitan la definición de las actividades a desarrollar, la cantidad de personas a contratar a través del convenio, la Unidad entregará los términos de referencia.

⁴ El proyecto del convenio será presentado a los diferentes comités de Ecopetrol en la tercera semana de febrero, se espera que en abril del año 2018 sea firmado.

El grupo jurídico, en pro de fortalecer la adopción y desarrollo de medidas de control respecto de la prestación de servicios de Gestión y Colocación y la priorización de mano de obra local, avanzó en la elaboración de propuestas de actos administrativos para modificar las reglas de ejecución de recursos FOSFEC. Además, se elaboraron manuales y documentos de consulta sobre la ejecución de recursos FOSFEC y la implementación de procedimientos a cargo de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.

La Subdirección de administración y seguimiento, por medio de la Coordinación de estudios e investigación del mercado laboral, con base en la participación en la construcción del marco nacional de cualificaciones y fortalecimiento del proceso de estandarización de perfiles, realizó con relación a la priorización de sectores, una revisión de la literatura y una reunión con el DNP para profundizar en una metodología de clúster sectoriales. Asimismo, se realizó un mapeo de información de demanda laboral, oferta laboral y planes de desarrollo, como también de otras estadísticas sociodemográficas por departamentos. Además, se realizó un análisis ocupacional, trabajado en conjunto con la Universidad del Rosario en reuniones periódicas, en las cuales se llevaron a cabo capacitaciones de la base de vacantes y su metodología, buscando diagnosticar el estado actual de la base; a partir de ello se realizaron ejercicios nacionales y regionales, construyendo unas matrices de calor que contienen cruces entre ocupaciones y sectores a nivel trimestral desde 2015 a la fecha, de esto surgió el documento de Caracterización de los sectores de TIC, Turismo, Minas y energía, y construcción con información detallada de cada uno de estos sectores.

Con el fin de participar activamente en la elaboración de resoluciones, manuales operativos y otros documentos, se finalizaron los siguientes:

- Ruta para la aplicación de la metodología de estandarización de perfiles ocupacionales.
- Manual para el diligenciamiento del instrumento de seguimiento a la capacitación FOSFEC.

La Subdirección de Desarrollo y Tecnología, implementó nuevas funcionalidades para optimizar la operación del SPE. A través del desarrollo de componentes de software se implementaron en SISE todos los cursos dispuestos por Capacítate, el módulo de hidrocarburos se implementó de acuerdo con las pruebas realizadas. Además, se avanzó en cada uno de los componentes del sistema SISE: oferentes 20%, demandantes 10% y prestadores 10% y ajustaron los módulos de portafolio, convocatoria, preinscripción y se desarrollaron los de registro y agendamiento.

Desarrollar e Implementar Usabilidad y Accesibilidad para los módulos de Demandantes y Prestadores. Durante la vigencia 2017, los desarrollos evolutivos de SISE fueron constantes y el alcance para algunos de ellos fue bastante amplio como el caso de los módulos de hidrocarburos y direccionamientos. Con estos desarrollos implementados se debe volver a revisar y ajustar todo el sistema para garantizar la accesibilidad⁵. Estas actividades son desarrolladas e implementadas por el proveedor del servicio Asopagos.

⁵ Los desarrollos implementados, impactaron sobre el cumplimiento de esta tarea del indicador generando un plan de trabajo que se completará en junio de 2018.

Integración SISE con otros programas de Gobierno

Para la integración con Fedecámaras y PILA, el área usuaria (Administración y Seguimiento) debía realizar las gestiones de alianzas o acuerdos de servicio con las respectivas entidades para acceder a la información y especificar los requerimientos técnicos de integración (campos y validaciones). Esta gestión no fue realizada por esa área, sin embargo, se encaminaron esfuerzos hacia el desarrollo de otra funcionalidad como la Entrevista de Empleabilidad que le permite al orientador del centro de empleo detectar brechas del oferente en la ruta de empleabilidad⁶. Para el caso de la integración con PILA es importante aclarar que el Ministerio manifestó que una integración directamente con la base de datos no sería posible para la Unidad debido a las restricciones de confidencialidad que tiene el Ministerio de Salud y Protección Social con esta base de datos.

La Subdirección de Promoción, a través del Equipo de Diseño logró diseñar conceptual y metodológicamente el modelo de cierre de brechas con base en los diferentes programas y proyectos que ha realizado la Unidad; esto permitió

- Construcción conceptual junto a la ANDI, Consejo Privado de Competitividad, BID, OIM, OISS, Fundación Corona y otros actores aliados.
- 64 agencias de empleo de Cajas de Compensación entes territoriales con transferencia del modelo.
- 260 personas con transferencia del modelo de inclusión laboral de todos los roles.
- 69 instrumentos ajustados y/o formulados: mapeo de actores, prueba performance, entrevista de empleabilidad, protocolos de relacionamiento, normogramas, capacidad instalada, entre otros (participación de toda la entidad).
- Apropiación de conceptos de empleabilidad, brechas de empleo, barreras de acceso e inclusión laboral.
- ✓ Se realizó transferencia de conocimiento en 16 nodos del país, contando con la participación de 59 agencias de empleo de la red pública de prestadores (cajas de compensación y entes territoriales).
- ✓ Por medio de la comunidad virtual, la Subdirección de Promoción generó nuevas estrategias de divulgación, uso y contenidos de la comunidad virtual, como nuevos desarrollos que fortalezcan el quehacer de la Unidad y la red de prestadores.
- ✓ Con el Fondo de oportunidades para el empleo se espera una tasa de colocación mayor a la del 30% del 2016, proyectada en 40%.
- ✓ A través de la promoción de las estrategias y programas del gobierno nacional se logró con el Programa de Talentos para el Empleo junto con Ministerio de Trabajo y el ICETEX que participaran 2.053 beneficiarios de los cuales aprobaron los cursos y se graduaron 1.885.

⁶ Para la vigencia 2018, esta tarea no fue planeada por la Subdirección de Desarrollo y Tecnología por cuanto el cumplimiento total del indicador dependía de otras áreas misionales

Los departamentos que participaron en el programa desde sus inicios fueron: Antioquia, Atlántico, Nariño, Norte de Santander, Sucre, Valle del Cauca y Bogotá y Cundinamarca. A diciembre del 2017, se cerró la última convocatoria del programa, dando cumplimiento a la meta propuesta de entregar 13.000 becas de estudio y un subsidio de transporte a cada beneficiario durante las 4 convocatorias.

- ✓ Se logró culminar con la Caja de Herramientas con nuevos instrumentos como la entrevista de empleabilidad, implementación de enfoques, módulos del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas, herramientas que permiten mitigar las barreras de empleabilidad en los territorios.

En cuanto al proyecto contemplado por la subdirección de realizar un documento de metodología para la gestión del conocimiento de buenas prácticas en el marco del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas, no tuvo un avance significativo dado que, éste estaba planeado para iniciar su ejecución en el segundo trimestre del año, dado esto se registró un avance en la aprobación de la metodología y se definió un plan que identificó grupo de trabajo, actores, necesidades, y cronograma a seguir.⁷

Objetivo 5. Promover y desarrollar estrategias de atención diferencial en temas de gestión y colocación para poblaciones con difícil vinculación al mercado de trabajo.

Objetivo: Promover y desarrollar estrategias de atención diferencial en temas de gestión y colocación para poblaciones con difícil vinculación al mercado de trabajo	
Subdirección o Dependencia	% Cumplimiento
Subdirección de Promoción - Implementación y Asistencia técnica	91,6%
Subdirección de Promoción - Diseño	90,0%
Promedio Cumplimiento Objetivo	91,0%

El grupo de Implementación y Asistencia Técnica de la Subdirección de Promoción, con el de fin promover y desarrollar estrategias de atención diferencial en temas de gestión y colocación para poblaciones con difícil vinculación al mercado de trabajo realizó las siguientes tareas:

- Diseñó el instrumento y metodología del Plan de Trabajo para la transferencia a prestadores y territorios, para el fortalecimiento de su prestación y articulación en la región; así como su respectivo seguimiento. Instrumentos mediante los cuales se logró la concertación de planes de trabajo para la vigencia 2017 con las 42 agencias de empleo de las CCF y con 26 Entes

⁷ Debido al cambio de dirección realizada en el segundo trimestre, se identificó otro enfoque para definir esta metodología y por lo tanto la actividad inicial no se realizó

Territoriales⁸.

- Diseñó el instrumento y metodología para consolidar la Hoja de Vida del Prestador, transferirlo al equipo de Implementación y consolidar la información por cada Prestador de acuerdo con los lineamientos.
- Participación del Servicio Público de Empleo en Ferias de Servicios, eventos de promoción empresarial, ferias de empleo, mesas de concertación, mesas regionales de empleo, entre otros.
- Planificó e implementó los espacios de discusión y concertación previstos, entre otros, lideró el Encuentro Nacional de Prestadores y la Feria Nacional del Empleo y el Empresario, como los eventos nacionales de mayor impacto en la gestión del SPE⁹.
- Diseñó la estrategia, metodología y esquema de seguimiento para la gestión territorial, articulación y promoción de actores, de acuerdo con los lineamientos y áreas correspondientes, lo anterior mediante la elaboración de 69 fichas territoriales de los prestadores: 42 de CCF y 27 de entes territoriales.
- Gestionó acciones encaminadas a consolidar los hechos metropolitanos y alianzas territoriales, entre ellas: Área Metropolitana del Valle de Aburrá, Área Metropolitana de Barranquilla, Cauca, Área Metropolitana de Bucaramanga-AMB, Risaralda, Plan Pacífico y Alcaldía de Cali.
- Generó los tableros de control como insumo para el acompañamiento a los prestadores, con el fin de conseguir el efectivo seguimiento, evaluación y ajuste de los planes de trabajo establecidos.
- Con el fin de socializar experiencias y demás actividades que contribuyeran a la gestión del conocimiento y al mejoramiento continuo e innovación en la prestación del servicio, se desarrolló un plan de trabajo en cuanto a la estrategia de Gestión de Conocimiento para la difusión y apropiación de buenas prácticas a los prestadores.
- Participó en articulación con las áreas de la Unidad en la construcción de un portafolio de servicios para los actores estratégicos definidos por la Unidad del SPE.

Logros:

- ✓ Se concertó el plan de trabajo 2017 con las 42 agencias de empleo de CCF y 26 Entes Territoriales.
- ✓ Se diligenciaron las hojas de vida de los prestadores de 42 agencias de empleo de CCF y 27 Entes Territoriales.
- ✓ Se realizó el IV Encuentro Nacional de Prestadores el 22 y 23 de mayo del 2017 con la

⁸ La alcaldía de Puerto Nare no presentó Plan de trabajo en las fechas determinadas y posteriormente se canceló su autorización.

⁹ Dentro de los eventos programados se encontraban las Mesas Técnicas que no fueron realizadas debido a la realización de la Feria.

- participación de 41 prestadores de CCF.
- ✓ Se realizó la Feria Nacional del Empleo y del Empresario.
 - ✓ Acompañamiento a las alianzas territoriales establecidas con el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, Área Metropolitana de Barranquilla, Cauca, Área Metropolitana de Bucaramanga, Risaralda y con los municipios que hacen parte del Plan Pacífico.
 - ✓ Se estructuró el tablero de control para el seguimiento de los planes de trabajo del Equipo de Implementación.

El grupo de Diseño de la Subdirección de promoción, con el fin de promover y desarrollar estrategias de atención diferencial en temas de gestión y colocación para poblaciones con difícil vinculación al mercado de trabajo desarrolló las siguientes tareas:

- Realizó propuesta de ajustes en servicios básicos para la atención a población víctima del conflicto armado, en conjunto con la Organización Internacional para las Migraciones, mediante la documentación de la memoria histórica de la estrategia de atención con enfoque diferencial a víctimas del conflicto armado en la ruta de empleabilidad. En donde también se sistematizó el proceso de aplicación del enfoque psicosocial para prestar una atención adecuada. Adicionalmente se avanzó en la documentación y sistematización de la estrategia de atención especializada para víctimas, proceso que terminará en la vigencia 2018.
- Generó herramientas y procesos técnicos y metodológicos para el ajuste en los servicios básicos y especializados para la adecuada atención a Personas con Discapacidad, proceso que terminará en la vigencia 2018.
- Apoyó la implementación de los servicios especializados en los prestadores, para contribuir a la mitigación de barreras de accesibilidad de población con discapacidad al mercado laboral.
- Generó un documento de lineamientos para ajustes en los servicios básicos y especializados para la implementación de la equidad de género y disminución de brechas de empleabilidad entre hombres y mujeres.
- Desarrolló estrategias para la atención, en el marco del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas, de otras poblaciones como: reintegrados, retornados, afrodescendientes, jóvenes y LGBTI.

Logros:

En el marco de este objetivo durante el año 2017 se realizaron 162.856 colocaciones de personas

con discapacidad, mujeres y jóvenes:

Población	Colocados
Personas con discapacidad	387
Mujeres	75.820
Jóvenes	86.649

Fuente: SISE

Objetivo 6. Fortalecer el Servicio Público de Empleo con enfoque regional

Objetivo: Fortalecer el Servicio Público de Empleo con enfoque regional	
Subdirección o Dependencia	% Cumplimiento
Dirección General - Jurídico	100,0%
Dirección General- Comunicaciones	100,0%
Promedio Cumplimiento Objetivo	100,0%

El grupo jurídico de la entidad, con el fin de fortalecer el SPE con enfoque regional, acompañó la elaboración de reglamentación de medidas para la priorización de mano de obra y dio asesoría para la implementación de programas. Lo anterior por medio de la elaboración de:

- Propuesta de decreto para establecer condiciones para certificar residencia a oferentes de mano de obra en áreas de influencia de proyectos de hidrocarburos.
- Propuesta de modificación al decreto 1072 para priorizar mano de obra local en actividades de refinación y transporte de hidrocarburos.
- Concepto jurídico de excepción en la publicación de vacantes del sector hidrocarburos A8441.
- Propuesta de acto administrativo sobre programa de empleabilidad con enfoque de género.
- Propuesta de acto administrativo sobre lineamientos del programa empleabilidad con enfoque de género y Observaciones al Manual del mismo programa.
- Propuesta de acto administrativo sobre el Programa Construyendo Paz.

Logros:

- ✓ Elaboración de propuestas de actos administrativos para modificar las reglas de ejecución

de recursos FOSFEC.

- ✓ Elaboración de manuales y documentos de consulta sobre la ejecución de recursos FOSFEC y la implementación de procedimientos a cargo de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.
- ✓ Articulación con el Ministerio del Trabajo para la expedición de actos administrativos, capacitaciones y atención de requerimientos.
- ✓ Diseñó herramientas de consulta sobre la normativa del Servicio Público de Empleo.
- ✓ Elaboración de conceptos y respuesta a peticiones sobre el alcance de la normativa del Servicio Público de Empleo.

El grupo de comunicaciones de la Dirección General, bajo la premisa de fortalecer la promoción y divulgación del SPE y de sus servicios a nivel nacional y regional, para la sensibilización sobre la gestión del SPE y de la importancia del registro de vacantes, ejecutó en su totalidad el plan de medios diseñado para la estrategia de comunicación de la Entidad, logrando impacto en el reconocimiento de la entidad en medios regionales y nacionales con los temas priorizados.

Logros:

- ✓ Elaboración de documento para la planeación y desarrollo de eventos del SPE bajo la marca “Nos acerca al trabajo”.
- ✓ Posicionamiento del Servicio Público de Empleo
Plan de Medios: Se consolidó una campaña de comunicaciones dirigida a posicionar la marca del Servicio Público de Empleo (SPE), Feria Nacional de Empleo y del Empresario #FNEE2017, la atención a víctimas del conflicto armado, la equidad laboral, las agencias ilegales y los servicios dirigidos a empresarios.
- ✓ Pauta en medios radiales nacionales y regionales
Total de cuñas: 1.687 cuñas
Temáticas: Marca (2), Agencias Ilegales (2), atención a víctimas del conflicto armado (2), equidad laboral (2), Feria Nacional de Empleo y del Empresario (2) y empresarios (3).
Medios pautados: Blu Radio, Caracol Radio, W Radio, RCN Radio, Olímpica Estéreo, Tropicana Estéreo y Antena Estéreo.
Lugares impactados: Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Pereira, Cartagena, Manizales, Ibagué, Armenia, Montería, Neiva, Valledupar, Sincelejo, Santa Marta, Cúcuta, Villavicencio, Maicao, Riohacha, Yopal, Arauca, Barrancabermeja y Apartadó.
- ✓ Pauta en televisión
Programa: Tal Cual

Referencias: Dos

Temáticas: Agencias ilegales y servicios para empresarios

Horario: Entre 12:15 m. y 12:30 m. / 7:00 pm. y 10:00 pm.

Canales: Caracol, RCN, City Tv, Canal 1, Institucional, Telemedellín, Teleantioquia, Televida, Teleoriente, Telepacífico, Tv Andina, Señal Colombia y Canal Capital.

Número de emisiones: 120 emisiones (30 diarias).

- ✓ Pauta impresa (bonificado):
La República (web e impreso)
Temática: Feria Nacional de Empleo y del Empresario
El Espectador
Sección: Un Chat con...
Temática: Servicio de Empleo
- ✓ Pauta impresa:
El Espectador
Número de páginas: 2 completas
Días: 2 fines de semana (1 por día)
Temáticas: Balance Feria Nacional de Empleo y del Empresario y Marca La República
Número de páginas: 1 completa
Días: 1 fin de semana
Temáticas: Balance Feria Nacional de Empleo y del Empresario
- ✓ Pauta digital:
Toma de home: 2 en el portal de Caracol Radio
Temáticas: Marca y servicios para empresarios
- ✓ Relacionamiento con medios de comunicación: Los eventos, programas y estrategias de gran impacto para la opinión pública fueron socializados con los medios regionales y nacionales, según el caso. Se hizo acercamiento previo con los periodistas, envío de manera masiva del cubrimiento completo de la temática (comunicados de prensa, fotografías, audios y videos) y se gestionaron entrevistas con los voceros de la entidad.
- ✓ Comunicados de prensa publicados: 54
Temáticas: Ampliación de cobertura, modelo de inclusión laboral, Ferias de Empleo, Boletín de Oportunidades, empleo rural, firma de alianzas estratégicas, avances en zonas de hidrocarburos, Fondo de Oportunidades para el Empleo (FOE) y Feria Nacional de Empleo y del Empresario #FNEE2017.

- ✓ Se consolidó el Manual de Imagen de SPE y el Manual de Imagen FNEE 2017, el Merchandising, el ABC SPE 2017.
- ✓ Periódico “Empresarios”: Se diseñó y consolidó un periódico dirigido a los empresarios cuyo lanzamiento se llevó a cabo en el marco de la #FNEE2017. En su primera edición presentó los servicios y beneficios que le brinda el SPE a las empresas al momento de buscar el talento humano para sus compañías. Fue enviado a 121.483* correos electrónicos, a la fecha ha sido leído por 8.337* personas.
- ✓ Estrategia Redes Sociales: Su objetivo fue el de difundir información de la entidad, gestión, atributos y beneficios de la entidad a través de redes sociales:
 - Pedagogía:
 - Se adelantaron campañas para dar a conocer la labor, servicios y beneficios de la entidad.
 - Se implementaron estrategias de alianza para la difusión de sinergias con Gobierno Nacional.
 - Se brindó atención y orientación al ciudadano a través de las redes sociales, direccionando a los canales de atención.
 - Se realizó un reporte mensual con las quejas más frecuentes de usuarios y se avanzó en el mejoramiento de la percepción de usuarios en redes sociales a través de contenidos que muestren resultados favorables.
 - Promoción de servicios:
 - Se promocionaron los servicios con difusión de sus atributos, para mejorar la percepción de la labor de la entidad. Para una sólida presencia de la marca en redes sociales, se incluyó el permanente desarrollo de piezas gráficas que complementarían los mensajes y publicaciones según el calendario de contenidos y las sinergias a implementar.
 - Se hizo un cubrimiento en tiempo real de los eventos realizados por la entidad o en los que hizo presencia.
 - Se elaboraron contenidos para publicaciones sobre fechas especiales o coyunturas especiales relacionadas con el Servicio Público de Empleo.
 - Se apoyó la divulgación en línea y en tiempo real de noticias, mensajes e información relacionada con el Servicio Público de Empleo, su vocero principal y el Gobierno Nacional.
 - Monitoreo y análisis:

- Medición y análisis de la gestión en redes sociales (audiencia, alcance e interacción).
- Se hizo monitoreo constante de las redes sociales sobre noticias o mensajes relacionados con el mercado laboral colombiano.
- Se realizó análisis de campañas y activaciones realizadas en los canales digitales de la entidad en redes sociales, con recomendaciones objetivas y/o planes para la optimización de las mismas.
- Se crearon y actualizaron semanal y mensualmente reportes de gestión y desempeño de cada red social usada en la estrategia.

✓ Campañas exitosas en Redes Sociales

#NoSeDejeEstafar: Inició en el mes de abril y gracias a su buena acogida se mantuvo durante el resto del año. El objetivo fue alertar a la comunidad sobre la existencia de agencias de empleo ilegales. En el post que presenta el listado de agencias ilegales se registró el nivel de interacción más alto en el 2017, con cerca de 1.200.000 personas alcanzadas. (Facebook).

#NosAcercaAlTrabajo: Campaña puesta en marcha en octubre y noviembre para dar a conocer los canales de atención del Servicio Público de Empleo

#FNEE2017: Campaña vigente que se implementó para difundir logros, eventos y actividades relacionadas con la Feria Nacional de Empleo y del Empresario (inició el 1 de octubre, pero el 27 de septiembre fue el acto de lanzamiento en Medellín).

✓ Fomentar la cultura de uso de los medios internos de comunicación:

- Comunicación interna: Se consolidó una estrategia de comunicaciones dirigida a los colaboradores de la entidad que articula la radio, el periódico y la Intranet.
- A través de la radio institucional “La Voz del Empleo” se divulgaron las actividades desarrolladas por la Dirección, los eventos que se realizan cada semana, información de la Secretaría General y el seguimiento a la Feria Nacional de Empleo y del Empresario.
- Este año se rediseñó y se relanzó la Intranet con el fin de hacerla más atractiva y amigable para todos.
- Se envió a todos los colaboradores cada semana el periódico SPE Te Informa, en el cual se publican los eventos desarrollados e información de interés para funcionarios y contratistas.
- Se realizó el cubrimiento fotográfico y audiovisual de los eventos más relevantes que se realizaron al interior de la Unidad.

Objetivo 7. Convertir al SPE en referente de información de oferta y demanda laboral

Objetivo: Convertir al SPE en referente de información de oferta y demanda laboral	
Subdirección o Dependencia	% Cumplimiento
Subdirección de Administración y Seguimiento - Coordinación Estudios e Investigaciones del Mercado Laboral	100,0%
Subdirección de Desarrollo y Tecnología	50,0%
Promedio Cumplimiento Objetivo	80,0%

La coordinación de estudios e investigaciones del mercado laboral contribuyó a este objetivo mediante el desarrollo de las siguientes publicaciones, disponibles dentro de su página web:

- ✓ 397 Anexos de oferta laboral
- ✓ 184 Anexos de demanda laboral
- ✓ 8 Boletines de coyuntura laboral
- ✓ 2 Boletines de oportunidades
- ✓ 10 Boletines especiales

Adicionalmente, con el fin de desarrollar y asistir a espacios de discusión a nivel nacional y territorial sobre el mercado de trabajo y en particular sobre el funcionamiento del SPE, el Observatorio laboral participó en espacios como el Panel de formación y empleabilidad en Medellín y el conversatorio "Gestión de información de las oficinas de empleo".

Logros:

- ✓ 132.467 consultas de los productos elaborados por el Observatorio del Servicio Público de Empleo en 2017.
- ✓ Desarrollo de mesas regionales del SPE en Cali y Manizales, y del foro "Empleo rural en un contexto de Postconflicto".

- ✓ Participación en el foro “Anticipación de la Demanda de formación profesional” de CINTERFOR, con una ponencia sobre la metodología para el análisis de vacantes en la Unidad.
- ✓ Documento de caracterización de oferta y demanda para el sector de hidrocarburos.
- ✓ Se realizaron informes de oferta y demanda laboral para los municipios priorizados por el equipo de hidrocarburos: Acacias, Arauquita, Barrancabermeja, Coveñas, Maní, Puerto Asís, Puerto Gaitán, Puerto López, San Martín y Villanueva.

La subdirección de desarrollo y tecnología desarrolló el componente de georreferenciación con el fin de realizar la estandarización de direcciones de oferentes y empresas registradas en SISE, para lo cual se realizó el análisis de la información existente en SISE, se generó el documento base, se llevó a cabo el desarrollo de la estandarización y se implementó en oferentes y demandantes la estandarización de direcciones propuesta ¹⁰.

Objetivo 8. Fortalecer la gestión institucional para el buen gobierno

Objetivo: Fortalecer la gestión institucional para el buen gobierno	
Subdirección o Dependencia	% Cumplimiento
Dirección General- Grupo de Planeación	100%
Subdirección de Desarrollo y Tecnología	100%
Secretaría General- Talento Humano	98%
Secretaría General- Administrativa	99%
Secretaría General- Contractual	100%
Secretaría General- Financiera	100%
Dirección General- Planeación	100%
Promedio Cumplimiento Objetivo	99,42%

La Secretaría General, junto con los equipos administrativo, talento humano y financiero, realizaron la siguiente gestión en la vigencia año 2017.

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. Para ello, se realizó el seguimiento al plan de formación y capacitación institucional en donde se evidenció que se llevaron a cabo los siguientes logros.

¹⁰ Dentro esta tarea se realizó la definición de estudios regionales y análisis visuales, se realizó el modelo y definición de reportes, la implementación quedó pendiente por infraestructura de la herramienta utilizada en la definición del modelo.

Logros:

Capacitaciones a los funcionarios:

- ✓ Herramientas ofimáticas: El 1 de septiembre en temas relacionados con Google, Google Drive, Google Calendar.
- ✓ Redacción y argumentación: Se realizó curso de 12 horas, en el período comprendido entre el 23 de agosto y el 11 de septiembre.
- ✓ Gestión Documental: Se participó en seminario de Gestión Documental liderado por la ESAP. Se realizó taller práctico en la Unidad en relación con las Tablas de Retención Documental (asistieron 5 colaboradores).
- ✓ Diplomados equipos transversales: Se participó en el diplomado de Secretarios Generales, Jefes de Talento Humano y Planeación; en curso el de Jefes de Control Interno. Aspectos prácticos de contratación estatal: Se llevó a cabo el 15 de noviembre
- ✓ Implementación de NICSP para entidades públicas: Se llevó a cabo el 22 de diciembre por parte de la firma que acompañará la implementación de las NICSP.
- ✓ Políticas Públicas y mercado laboral: Se realizó el 7 de noviembre.
- ✓ Habilidades Gerenciales: Se llevó a cabo el 27 y 28 de noviembre jornadas de capacitación con coach con énfasis en gestión del cambio, planeación y alineación de equipo humano.
- ✓ Formulación de Proyectos: Se llevó a cabo el 11 de octubre, dirigida especialmente a los funcionarios que por sus funciones deben o pueden llegar a formular proyectos de inversión.
- ✓ Gerencia en la calidad del servicio: Curso a través de comunidad virtual en la cual se inscribieron 4 funcionarios.
- ✓ Sistema Integrado de Gestión (Calidad, MECI, Planeación): Llevada a cabo el 27 de diciembre.
- ✓ Gestión documental: Se llevó a cabo el 30 de noviembre haciendo énfasis en las actualizaciones del GESDOC.

Capacitación Manejo de Inventarios: La capacitación estaba enfocada en una contextualización y definición de las características que deberá contener la información a entregar a la contabilidad de la Entidad, con relación a los inventarios, en ocasión a la implementación del nuevo Marco Normativo de contabilidad para el Sector Público; dicha capacitación estaba prevista desarrollarse a través del contrato para implementar el mencionado marco normativo en la Entidad¹¹.

Es de aclarar que el inicio del contrato de implementación del Marco Normativo se dio en el mes de diciembre de 2017.

De acuerdo con la implementación y mantenimiento del Sistema Integrado de Gestión adoptado por la Entidad, se realizaron los ajustes necesarios a los subsistemas del SIG (Gestión Ambiental, Programa de Gestión Documental y Seguridad y Salud en el trabajo), esto logrado por medio del diseño, implementación y sostenimiento del Subsistema de Seguridad y Salud en el trabajo.

¹¹ Por temas de tiempo y cierre de año, la capacitación fue reprogramada para la vigencia 2018, entre finales de febrero o inicio de marzo a más tardar.

- Indicadores del Sistema: Se avanzó en la construcción de los mismos al finalizar el año, quedando pendiente de aprobación por los responsables del sistema; se tiene contemplado revisión y aprobación de los mismos dentro del plan de trabajo del Sistema, a desarrollar durante el 1er trimestre de la vigencia 2018.

- Divulgación plan de emergencias: El plan de emergencias se adoptó por parte de la Secretaría General el 20 de octubre de 2017. En atención a las características y el contenido técnico del documento se definió con la Brigada de Emergencias que la socialización del documento se realizaría en el año 2018 con el apoyo de sus integrantes, actividad que estará definida en el Plan de Trabajo de la Brigada¹².

Logros:

Esta implementación logró avance, por medio de las siguientes acciones:

- ✓ Se estableció el Plan de trabajo y el Plan de capacitación de la unidad.
- ✓ Realización de diagnóstico de las condiciones de seguridad, salud y trabajo de los colaboradores de la Entidad.
- ✓ Oficialización del Procedimiento exámenes médicos Ocupacionales
- ✓ En la jornada de inducción con los nuevos colaboradores, se presentaron temas relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Divulgaron temas Seguridad y Salud en el Trabajo: Reporte de condiciones adversas, prevención de accidentes y caídas, invitación día saludable (julio y septiembre), beneficios uso de escaleras, pausas activas, socialización del Comité Operativo de Emergencias, promoción de la Resolución 1956 de 2008 en relación al "espacio libre de humo", programa Orden y Aseo, política de prevención de sustancias psicoactivas, política de seguridad y salud en el trabajo y actualización formato declaración salud.
- ✓ Formato declaración de salud.
- ✓ Exámenes médico-ocupacionales a los funcionarios de la unidad.

La coordinación administrativa en su gestión para implementar el Programa de Gestión Documental

realizó un diagnóstico documental como base para la actualización programa; este deberá ser actualizado nuevamente debido a la modificación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPYG.

Se realizó la organización y revisión de documentación ingresada a Gesdoc y concluyó la organización física del archivo (rodante), levantando un inventario con ubicación topográfica de la documentación en custodia de Grupo Administrativo. Mediante documento radicado el 19 de mayo de 2017 en la Unidad, con consecutivo No. SPE-GA-2017-ER-0000914, el Archivo General de la Nacional emitió concepto técnico solicitando revisión y ajuste de las Tablas de Retención.

¹² Socialización del documento en el año 2018 (divulgación plan de emergencias).

Logros:

- ✓ Un logro significativo para este programa fue digitalizar el porcentaje definido en la vigencia: 80.047 folios, de 76.682 folios que eran la meta del año 2017.
- ✓ Capacitación Gesdoc: Se llevó a cabo una capacitación el 30 de noviembre en 5 sesiones en las cuales se expusieron las actualizaciones realizadas al Sistema de Gestión Documental.

Tablas de retención documental: Teniendo en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión fue actualizado por Función Pública en el mes de octubre de 2017, se definió detener el envío para actualización de las TRD teniendo en cuenta que dicha actualización implica cambios en las tablas, que se definirán en la vigencia 2018¹³.

Además, durante la vigencia 2017, la coordinación administrativa en su afán de cumplir con la implementación de estrategias de cero papel y eficiencias administrativas diseñó e implementó acciones encaminadas a la disminución del uso del papel y/o a optimizar su uso.

Logros:

- ✓ Durante el 1er trimestre del año se usaron 80 resmas menos en relación con la vigencia 2016 y 67 resmas menos en relación con la vigencia 2015.
- ✓ Al cierre del 2do trimestre del año se usaron 129 resmas menos en relación con la vigencia 2016 y 147 resmas menos en relación con la vigencia 2015.
- ✓ Al cierre del 3er trimestre del año se usaron 133 resmas menos en relación con la vigencia 2016 y 260 resmas menos en relación con la vigencia 2015.
- ✓ Al cierre del año se usaron 126 resmas menos en relación con la vigencia 2016 y 323 resmas menos en relación con la vigencia 2015.

El Grupo Financiero en el marco del desarrollo de la política de regulación en el ámbito de la contabilidad pública, implementó las actividades orientadas a la implementación de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP) en la Unidad. Para ello, se realizó un cronograma teniendo en cuenta el recurso humano de la Entidad, siendo este suficiente para lograr esta tarea, sin embargo, con el fin de minimizar riesgos en la aplicación de la nueva norma y garantizar su correcta aplicación, se decidió realizar un estudio de mercado para conocer el costo de la asesoría, capacitación y elaboración de procesos de conversión al nuevo marco normativo contable, con esto se logró:

- Entrega del plan de implementación que fue aprobado por el supervisor del contrato.

¹³ Actualización de tablas de retención documental para el año 2018.

- Entrega de diagnóstico contable y financiero.
- Capacitación a Directivos.
- Entrega de usuarios para dar inicio a las capacitaciones de los funcionarios que intervienen en el proceso financiero.
- Borrador de políticas contables.

La segunda fase del proceso de acompañamiento y convergencia se desarrollará durante el periodo comprendido entre el enero y abril del 2018.

También, dentro de las actividades propuestas, se realizó el acompañamiento y monitoreo a la ejecución y legalización de los recursos entregados en desarrollo de los convenios y contratos suscritos con la entidad.

Desde el equipo contractual de la unidad, se realiza un asesoramiento y acompañamiento permanente a las diferentes áreas de la Unidad en la estructuración de los diferentes procesos de selección y modalidades desde la etapa de estudios previos, así como en la correcta supervisión (ejecución) y legalización de recursos de los contratos y convenios.

Durante la vigencia 2017, se desarrolló lo siguiente:

Durante el año se suscribieron 112 contratos y 4 convenios, para un total de 116. De los cuales 104 se suscribieron por la modalidad de contratación directa y 10 de mínima cuantía y 2 por selección abreviada. En cuanto a las liquidaciones de los contratos en el año se liquidaron un total de 28 contratos.

La Dirección General por medio del Grupo de Planeación, lideró los procesos orientados a diseñar, Implementar y mantener el Sistema Integrado de Gestión, con la colaboración de cada una de las dependencias que la integra, esto con el fin de fortalecer la planeación estratégica de la Unidad y la difusión de los planes y proyectos de la entidad con el fin de tomar decisiones que contribuyan a la mejora institucional.

Logros:

Para contribuir a mejorar los sistemas de gestión, se ejecutaron 4 actividades en su totalidad.

- ✓ Revisión y ajuste al Plan Estratégico Institucional con todas las dependencias responsables
- ✓ Poner en marcha y dar soporte al Sistema de Información para el reporte del plan estratégico y de acción – ATLAS - Se dio inicio con el Tablero de Control de Comité Directivo con los 24 Indicadores, se ajustó el plan estratégico 2017.
- ✓ Se realizó el seguimiento y acompañamiento permanente con las áreas a la implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI y el Sistema de Gestión de Calidad. Se divulgaron los manuales de usuario con directivos y responsables de

indicador.

- ✓ Durante el último trimestre del año se realizaron las siguientes acciones en el marco del Sistema Integrado de Gestión:

- Sistema de Control Interno:

Se realizaron capacitaciones con todos los colaboradores de la Unidad dando a conocer el plan anticorrupción y el Modelo Estándar de Control Interno

- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se realizó divulgación para invitar a participar en el simulacro distrital de evacuación e incentivando pausas activas y la prevención y control de la hipertensión arterial; se divulgaron los resultados generales de las valoraciones medico ocupacionales periódicas, se realizaron 7 exámenes de ingreso, 4 de retiro y 1 de reintegro, se realizó campaña de reporte de condiciones inseguras el 5 de octubre, se realizó campaña lúdica para incentivar el orden y aseo, se llevó a cabo el tercer día saludable llevado a cabo el 17 de noviembre se hizo énfasis en la promoción de hábitos de vida saludable y se realizaron masajes puesto a puesto y masajes relajantes

- Sistema de Gestión Documental

Se realizó diagnóstico documental como base para la actualización programa; será necesario actualizarlo nuevamente debido a la modificación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, se logró la digitalización de 80.047 folios, de 76.682 folios que eran la meta del año 2017, se llevó a cabo una capacitación el 30 de noviembre en 5 sesiones en las cuales se expusieron las actualizaciones realizadas al Sistema de Gestión Documental, se continúa con el apoyo a los usuarios para la gestión funcional del Gesdoc, cuando algún colaborador lo requiera

- Sistema de Gestión Ambiental

Durante el trimestre la principal actividad de sensibilización fue realizada el 10 de octubre, en temas de responsabilidad ambiental, llevada a cabo a través del contrato de Bienestar; en ella se hizo énfasis de forma lúdica de cómo ser amigables con el medio ambiente, tips sobre el consumo de energía, agua, papel y clasificación de residuos, se continúa incentivando la desconexión de equipos a través de los medios de comunicación interna de la Unidad; se mantiene la Configuración de ahorro de energía en los equipos de cómputo y la desconexión de Luminarias.

- Gestionar acciones interinstitucionales para el mejoramiento de las diferentes políticas de desarrollo administrativo.

Se realizó acompañamiento a la implementación de la estrategia de Gobierno en Línea (Resolución de conformación del Comité de Seguridad de la información), se asistió a la reunión del equipo transversal de Planeación con Función Pública para conocer los avances en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión V2.

- ✓ El sistema SEPIA (Antes Atlas) salió a producción, se encuentra en ajustes solicitados por las dependencias, atendiendo a todos los ajustes solicitados.

Objetivo 9. Garantizar el servicio y atención al Ciudadano a través de diferentes canales

Objetivo: Garantizar el servicio y atención al Ciudadano a través de diferentes canales.	
Subdirección o Dependencia	% Cumplimiento
Subdirección de Desarrollo y Tecnología	100,00%
Secretaría General- Administrativa	100,00%
Subdirección de Administración y Seguimiento - Grupo de Seguimiento y Administración de la Red de Prestadores	100,00%
Promedio Cumplimiento del Objetivo	100,00%

La Unidad del Servicio Público de Empleo con el objetivo de mejorar continuamente la prestación de sus servicios formula este objetivo centrando sus esfuerzos en la atención del ciudadano, buscando fortalecer los diferentes canales y brindando de manera oportuna respuesta a sus diferentes solicitudes.

Logros:

- ✓ La Secretaria General, a través de la coordinación administrativa realizó el seguimiento mensual a las peticiones, quejas, reclamos y soluciones de las diferentes áreas de la Unidad, consolidando y publicando periódicamente el informe de atención al ciudadano, durante la vigencia 2017 se recibieron 2.132 PQRS, se atendieron 2.133, de las cuales 13 fueron recibidas en la vigencia anterior.
- ✓ Para lograr la implementación de protocolos de atención en multicanales, asegurando información completa, clara y oportuna a la ciudadanía, la Subdirección de Desarrollo y Tecnología logró implementar la funcionalidad de postulación y la funcionalidad de matching desde la App MI SPE, aumentando así los canales de contacto con la ciudadanía; así mismo se ajustaron los mensajes de postulación y se ajustó el diseño presentando cifras generales en la misma APP.
- ✓ Buscando mejorar esos canales de atención con la ciudadanía se logró rediseñar los sitios Web: Servicio de Empleo, Unidad del Servicio de Empleo, Buscador de vacantes y Observatorio
- ✓ El fortalecimiento de los canales de atención con los diferentes grupos de interés de la

Unidad se logró por medio de la puesta en marcha del call center que consolidó durante la vigencia 4 canales de comunicación al ciudadano: Llamadas a través de la línea telefónica (Se atendieron durante 2017 un promedio de 3000 llamadas al mes), Videollamada, Chat (Promedio de 1200 interacciones) y Formulario PQRS.

Se logró durante toda la vigencia contar con toda la infraestructura tecnológica diferente al SISE.

III. Acciones adicionales

A partir de los nuevos lineamientos definidos por la dirección general, asumida el primero de septiembre, se realizaron algunas actividades de impacto que no estaban contempladas en el Plan de Acción elaborado para la vigencia 2017, las cuales sin embargo, deben tenerse en cuenta debido a su importancia.

- ✓ Dentro de las tareas establecidas en el Plan de Acción 2017, para la Coordinación de seguimiento y monitoreo de la red de prestadores, se contempló el acompañamiento a prestadores en el proceso de la NTC 6175; sin embargo, la Subdirección de Administración y Seguimiento amplió el alcance socializando la NTC en la primera etapa, realizando seis eventos, impactando a 81 prestadores, esto es, el 36% de la red de prestadores ubicados en Bogotá, Valle del Cauca, Putumayo, Caldas, Armenia, Pereira y Boyacá, entre otros.
- ✓ Se elaboró el protocolo de seguimiento a prestadores, documento que se encuentra en proceso de revisión. Este protocolo servirá de insumo para correr la ruta de seguimiento a los prestadores. Las evidencias se encuentran en la Subdirección de Administración y Seguimiento.
- ✓ Se diseñó e implementó el Tablero de seguimiento al evento Feria Nacional del Empleo y el Empresario, como una solución web para el seguimiento y monitoreo al cumplimiento de metas propuestas para cada región y por prestador, durante la realización de la estrategia.
- ✓ Se implementó la Entrevista de Empleabilidad: Formulario implementado en el sistema de información SISE que le permite al orientador del centro de empleo detectar brechas del oferente en la ruta de empleabilidad.
- ✓ Se realizaron ajustes en el sistema "Talentos para el Empleo": Implementación de funcionalidades que permitieron el seguimiento a la tercera convocatoria de este programa liderado por el Gobierno Nacional.
- ✓ Consultas en línea de vacantes: Presentación en pantallas de las vacantes vigentes para los oferentes que se acerquen a los centros de empleo de Colsubsidio y la Alcaldía de Bogotá.
- ✓ Estadísticas y postulación en la App: Consulta de estadísticas generales (nivel geográfico) y postulación a una vacante desde la App del Servicio Público de Empleo.
- ✓ La Oficina de Comunicaciones del Servicio Público de Empleo diseñó en compañía de Asesores de la Alta Consejería Presidencial de Comunicaciones una estrategia de

comunicaciones que tiene como propósito visibilizar el servicio que presta el Gobierno Nacional para facilitarle a los colombianos el acceso a oportunidades de trabajo, y para ayudarle a los empresarios que cuenten con recurso humano idóneo.