

INFORME RENDICIÓN DE CUENTAS

2018



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

ANGI VIVIANA VELÁSQUEZ VELÁSQUEZ
DIRECTORA GENERAL

ELSA AURORA BOHÓRQUEZ VARGAS
Secretaria General

JUAN MANUEL PULIDO
Subdirector de Administración y Seguimiento

JOSÉ FERNANDO CASTILLO
Subdirector de Desarrollo y Tecnología

CARLOS ALBERTO GARZÓN
Subdirector de Promoción

MARIA FERNANDA GAITÁN
Asesora de Planeación

JUAN MANUEL BELLO JARAMILLO
Asesor de Control Interno

JUAN DAVID VELEZ
Asesor Jurídico



**GOBIERNO
DE COLOMBIA**



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

Contenido

Rendición de Cuentas 2018	4
Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	4
1. Presupuesto	4
Ejecución Presupuestal	4
2. Gestión	6
Estrategias Sectoriales	6
Sector Turismo	6
Sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	7
Sector Salud	9
Sector Infraestructura	10
Sector Minero Energético – Hidrocarburos	12
Estrategia de Comunicaciones	21
Estrategia de Gestión Institucional	22
3. Cumplimiento de Metas	23
Resultados Vigencia 2018	23
Plan 100 días de Gobierno	26
Talleres Construyendo País	27
Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	27
Plan de Acción 2018 Seguimiento Tercer Trimestre 2018	30
Aspectos de Desarrollo y Tecnología	30
Administración y Seguimiento de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo	33
Estudios e Investigaciones del Mercado Laboral	37
Implementación Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas	39
Atención diferencial a víctimas del conflicto armado	41
Fondo de Oportunidades para el Empleo - FOE	42
Estrategias de Promoción del Servicio Público de Empleo en el Territorio (SPE de la Mano con Talento Humano)	43
Mesas de Trabajo con la Red De Prestadores del SPE	46
Atención a Migrantes	48
Evaluación de la Rendición de Cuentas Vigencia 2018	52

Rendición de Cuentas 2018

Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

La rendición de cuentas para el año en vigencia, se realizará bajo los parámetros establecidos en el Manual Único de Rendición de Cuentas así: “De conformidad con las orientaciones del modelo integrado de planeación y gestión, el proceso de rendición de cuentas se integra a la política de Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano. Por lo tanto, las entidades deben incluir dentro de su Plan de Acción Anual la estrategia de rendición de cuentas a partir de la inclusión de acciones de cada uno de los tres elementos (información, diálogo e incentivos) y asociarlos con las demás políticas de desarrollo administrativo que presenta el Modelo Integral de Planeación y Gestión”.

1. Presupuesto

Ejecución Presupuestal

Para la vigencia 2018 la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo recibió una apropiación inicial de \$17.078.464.000, distribuida en tres proyectos de inversión, de la siguiente manera:

Proyecto	Asignación presupuestal
Fortalecer la estrategia para la atención diferencial de las víctimas del conflicto armado en los centros de empleo - apd	\$ 5.368.278.240
Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión de la Unidad	\$ 500.000.000
Fortalecimiento del Servicio Público de Empleo Nacional	\$ 11.210.185.760
Total	\$ 17.078.464.000

Fuente: Sistema Integrado de Información Financiera - SIIF Nación

El día 17 de abril del año en curso, mediante el decreto 662, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, realizó un aplazamiento a algunas apropiaciones en el Presupuesto General de la Nación, entre ellas, las correspondientes a dos de los proyectos de la entidad.

A continuación, se presenta el detalle por proyecto de las apropiaciones bloqueadas por medio de tal decreto, para un aplazamiento total de 394.055.000¹ millones de pesos:

Proyecto	Asignación presupuestal	Apropiación bloqueada	Asignación después de aplazamiento
Fortalecer la estrategia para la atención diferencial de las víctimas del conflicto armado en los centros de empleo - apd	\$ 5.368.278.240	-	\$ 5.368.278.240
Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión de la Unidad	\$ 500.000.000	\$ 20.000.000	\$ 480.000.000
Fortalecimiento del Servicio Público de Empleo Nacional	\$ 11.210.185.760	\$ 374.055.000	\$ 10.836.130.760
Total	\$ 17.078.464.000	\$ 394.055.000	\$ 16.684.409.000

Fuente: Sistema Integrado de Información Financiera - SIIF Nación

El proyecto de atención a víctimas del conflicto armado permite la financiación de todas las estrategias y programas dirigidos a este grupo poblacional, entre ellas las actividades relacionadas con:

- Identificar las barreras que impiden a las víctimas el acceso a programas de empleo
- Capacitar y acompañar a los centros de empleo en la implementación de la ruta de atención diferencial de empleabilidad
- Realizar campañas de promoción y divulgación sobre la importancia de la inclusión laboral de la población víctima
- Implementar un modelo de compra de servicios de gestión y colocación de empleo para las víctimas del conflicto armado

El proyecto de fortalecimiento del SPE permite la financiación de todas las actividades relacionadas

- Mantener el funcionamiento del sistema de información que articule la oferta y demanda laboral a nivel nacional
- Formular y Ejecutar la estrategia de asistencia técnica para los puntos de atención del SPE
- Fortalecer la prestación del Servicio Público de Empleo con enfoque de cierre de brechas
- Realizar estudios e investigaciones dirigidos a fortalecer el SPE
- Realizar monitoreo y seguimiento a la gestión de los puntos de atención
- Implementar un fondo de cierre de brechas y fortalecimiento de capacidades para la superación de barreras que impiden algunos grupos poblacionales el acceso al empleo

¹ La apropiación total reducida por medio del Decreto fue de 442.055.000 millones de pesos, de los cuales, se relacionan los correspondientes al presupuesto de inversión y 48.000.000 millones de pesos son del presupuesto de funcionamiento.

- Diseñar e implementar mecanismos de comunicación inbound y outbound para los usuarios del SPE
- Diseñar la estrategia de articulación del SPE con el sector productivo
- Diseñar mecanismos de divulgación para el uso del SPE
- Diseñar y ejecutar la estrategia de comunicaciones para la promoción del SPE
- Diseñar, establecer y mantener los espacios virtuales y presenciales de interacción entre prestadores y entre los prestadores y la Unidad

Por su parte, el proyecto de fortalecimiento del SIG permite la financiación de las siguientes actividades:

- Asistencia Técnica para la implementación y mejoras del Sistema Integrado de Gestión
- Diseñar el plan de trabajo para implementación y mantenimiento del Sistema de gestión documental
- Mantener un sistema de gestión documental incluido servicio de soporte, equipos tecnológicos e insumos necesarios para su correcto funcionamiento
- Realizar una correcta y adecuada organización de los documentos existentes y aquellos que se sigan produciendo.

2. Gestión

Estrategias Sectoriales

Sector Turismo

- ✓ Durante el periodo de enero a octubre de 2018 se logró una gran articulación con el Ministerio de Comercio Industria y turismo, específicamente la Dirección de análisis sectorial y promoción del Viceministerio de Comercio, Industria y Turismo, con el fin de apuntar a la formalización laboral y la generación de empleabilidad de calidad para el sector turístico colombiano. Partiendo de lo anterior, fue de gran importancia la priorización de actores del sector de turismo que generaran empleabilidad, y que requirieran sensibilización del rol del Servicio Público de Empleo, logrando articular así con cuatro (4) gremios (Anato, Acoltes, Acolap, Cotelco) los cuales se catalogan muy representativos entre los diecisiete (17) gremios del sector y tres (3) instituciones públicas y privadas (Cámara de Comercio Bogotá, Fontur y Citur) con el fin de impactar la oferta y demanda laboral en los 32 departamentos del territorio Nacional.
- ✓ Como resultado de las estrategias desarrolladas entre los meses de enero a octubre del 2018 tales como, el Servicio Público de Empleo de la mano con Talento Humano y el relacionamiento con actores, se logró articular al Viceministerio de Turismo para el acompañamiento en las regiones y la sensibilización a los empresarios del sector de turismo con la participación en las diferentes actividades.

- ✓ Igualmente se logró articular con gremios e instituciones (Cámara Comercio de Bogotá), vitrina turística ANATO, Cotelco e identificación de proyectos a través de Fontur, logrando aumentar en 2% para el periodo de enero a octubre del 2018 en relación a la información registrada por el observatorio del SPE en el mismo periodo del 2016.

Registro de vacantes mes a mes – Sector turismo

TURISMO			
Mes	2016	2017	2018
Enero	4.854	5.191	4.534
Febrero	5.069	4.834	4.784
Marzo	4.339	5.008	4.679
Abril	5.130	4.407	5.158
Mayo	4.427	4.767	4.876
Junio	4.727	4.308	4.419
Julio	4.369	4.618	4.882
Agosto	5.184	5.473	5.152
Septiembre	5.009	4.567	4.857
Octubre	4.849	5.150	5.634
Noviembre	4.921	5.099	4.498
Total	54.894	55.439	55.491

Fuente: Observatorio Laboral del SPE.

- ✓ Al observar con detalle el comportamiento mensual del registro de vacantes del sector de turismo durante los primeros 10 meses 2016, 2017 y los del 2018, se evidencia un aumento de vacantes en 366 registradas entre el 2016 y el 2017, y entre el periodo 2017 y 2018 en 652, en la última vigencia los diez meses registraron 48.975 vacantes, mostrando un comportamiento constante o poco variable del sector de turismo en cuanto el encuentro en la oferta y la demanda en el mercado laboral.

Sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

- ✓ Entre los principales avances cualitativos podemos destacar la estrategia y plan de trabajo con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y la Unidad del SPE basada en la promoción de más de 200 Vacantes en la modalidad de Teletrabajo durante lo corrido de 2018, promocionando por más de quince ciudades a través de nuestra red de prestadores la generación de vacantes y la sensibilización de las empresas al respecto de la presente.

- ✓ Para la Unidad del Servicio Público de Empleo ha sido una prioridad entender los cambios del mercado laboral, teniendo en cuenta el desarrollo de la economía digital y observando el comportamiento creciente de vacantes así como los puestos de trabajo, podemos ver un incremento del 239% pasando así, de 761 puestos de trabajo en el año 2015 a 2.587 puestos en modalidad de teletrabajo para el año 2017, esto gracias al fomento y promoción del SPE en la publicación de puestos de trabajo para dicha modalidad.
- ✓ Cabe resaltar la importancia de la estrategia de Teletrabajo, ya que ha sido un esfuerzo focalizado por parte de la unidad del Servicio Público de Empleo, llevado a cabo con las distintas áreas internas así como actores externos, entre ellos Ministerio de Tecnologías de la Información con el fin de promover la generación de vacantes, la sensibilización de empresas y la capacitación a nuestra red de prestadores, esfuerzo que se ha visto reflejado en la promoción del Servicio Público de Empleo.
- ✓ Es importante al respecto de las vacantes en modalidad de teletrabajo continuar promocionando conjuntamente para el año 2019 entre el Ministerio de TIC, Mintrabajo y la Unidad del Servicio Público de Empleo, este tipo de estrategias que conlleva a un fortalecimiento de la economía naranja, y del desarrollo del talento humano a partir de la economía digital en Colombia. En concordancia con lo anterior se llevó a cabo la Firma del Pacto por el Teletrabajo entre el Servicio Público de Empleo y MinTic en 2018. Así mismo se realizaron planes de divulgación a partir de Facebook Live en 2018: Medellín, Pereira, Bogotá, Cali y Cartagena esto con el fin de interactuar con los buscadores de empleo y llevar a los prestadores del territorio a resolver dudas sobre dicha modalidad de trabajo. Igualmente es importante resaltar la puesta en marcha de la Estrategia Nacional de Teletrabajo en *"SPE DE LA MANO CON TALENTO HUMANO"*
- ✓ Actualmente se ha continuado desarrollando estrategias conjuntas con MINTIC para la promoción de vacantes del sector TIC, a través de importantes eventos del sector como la desarrollada por COLOMBIA 4.0, donde se llevó a la red de prestadores de Bogotá para realizar la oferta de servicios y la ruta de empleabilidad en este sector específicamente. Por otra parte se ha avanzado con los distintos gremios representativos del sector como lo son la federación de Software de Colombia (FEDESOF) mediante el cual se han desarrollado conjuntamente Ruedas de Talento TI en las ciudades de Barranquilla, Medellín Bogotá, Cali, y Pereira para acercar la oferta con la demanda laboral específicamente en este sector. Por último se está desarrollando una estrategia conjunta con la empresa AMAZON para acercar a la industria y el capital exterior, con el fin de promocionar las vacantes tanto de Teletrabajo así como las presenciales, a través de nuestra red de prestadores y así facilitar el encuentro del mercado laboral en concordancia con las políticas del sector trabajo.

Registro de vacantes mes a mes – Sector turismo

TIC			
Mes	2016	2017	2018
Enero	4.208	6.045	7.646
Febrero	4.846	5.580	8.114

Marzo	4.107	5.181	7.704
Abril	5.037	4.700	8.229
Mayo	4.809	5.901	8.301
Junio	4.730	4.742	7.745
Julio	4.475	5.278	8.874
Agosto	5.686	6.515	9.897
Septiembre	4.729	6.552	9.560
Octubre	4.938	8.369	9.880
Noviembre	5.236	6.849	8.894
Total	54.817	67.729	96.862

Fuente: Observatorio Laboral del SPE

Sector Salud

- ✓ Importante destacar, que desde el Equipo de Estrategia de la Dirección General se ha avanzado en actividades de resultados positivos para la articulación de los proyectos y planes de inversiones mencionados con la Red de Prestadores Autorizados. Ejemplos dicientes de esto radican en un *Plan de Trabajo* con la Secretaria de Salud de la Alcaldía Distrital de Bogotá para la articulación de los proyectos de infraestructura hospitalaria con el SPE; con el objetivo de realizar la efectiva promoción del SPE e implementación de la Ruta de Empleabilidad, se ha generado un *Plan de Trabajo* con la Cámara de Comercio de Bogotá, Clúster de Salud, y en el marco de las Alianzas Suscritas con la Unidad del SPE, entre otras. Con la secretaria de salud Gerente de las APP, para la construcción del Hospital de Usme aprobado por el Consejo de Bogotá por valor de \$ \$ 232.000 Millones de pesos.
- ✓ Aunado a lo descrito en el párrado anterior, es oportuno precisar que si bien se observa una disminución considerable del registro de vacantes desde la vigencia 2016 a la vigencia 2017, reducción de 4.547 vacantes registradas, los esfuerzos en materia institucional se han fortalecido encontrando aliados estratégicos que permiten ampliar la oferta de la Entidad y, por lo tanto, incrementando los indicadores de gestión misional. Este fortalecimiento se elucida en la Tabla No. 17, en especial si se tiene analizan las 24.584 vacantes registradas durante el periodo octubre de la vigencia de 2017, frente a las 26.570 vacantes registradas durante el mismo período de análisis de la vigencia 2018, es decir, se incrementaron 1.986 en el período respectivo, incremento de 8%. Este comportamiento permite observar la importancia del sector, pues si bien había presentado decrecimientos, ha logrado revertirse la tendencia en el mes de julio.

Sector Infraestructura

- ✓ Entre los principales avances cualitativos del sector de Infraestructura se destacan: diseño de un *plan de trabajo* interinstitucional con el Ministerio de Transporte y la Agencia Nacional de Infraestructura con el propósito de *Articular los Proyectos de Infraestructura 4G con la Red prestadores autorizados y la Ruta de Empleabilidad, permitiendo al mismo tiempo la promoción efectiva del SPE con todos los Concesionarios ejecutores de los Proyectos mencionados*. De igual forma, el diseño de un *Plan de Trabajo con la Agencia de Renovación del Territorio*, Identificando los proyectos, la descripción de las necesidades del sector de Infraestructura - Red Terciaria, en especial los Proyectos del Plan 50/51 y PICS, entre otros.
- ✓ Por otra parte, respecto a los avances cuantitativos, es importante subrayar que en términos comparativos se evidencia un incremento en el registro de vacantes en lo corrido de la vigencia 2018 de 14% (Enero – Agosto), respecto al mismo período de análisis del año 2017. Lo anterior comoquiera que durante el período comprendido entre enero - agosto del año 2017 se registraron 23.611 vacantes en el sector de infraestructura, mientras que en el mismo período de análisis del 2018 dicho registro ascendió a 26.977 vacantes. Este incremento es producto tanto de la identificación de los proyectos antes mencionados (4G, entre otros) como de la articulación de estos con la Red de Prestadores Autorizados del SPE y la Ruta de Empleabilidad. Verbi Gracia, en lo relacionado con los proyectos de Cuarta Generación, se estructuró un documento técnico² de Guía Contexto del Sector con 35 proyectos identificados, que priorizan áreas de influencia así: 23 Departamentos y 92 Municipios; con \$59 billones de pesos apropiados. Respecto a la implementación de este tipo de proyectos, es oportuno indicar que Prestadores como Comfenalco Antioquia ha logrado realizar importantes jornadas de trabajo con el “Consortio Antioquia al Mar”, quien ejecuta el proyecto “El Túnel del Toyo”, el cual ha generado aproximadamente 256 puestos de trabajo.

² Con iguales características respecto al mencionado documento técnico de guía de contexto del sector, se estructuró uno sobre el Plan 50/51 y PICS, con 1.719 proyectos identificados con diferentes categorías (Estructurados, en ejecución, terminados, en estructuración); y con una apropiación presupuestal aproximada de \$61.940 millones de pesos; que priorizan áreas de influencia así: 15 Departamentos y 53 Municipios



Mapa de Proyectos de infraestructura 4G y plan 50/51 en ejecución



Fuente: ART

- ✓ El cuatrimestre (septiembre, octubre, noviembre y diciembre) de la vigencia 2017, presenta un incremento de 20% en el registro de vacantes frente al mismo período de la vigencia 2016. Así mismo, se presenta un incremento del 26% correspondiente a lo corrido de la vigencia 2018 frente a la vigencia 2016. Esto se generó por las acciones eficientes identificadas desde el Equipo de Estrategia y oportunamente articuladas con la Red de prestadores. Subráyese, por ejemplo, las actividades de coordinación interinstitucional con Entidades como la Agencia de Renovación del Territorio -ART-, que ejecuta proyectos de infraestructura de vías terciarias y proyectos de infraestructura comunitaria en regiones de posconflicto. De igual forma, proyectos de gran impacto como la construcción de Puerto Pisisí, Autopistas de Urabá y Puerto Antioquia, los cuales han permitido que actividades de orden misional como la Gestión y Colocación de empleo, mejorando las condiciones de oferentes y empleadores.

Registro de vacantes mes a mes - Sector infraestructura

INFRAESTRUCTURA			
Mes	2016	2017	2018
Enero	3.004	2.855	3.312
Febrero	3.102	2.983	3.199
Marzo	2.443	2.753	3.393
Abril	2.978	2.725	3.560
Mayo	2.598	3.137	3.585

Junio	2.646	2.901	2.896
Julio	2.574	2.870	3.282
Agosto	3.211	3.387	3.750
Septiembre	2.712	2.717	3.904
Octubre	2.534	3.597	4.240
Noviembre	2.755	3.284	3.326
Total	32.573	35.226	40.465

Fuente: Observatorio Laboral del SPE.

Así mismo, la tabla anterior permite observar con detalle el comportamiento mensual del registro de vacantes del sector de infraestructura durante las vigencias 2016, 2017 y lo corrido de la vigencia 2018 (Enero – Octubre). En consecuencia, evidencia el incremento de 3.109 vacantes registradas entre el 2016 y el 2017, pues esta última vigencia se registró un total de 35.845 vacantes, mostrando un comportamiento creciente y dinámico del sector de infraestructura en cuanto al encuentro entre la oferta y la demanda en el mercado laboral se refiere.

Sector Minero Energético – Hidrocarburos

✓ Las apuestas estratégicas se enfocan en el cumplimiento de los indicadores institucionales:

- Registro de empresas
- Registro y publicación de vacantes
- Oferentes orientados
- Colocaciones

Para su cumplimiento se identificaron los actores claves del sector y su importancia en el desarrollo de las apuestas estratégicas planteadas como línea base para los planes de trabajo a realizar, que son:

• **Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH)** a través de la **Estrategia Territorial de Hidrocarburos**

- **ETH**, ya que a través de esta entidad se pudo articular esfuerzos interinstitucionales para minimizar la conflictividad del sector de hidrocarburos, derivada de las causas estructurales enmarcadas en los aspectos laborales, a través de posicionamiento del Servicio Público de Empleo y la implementación de la ruta de empleabilidad. Esto se logró a través de:

- Fortalecimiento del entendimiento y conocimiento sobre la normatividad laboral vigente tanto en lo relacionado con el cumplimiento del decreto 1668 como las resoluciones y demás actos administrativos, logrando posicionamiento del SPE en territorio (a través de conversatorios laborales, socializaciones, mesas laborales, entre otras).



337
Intervenciones en
territorio

ACOMPANIAMIENTOS

febrero 2 - Noviembre 30/2018



6 Acompañamiento
a actividades

Políticas públicas de
empleo



29 Acompañamientos

Instancias de dialogo



2 Jornadas

Acompañamiento a
jornadas de HV



12 Acompañamientos

Acompañamiento a
jornadas IVC



6 Actividades

Actividades para
fortalecer ruta de
empleabilidad con
enfoque étnico



9496
Personas han recibido
información del SPE

ACOMPANIAMIENTOS

febrero 2 - Noviembre 30/2018



4
Actividades

Participación en
eventos relacionados
con empleabilidad



65
Reuniones

Reuniones de
articulación
interinstitucional



62
Socializaciones

Socializaciones en
territorio



151
Conversatorios

Conversatorio
laboral



337 Intervenciones en
territorio

18 **75**
Departamentos Municipios

219
Veredas - Corregimientos

febrero 2 - Noviembre 30/2018



**Actores
Principales**

comunidad	202
Empresas	736
Entes territoriales	156
Prestadores Autorizados	46

Fortalecimiento
de comunidades

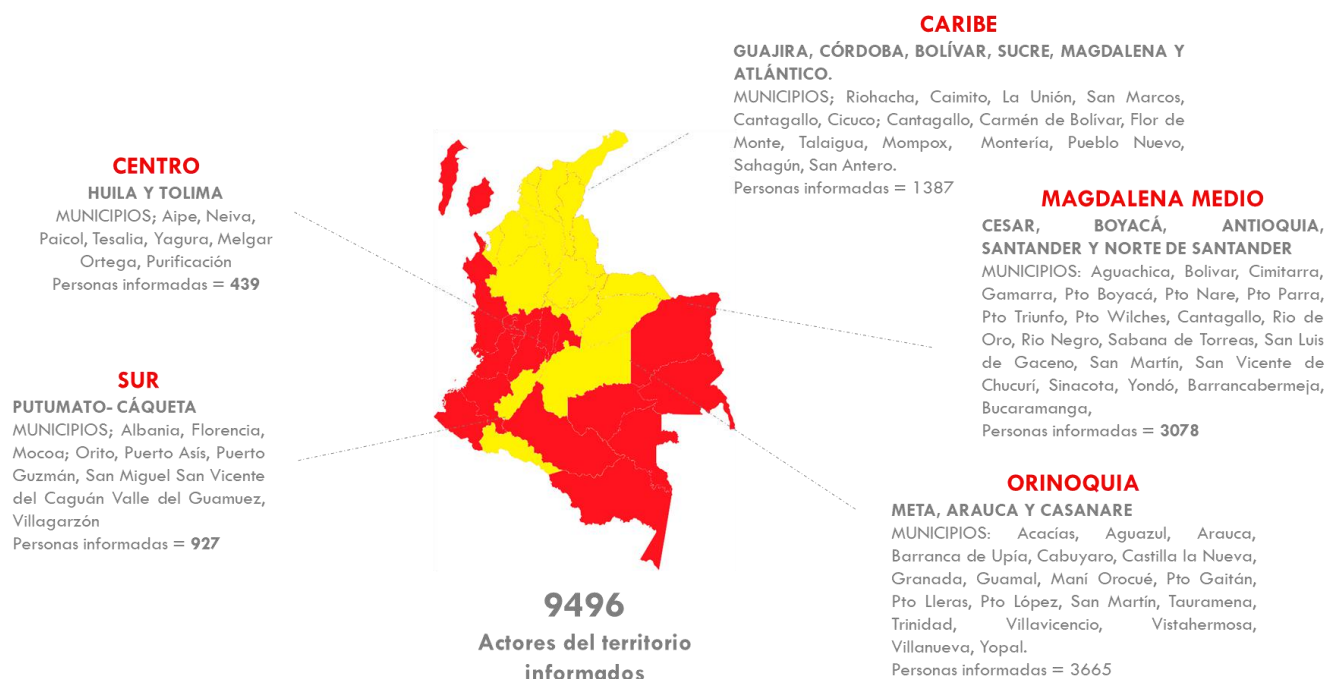
Fortalecimiento
de empresas

Fortalecimiento
entes territoriales

Fortalecimiento
de prestadores



Unidad del
**Servicio
de Empleo**



- ✓ Se realizó un evento de divulgación dirigido a las operadoras (contratistas) sobre la visión de Ministerio de Trabajo y unidad del SPE respecto la problemática que se registra en los territorios alrededor de la contratación de mano de obra.
- ✓ Se presentó y discutió la identificación de las causas o situaciones que generan la conflictividad laboral, que son:

Certificado de residencia. Los conflictos registrados señalan las inconformidades por parte de autoridades locales y comunidad ante la débil reglamentación para la expedición del certificado, por lo que en algunos casos son expedidos a personas que no son residentes, además de percibir que el proceso tiene vicios, tráfico de influencias y es fácilmente corruptible.

Participación laboral con enfoque diferencial: las comunidades indígenas ubicadas en las áreas de influencia de proyectos de hidrocarburos manifiestan la necesidad de incentivar la inclusión laboral de sus comunidades con un enfoque diferencial de acuerdo con sus características culturales como una herramienta a la no discriminación.

Participación de la mano de obra calificada y no calificada local. La conflictividad registrada está asociada a solicitudes por parte de las comunidades de incrementar la participación laboral o contratar únicamente la mano de obra local calificada y no calificada en donde se están desarrollando los proyectos de hidrocarburos.



**GOBIERNO
DE COLOMBIA**



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

Inconformidad por el rol y actuar de los prestadores autorizados del SPE: hace referencia al proceso de transición que debieron asumir las Juntas de Acción Comunal con la eliminación de la intermediación laboral lo cual generó conflictos frente al rol de los prestadores autorizados para gestionar las vacantes del sector de hidrocarburos. Por otro lado, se presentan inconformidades en la remisión de hojas de vida de mano de obra que ya se encuentra colocada y la falta de información frente al proceso de selección de las empresas cuando se presentan a alguna vacante publicada por los prestadores.

Condiciones y exigencias laborales por parte de trabajadores vinculados al sector. Los conflictos se asocian a las solicitudes por parte de trabajadores vinculados al sector de aumento de salarios, solicitudes de ascensos, pedidos de bonificaciones o aumentos de su valor, negación a la finalización de contratos y solicitudes de elementos de protección de personal.

Solicitudes de inspección, vigilancia y control a las contratistas y operadoras: los conflictos giran en torno a solicitudes por parte de la comunidad y las autoridades locales de realizar proceso de inspección, vigilancia y control a los contratistas y operadoras con el fin de verificar el cumplimiento que le están dando a la normatividad laboral vigente.

Inconformidades con la implementación y cumplimiento del Decreto 1668 y demás regulaciones: los conflictos identificados hacen referencia a la resistencia por parte de la comunidad en la implementación del decreto, en algunos casos, demandando que se mantengan los acuerdos directos entre las operadoras y la comunidad. De la misma manera, las comunidades señalan que las operadoras y sus contratistas no cumplen con la normatividad en lo referente a la contratación del 100% de la MONC y el 30% de la MOC.

Estandarización de perfiles laborales. Las comunidades señalan que los perfiles de la industria son de alta exigencia y preparación lo que genera brechas importantes en el acceso a las oportunidades laborales y dando cabida a la incursión de mano de obra calificada de otras regiones. Esto se genera porque las vacantes deben ser ofertadas en primer lugar en el municipio o municipios donde se desarrolla el proyecto y, en caso de que el prestador autorizado del Servicio Público de Empleo certifique que no hay oferentes inscritos en el municipio que cumplan el perfil requerido, se podrá ampliar el ámbito de la oferta a los municipios aledaños, posteriormente, al departamento y, por último, a nivel nacional.

- ✓ Encuentros del Sector Trabajo en Territorios de hidrocarburos (Ministerio de Trabajo y unidad del SPE) para el fortalecimiento de inspectores de trabajo y los prestadores autorizados del SPE.

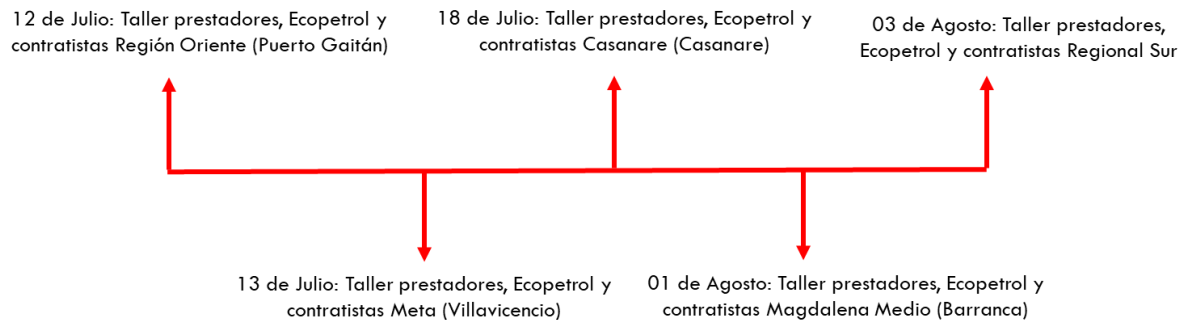
Se realizaron dos encuentros: el primero realizado en la ciudad de Bucaramanga para prestadores e inspectores del área de Magdalena Medio, los días 14, 15 y 16 de Noviembre. El segundo encuentro realizado en la ciudad de Bogotá, los días 04, 05 y 06 de Diciembre, para los otros territorios a nivel nacional con proyectos de exploración y producción de hidrocarburos

- ✓ **ECOPETROL S.A.** Siendo la principal compañía petrolera en Colombia, reúne más de 1.000 empresas contratistas en el territorio nacional, que son las principales generadoras de empleo en las regiones donde se desarrollan proyectos de hidrocarburos. Es importante mencionar que Ecopetrol ha sido un aliado del Servicio Público de Empleo, promoviendo entre sus contratistas la importancia de realizar sus procesos de gestión de mano de obra local, a través de prestadores autorizado.

Para el 2018, se ha trazado un plan de trabajo con el objetivo de fortalecer la implementación del Servicio Público de Empleo en todas las regionales de la compañía y en todos los contratistas y proveedores, facilitando la interacción con los prestadores autorizados, la ruta de empleabilidad y fomentando la socialización de los servicios entre los actores estratégicos del territorio.

Por lo anterior, y entendiendo que cada territorio presenta particularidades (minorías étnicas, población rural de difícil acceso, entre otros), se vio necesario generar espacios regionales donde discutir las estrategias de fortalecimiento del SPE.

- ✓ Se desarrollaron los talleres en las siguientes regiones Puerto Gaitán, Meta (Villavicencio), Casanare (Yopal) y Huila-Tolima-Putumayo (Neiva) de acuerdo con el cronograma siguiente.





- ✓ Se realizaron mesas de trabajo con sus empresas afiliadas, donde se recopilaban las solicitudes, quejas y comentarios de los empresarios y se aclararon temas normativos (las empresas del sector de hidrocarburos están expuestas a constantes dificultades que impactan negativamente sus procesos de selección. Estos espacios permiten la unificación de conceptos, aclaración de interpretaciones, el fortalecimiento de los servicios prestados por las agencias de empleo y el diseño de estrategias que permitan alinear la oferta de mano de obra con la prospectiva laboral).
- ✓ Por último, se obtuvo apoyo, con sus empresas afiliadas, para el desarrollo de estrategias móviles en zonas rurales del país (según lo establecido en el decreto 1668 de 2016).

Indicadores de Gestión 2018

Como resultado de las estrategias desarrolladas en el sector, entre los meses de enero a noviembre del 2018, se obtuvieron los siguientes resultados:

Registro de vacantes mes a mes

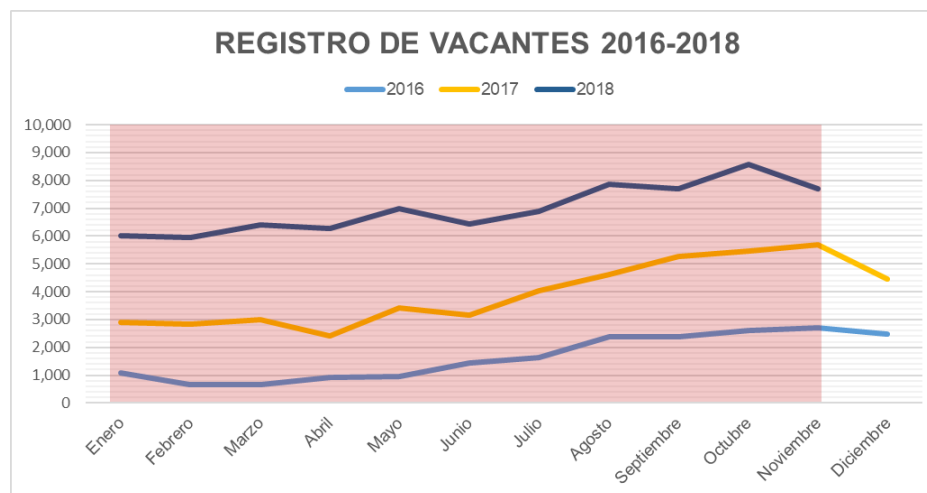
	HIDROCARBUROS		
	2016	2017	2018
Enero	1,093	2,893	6,019
Febrero	664	2,821	5,948
Marzo	677	2,994	6,398
Abril	934	2,404	6,276
Mayo	966	3,433	7001
Junio	1,433	3,173	6446
Julio	1,646	4,032	6879
Agosto	2,369	4,605	7858
Septiembre	2,373	5,257	7710
Octubre	2,600	5,457	8577
Noviembre	2,690	5,681	7687
Total	19,909	47,196	76,799

*Fuente: SISE, Subdirección de Desarrollo y Tecnología.

Al observar con detalle el comportamiento mensual del registro de vacantes del sector durante los primeros 11 meses 2016, 2017 y los del 2018, se evidencia un aumento de vacantes registradas entre el 2016 y el 2017 del 137%, y entre el periodo 2017 y 2018 un aumento del 63%, en el último año los once meses registraron 76.799 vacantes, mostrando un alza en el registro de las vacantes, no tan marcado como se evidenció en la vigencia 2017, ya que durante este periodo inició en vigencia el decreto 1668 de 2016. Este desarrollo normativo y la articulación permanente con el territorio nos han permitido impactar indicadores de gestión y posicionar el Servicio Público de Empleo como una herramienta transparente, eficiente y eficaz de búsqueda de empleo, que provee a empleadores y trabajadores, los mejores servicios de gestión y colocación de empleo.

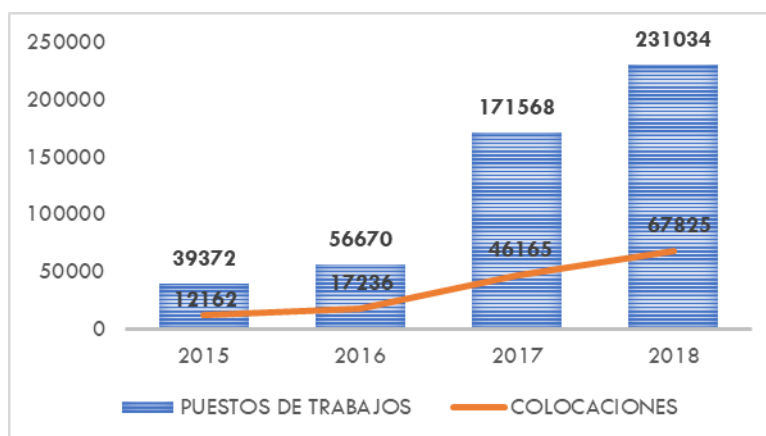


Comparativo de registro de vacantes 2016 – 2018 - Hidrocarburos



*Fuente: SISE, Subdirección de Desarrollo y Tecnología.

Estos elementos presentados han redundado en un incremento significativo en el registro de vacantes y las colocaciones efectivas de la población local en los puestos de trabajo del sector, sin embargo, se evidencia que la efectividad en la colocación no se ha incrementado al mismo ritmo de las variables descritas inicialmente, esto genera un reto a la Unidad del Servicio Público de Empleo y al Ministerio del Trabajo, respecto del cumplimiento por parte de las empresas de la gestión de vacantes por parte de la red pública del SPE.

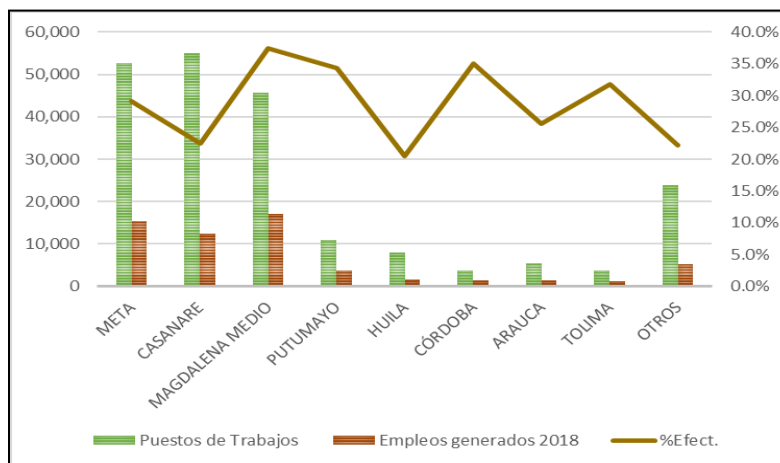


*Fuente: Información APE SENA (corte a sept/2018) y Subdirección de Desarrollo y Tecnología (corte nov/2018)

En contexto con lo anterior, resulta oportuno mencionar que con los diferentes actores y/o aliados estratégicos antes mencionados se ha trabajado en conjunto con el fin de aumentar el índice de

efectividad de la colocación³ del sector hidrocarburos en el Servicio Público de Empleo. Esto a través de las sensibilizaciones a operadoras y respectivas contratistas en los diferentes espacios que se han tenido con ellos. A mediados del año 2018, el índice de efectividad de la colocación a nivel nacional se encontraba en 23%, a corte de 30 de noviembre dicho índice incremento a 28.4%.

Índice de efectividad de la colocación a nivel nacional, enero-noviembre 2018



*Fuente: Información APE SENA (corte a sept/2018) y Subdirección de Desarrollo y Tecnología (corte nov/2018)

Las causas del débil índice de efectividad de colocación identificadas se concentran en:

- ✓ No reporte de contrataciones por parte de las empresas.
- ✓ Falta de seguimiento a los procesos de selección por parte de Ministerio de trabajo.
- ✓ No consecución de personal idóneo para cubrir las vacantes.

Lo anterior, además de ser causas de un débil índice de efectividad de colocación se suman a los aspectos por mejorar que solicitan en territorio, por una parte, el fortalecimiento de inspección, vigilancia y control a las empresas y por otra la implementación de programas y/o estrategias de formación que permitan a la población fortalecer sus perfiles, alinearlos con las necesidades del mercado laboral y certificar las competencias con que ya cuentan, para acceder a mejores oportunidades laborales y garantizar una mayor contratación de los locales.

Este mapeo de oportunidades de mejora puede trasladarse a nivel nacional, las demandas territoriales en materia de empleo giran sobre los mismos aspectos en todas las regiones del país.

³ El índice de efectividad de la colocación es entendido como la relación entre el número de vacantes publicadas y el número de personas reportadas como contratadas.

- ✓ De cara a los retos del próximo año 2019, es importante subrayar que uno de los fundamentales es el de continuar los esfuerzos para lograr un mayor crecimiento en las colocaciones, las cuales no han crecido a la par con el ritmo de crecimiento de los puestos de trabajo. Aquí es importante establecer si estas colocaciones no se están registrando en SISE o es que efectivamente son puestos de trabajo que no se están cubriendo.
- ✓ Continuar con la realización de mesas de trabajo con el Ministerio del Trabajo para analizar problemáticas sociales del sector, identificar los vacíos normativos del decreto y dificultades de implementación por parte de la red de prestadores y construir conceptos jurídicos en conjunto.
- ✓ Otro componente que amerita la continuación de esfuerzos es la vinculación del total de las empresas de hidrocarburos a SISE, con el consiguiente registro de sus puestos de trabajo y por ende, de sus colocaciones.
- ✓ Finalmente, se debe hacer énfasis en la importancia de que la Unidad del Servicio Público de Empleo conozca de manera previa los proyectos de exploración y explotación de las empresas para proceder de manera anticipada y así garantizar una óptima intermediación laboral.

Estrategia de Comunicaciones

La Unidad entre su estrategia de comunicaciones generó articulación a través de los siguientes eventos: SPE de la Mano con Talento Humano, Generación de Ingresos para el Empleo en Territorios de Frontera, V Encuentro Nacional de Prestadores, Encuentros Inclusivos para el Empleo en Colombia, Mesas de Trabajo con los Prestadores y el Encuentro Nacional del Sector de Hidrocarburos.

Se desarrolló pauta en televisión digital, redes sociales y Google, generando: 87.792 views y clics; Facebook reportó un crecimiento de 13.576 fans; en Google nos vieron más de 2.500.000 personas y Twitter aumentó 5.406 seguidores.

En cuanto al relacionamiento con medios de comunicación, se emitieron 91 Comunicados de prensa en temáticas como: Ampliación de cobertura de la Unidad del SPE, vacantes disponibles, Expo Trabajo, estrategias de empleabilidad, participación del SPE en Congreso mundial, estrategia de empleo en territorios de fronteras, estrategias de inclusión para personas con discapacidad, Alianzas para mejorar condiciones laborales, V Encuentro de Prestadores del SPE, 100 días del gobierno Duque y empleos formales, Encuentros Empresariales, Encuentros Inclusivos para el Empleo, Talleres Construyendo País, Cursos virtuales disponibles, Mesas de Trabajo con los prestadores y Encuentro con prestadores de zona de hidrocarburos.

Se fortaleció la estrategia de comunicaciones dirigida a los colaboradores de la Unidad, a través de los medios institucionales: radio (La Voz del Empleo), periódico (SPE Te Informa) e intranet y se implementó un buzón como nuevo canal de comunicación interna.

En “La voz del Empleo” se divulgaron las actividades desarrolladas por la dirección y subdirecciones, eventos programados, información de la secretaria General y el seguimiento de las estrategias y acciones programadas durante el año.

PERIÓDICO EMPRESARIOS: Durante este año se publicaron de 3 ejemplares digitales del periódico dirigido a los empresarios, con información relevante de la unidad del SPE. Fue enviado a cerca de 150.000 correos electrónicos y a la fecha ha sido leído por 71.348 personas.

Impacto: De acuerdo con las estadísticas que arroja la plataforma de publicaciones digitales en línea, ISSUU, donde está publicado el periódico, logramos un alcance a 30 de noviembre de 2018 de 72.977 impresiones y que 58.348 personas leyeron el periódico.

Estrategia de Gestión Institucional

- ✓ Se realizaron los informes y seguimientos legalmente establecidos dentro de los términos correspondientes dando cumplimiento a la normatividad vigente, a saber: evaluación al proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- en la Entidad, evaluación institucional por dependencias, evaluación del control interno contable, seguimiento a la oportuna atención de las PQRS, presentación del informe pormenorizado de control interno, seguimiento a las normas de austeridad del gasto, seguimiento a la respuesta a los requerimientos de los entes de control, seguimiento al plan anticorrupción; además, llevó a cabo auditorías internas con relación a la evaluación del contrato de arrendamiento, evaluación convenio Fondo de Oportunidades para el Empleo FOE, revisión de comisiones, y prestó asesoría a la alta Dirección en los temas solicitados dentro del marco de su competencia.

Austeridad del Gasto

- ✓ Para dar cumplimiento en materia de austeridad del gasto, la unidad ha propendido por que los eventos institucionales como cierre de gestión, capacitaciones, inducciones y planeación estratégica se realicen dentro de las instalaciones de la institución reduciendo costos en alquiler de salones y gasto de refrigerios, generando un ahorro de 21 millones de pesos.
- ✓ En materia de gastos generales: la entidad contaba con 5 líneas de Telefonía Móvil asignadas a la Dirección General, Secretaría General y las 3 subdirecciones y a la fecha la nueva administración determinó por políticas de austeridad del gasto cancelar dos de las cinco líneas que estaban activas.

Gestión del Talento Humano

Convocatoria 428 de 2016 CNSC

- ✓ En el 2016 se abrió la convocatoria No 428 de 2016 con la Comisión Nacional de Servicio Civil, para proveer 55 empleos, 49 de nivel profesional, 5 técnicos y 1 asistencial.

- ✓ En el 2018 se realizaron las pruebas de conocimientos y se dieron los resultados finales, quedando 46 resoluciones de listas en firme de fecha 27 de agosto de 2018. El 6 de septiembre de 2018, el Consejo de Estado mediante Expediente Nro. 11001-03-25-000-2017-00326-0, ordena a la Comisión Nacional del Servicio Civil, como medida cautelar, suspender provisionalmente la actuación administrativa que se encuentra adelantando con ocasión del concurso de méritos abierto por la Convocatoria 428 de 2016 (2016 1000001296 del 29 de julio del 2016), hasta que se profiera sentencia. Quedando 44 personas elegibles, de las cuales se han nombrado 9.
- ✓ Se modificaron formatos que faciliten la verificación de requisitos en temas del talento humano como primas técnicas, se generó una nueva circular de trámites de permisos, licencias, vacaciones, y novedades de nómina, entre otros.

3. Cumplimiento de Metas

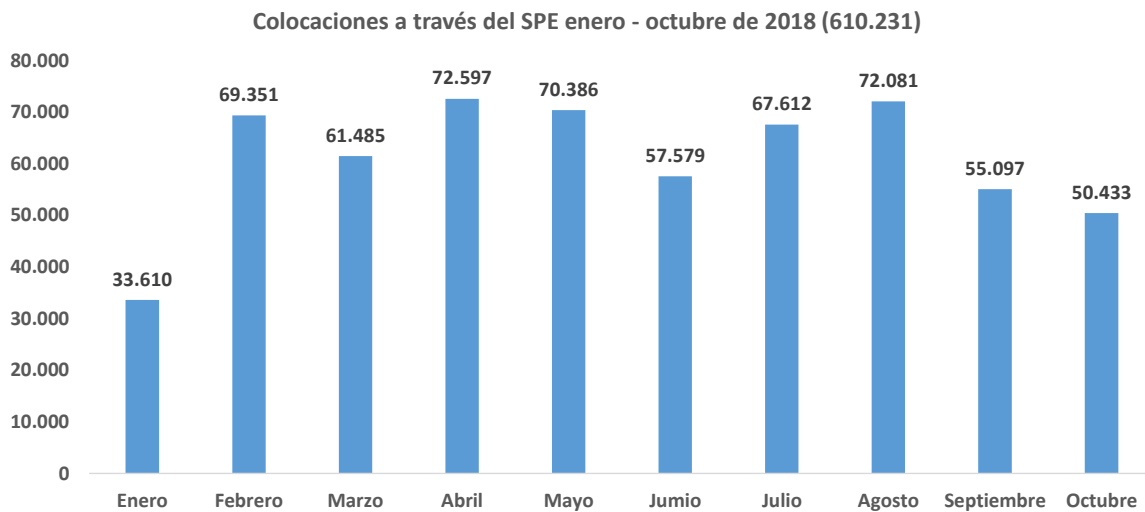
Resultados Vigencia 2018

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo ha avanzado en el fortalecimiento y consolidación del Servicio Público de Empleo en todo el territorio nacional, para lograr el cumplimiento de todas las metas del Sector Trabajo.

Dentro de las 3 estrategias transversales: Movilidad Social, Competitividad e Infraestructura Estratégicas y, Estrategias Regionales, como una apuesta por el empleo sin barreras el fortalecimiento del Servicio Público de Empleo se enfocó principalmente en:

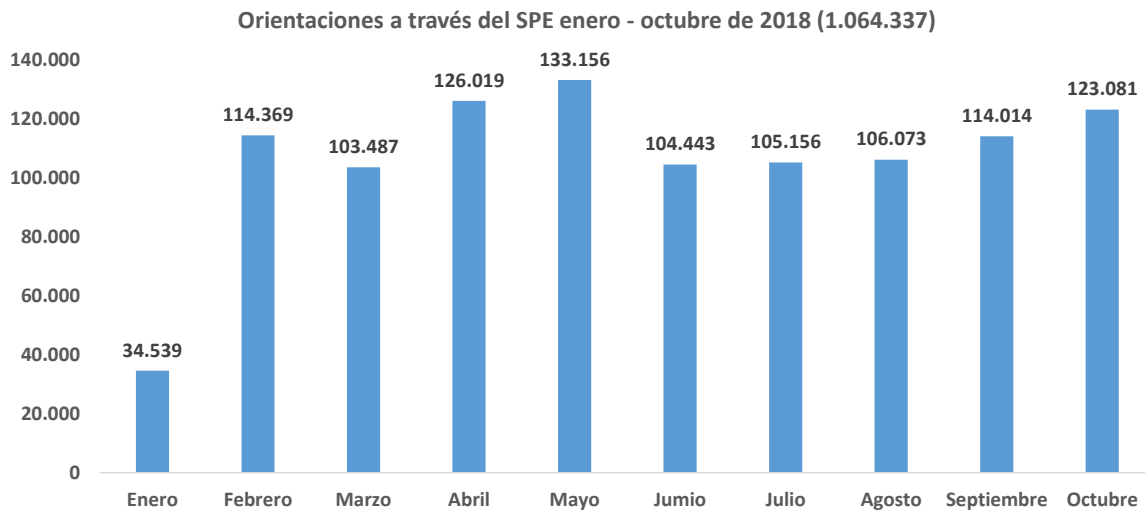
- El fortalecimiento y ampliación de los servicios de gestión y colocación de los centros de empleo y se han implementado diferentes programas con enfoque poblacional, que tienen como fin reducir las brechas en términos de empleabilidad que tienen algunas poblaciones (víctimas del conflicto, población con discapacidad, mujeres, jóvenes y, población rural).
- La ampliación de cobertura de los centros de empleo en los territorios, poniendo a disposición de los ciudadanos y empresarios más centros de empleo en todo el país.
- La implementación y consolidación de alianzas estratégicas entre el Servicio Público de Empleo y otros actores de interés que intervienen en el mercado laboral, para el posicionamiento del SPE en materia de gestión e intermediación de empleo.

A través del Servicio Público de Empleo se colocaron más de 610 mil personas en el país



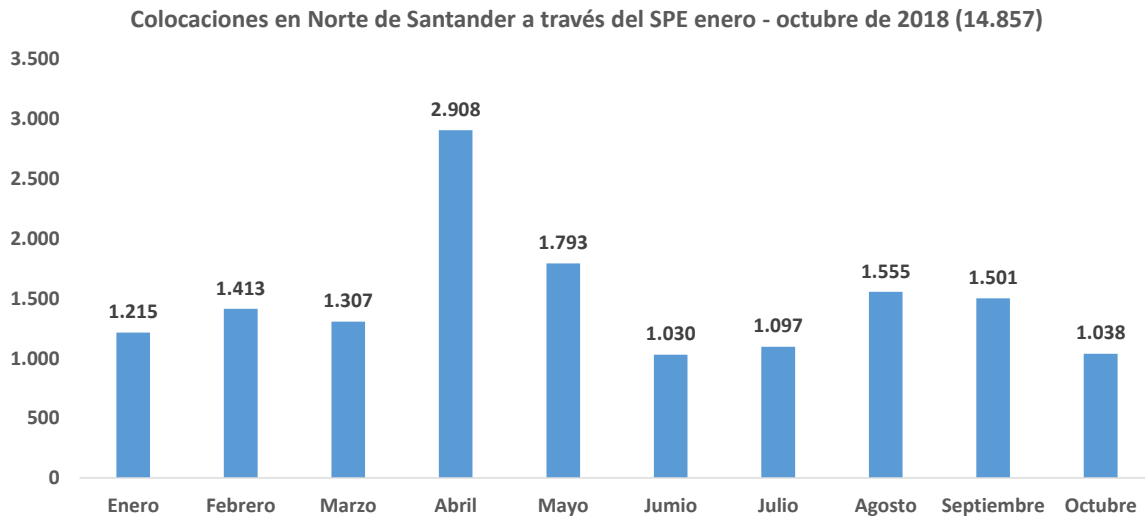
Fuente: Reporte estadístico mensual.

Orientaciones a través del SPE.



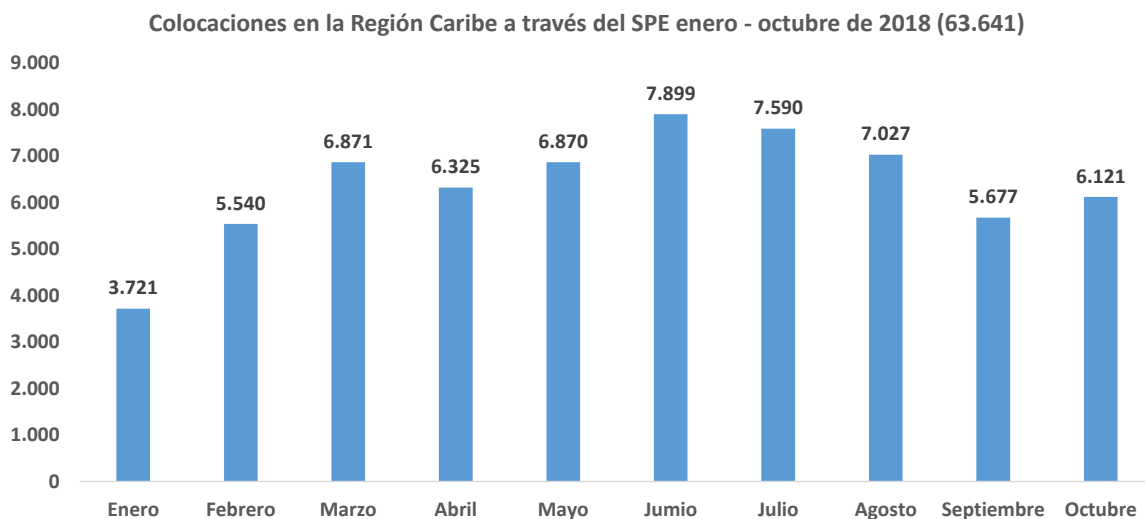
Fuente: Reporte estadístico mensual.

Colocados a través del SPE en Norte de Santander.



Fuente: SISE y Reporte estadístico mensual.

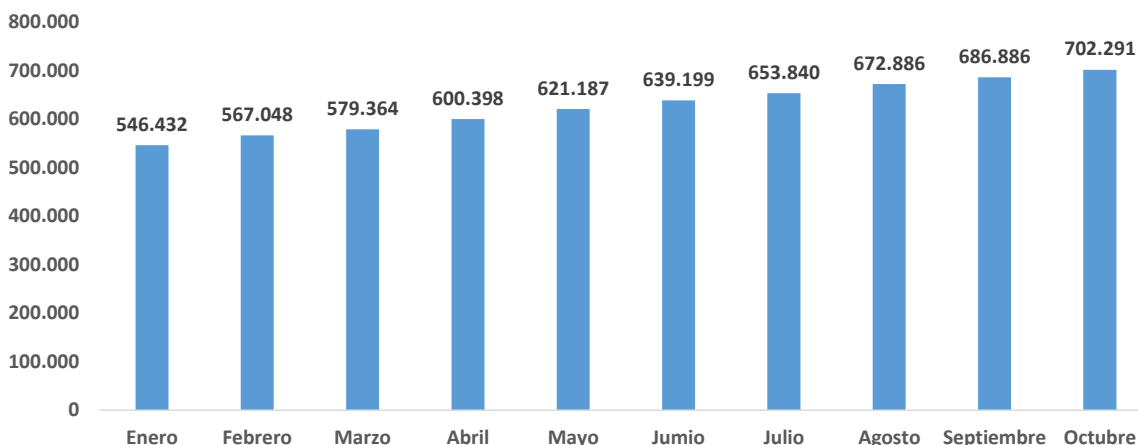
Colocados mensuales a través del SPE en la Región Caribe



Fuente: Reporte estadístico mensual.

Orientaciones en Bogotá y municipios de influencia Enero - Octubre 2018

Orientaciones en Bogotá y municipios de influencia a través del SPE enero - octubre de 2018 (702.291) - Acumulado



Fuente: Reporte estadístico mensual.

Plan 100 días de Gobierno

En el marco del Plan 100 días, la Unidad del Servicio Público de empleo se comprometió a cumplir con la meta de 179 mil colocados por medio de la red pública del SPE (CCF, SENA y Entidades Territoriales) a partir del desarrollo de tres grandes actividades:

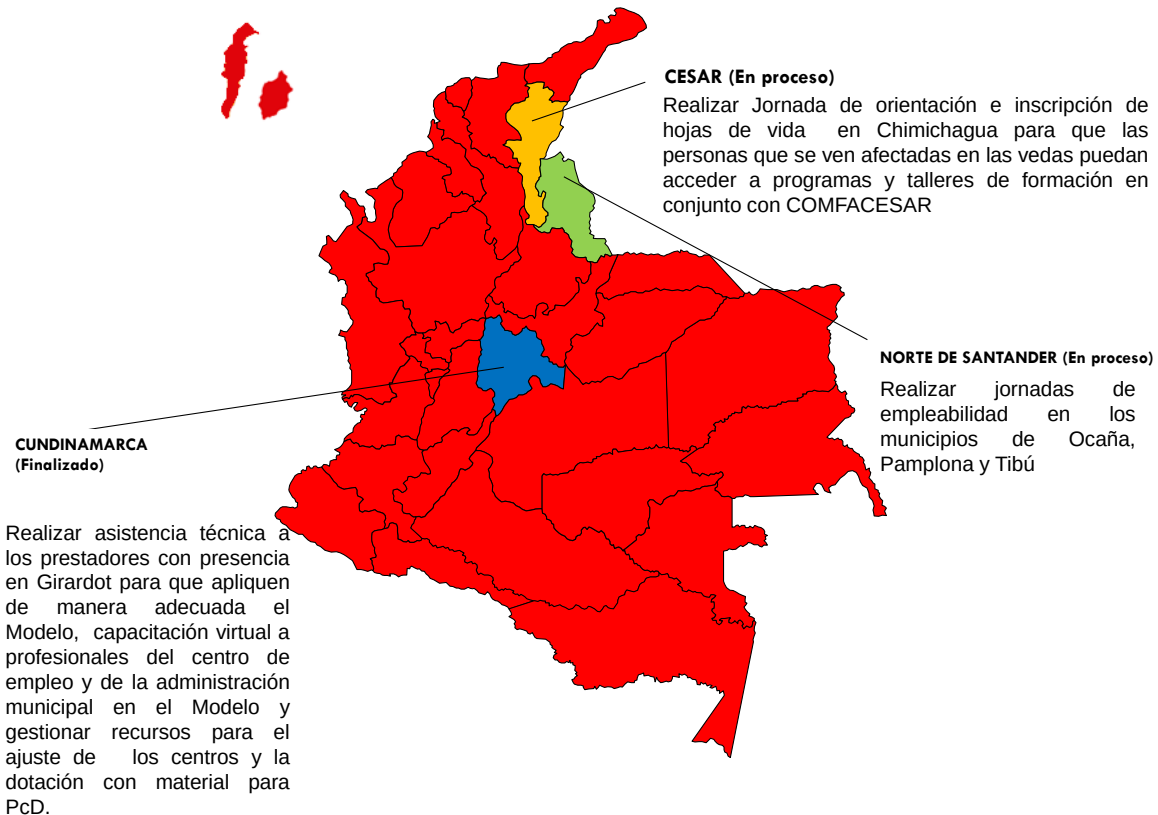
1. Feria Nacional del empleo y el empresario: 10 ciudades con feria implementada en donde se facilitará la colocación de buscadores de empleo en vacantes registradas en el SPE.
Avance final: Al cierre de la estrategia se logró implementar en 9 ciudades.
2. Encuentros Empresariales para la empleabilidad local y el trabajo decente: Estrategia implementada en 28 ciudades, en donde se promoverá el incremento de oportunidades efectivas de empleo local a los buscadores de empleo de los municipios priorizados.
Avance final: Al cierre de la estrategia se logró implementar en 21 ciudades.
3. Generación de Ingresos para el Empleo en Ciudades de Frontera: Estrategia implementada en 5 territorios de frontera, en donde se desarrollarán acciones que permitan la generación de ingresos y el fomento del empleo formal en territorios fronterizos.
Avance final: Al cierre de la estrategia se logró implementar en 3 territorios de frontera.

Al 13 de Noviembre de 2018: 188.882 colocaciones equivalente al 105,5% de la meta, logrando superar satisfactoriamente la meta propuesta.



Talleres Construyendo País

En el marco de la estrategia de construyendo país, durante 2018 los compromisos adquiridos por la UAESPE en los departamentos de Cesar, Norte de Santander y Cundinamarca.



Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

- ✓ Se expidió la resolución 118 del 02 de febrero de 2018, por la cual se actualiza el Sistema Integrado de Gestión, según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se crea el comité institucional de gestión y desempeño, según lo establecido en el decreto 1499 de 2017 y se deroga la resolución 354 de 2014. Durante toda la vigencia ha sesionado dicho comité y se ha realizado el correspondiente seguimiento a las acciones emprendidas para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- ✓ Se realizaron los 16 autodiagnósticos para cada una de las temáticas del MIPG, de acuerdo con la metodología dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública y con la participación de todas las dependencias de la Unidad del SPE.

- ✓ Con el resultado de los autodiagnósticos se elaboró el plan de acción consolidado por cada una de las dimensiones para llevarse a cabo durante toda la vigencia 2018,

En materia de talento humano se ha logrado:

- ✓ Un mecanismo que promueva la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras.-Rendición de cuentas.
- ✓ En la categoría de gerencia pública la entidad por medio de capacitaciones la Unidad del SPE ha fortalecido las competencias de los gerentes públicos.
- ✓ Se elaboró e implementó el plan de desvinculación asistida para realizar acompañamiento al personal que se retira de la entidad.
- ✓ Se gestionó la información de SIGEP depurando y actualizando las novedades y cambios del mismo corte noviembre 30 de 2018.
- ✓ Se elaboró e implementó el Plan Anual de Vacantes.
- ✓ Se definieron e implementaron dos mecanismos para gestionar la memoria institucional de la entidad. (Actualización de los procedimientos y formatos del sistema de Gestión y se creó el mecanismo de conservación de la memoria Institucional).
- ✓ Se implementó el código de integridad por medio de actividades lúdicas de socialización
- ✓ Para la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación en estos momentos se está desarrollando todo el proceso de la planeación estratégica para la vigencia 2019, tomando en cuenta los criterios evaluados en el autodiagnóstico como la participación de los grupos de interés en dicho proceso.

Para la dimensión de gestión con valores para resultados se ha logrado durante la vigencia:

- ✓ Actualización de los procedimientos asociados al proceso de Adquisiciones y el manual de contratación a la normatividad vigente
- ✓ Con respecto al servicio al ciudadano se elaboró, documentó, publicó e implementó el procedimiento de peticiones Incompletas.
- ✓ Se incluyeron temas relacionados con Servicio al Ciudadano en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- ✓ La entidad actualizó su reglamento de peticiones, quejas y reclamos, lineamientos para la atención y gestión de peticiones verbales en lenguas nativas, de acuerdo con el decreto 1166 de 2016.

- ✓ Se realizó la parametrización del formulario de PQRS en la página Web de la Unidad del SPE

El índice de la política de Gobierno digital actualmente se encuentra en 90,81%, se ha realizado continuo trabajo con la desarrollo de la aproximación del PETI, Accesibilidad en nuestros portales web nivel AA según la norma Técnica Colombiana NTC 5854, se ha realizado la publicación de cambio contraste para las personas con baja visión, como también el cambio del tamaño de la fuente en las páginas, Se realiza publicación en el portal de datos abiertos y posterior postulación a la página de sello de la excelencia para lograr obtener el sello en el nivel 1, y así contribuir con el índice de Gobierno Digital.

- ✓ Se registró la información de los datos de operación del trámite de autorización para la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo en el Sistema Único de Información de tramites SUIT

En la dimensión evaluación de resultados la Unidad ha avanzado en la elaboración de planes de mejoramiento producto de revisiones por parte del Asesor de Control Interno, esto ha permitido la mejora continua en la gestión institucional

Para la dimensión de información y comunicación la entidad logró centralizar la documentación del grupo de Talento Humano y contractual y realizó el primer envío de 144 cajas para custodia.

- ✓ Se ha logrado la actualización permanente de la información del botón de transparencia y acceso a la información pública, dándole cumplimiento a la ley de transparencia.
- ✓ Se realizaron los respectivos seguimientos e informes del Plan Anticorrupción y Atención al ciudadano, cumpliendo con los tiempos y la metodología dispuesta para tal fin.

Plan de Acción 2018 Seguimiento Tercer Trimestre 2018

Dependencias de la Unidad del Servicio Público de Empleo (UAESPE)	Cumplimiento Promedio
Dirección General - Equipo Comunicaciones	97,33%
Dirección General - Equipo Jurídico	91,67%
Dirección General - Equipo Planeación	97,62%
Dirección General- Equipo Estratégico	100,00%
Secretaría General - Coordinación administrativa	91,11%
Secretaría General - Coordinación financiera	100,00%
Secretaría General - Coordinación talento humano	100,00%
Secretaría General- Coordinación contractual	100,00%
Subdirección de Administración y Seguimiento - Coordinación de Estudios e Investigación del Mercado Laboral	100,00%
Subdirección de Administración y Seguimiento - Coordinación de Seguimiento y Administración	84,81%
Subdirección de Desarrollo y Tecnología	95,08%
Subdirección de Promoción - Coordinación de Asistencia técnica e implementación	98,61%
Subdirección de Promoción - Coordinación de Diseño	95,39%
Cumplimiento Promedio a Tercer Trimestre de 2018 UAESPE	94,5%

Aspectos de Desarrollo y Tecnología

- ✓ Mejora en la Infraestructura en la nube a disposición de la entidad con un ahorro en costos de \$350'925.792 (77,3% del valor presupuestado).
- ✓ Disponibilidad y evolución de los sistemas SISE y CIPRÉS.
- ✓ Desarrollo de herramienta para seguimiento de Alianzas.
- ✓ Desarrollo de aproximación al PETI acorde a lo planeado.
- ✓ Revisión y mantenimiento de usabilidad y accesibilidad en los sitios web.
- ✓ Documentación de la línea base de transformación digital.

En el Modelo de transformación digital desarrollado en la Unidad buscamos entregar valor agregado al Servicio Público de Empleo y a todo el ecosistema de empleabilidad en materia de la información relevante en la toma de decisiones en función de la oferta y la demanda del país, generando impacto a toda la ciudadanía colombiana en el marco de la empleabilidad

Lo anterior con el fin de coadyuvar a que nuestros servicios estén diseñados para reflejar mejores oportunidades para que la ciudadanía colombiana pueda acceder a un empleo digno y formal o mejorar sus condiciones laborales.



✓ **PÁGINA DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO**

En la página ha realizado lo siguiente:

- Desarrollo de nuevos requerimientos y accesibilidad.
- Pruebas y ajustes de los desarrollos.
- Mantenimiento de la página web y sus bases de datos.
- Soporte a los usuarios finales.
- Administración de la página web.
- Publicación de Contenido.
- Desarrollo de la accesibilidad.
- Pruebas y ajustes de la Accesibilidad.
- Publicación de Contenido en la página web.
- Soporte a los usuarios finales.
- Mantenimiento de la página web y sus bases de datos.
- Administración de la página web.

✓ **INTRANET**

En la intranet ha realizado lo siguiente:

- Publicación de Contenido.
- Pruebas y ajustes de distribución del contenido.
- Soporte a los usuarios finales.
- Mantenimiento.
- Administración.

✓ **MINISITIOS**

También ha trabajado los minisitios:

- **Manos a la Obra para la Paz.** URL: <http://www.serviciodeempleo.gov.co/manosalaobra/>
- **Teletrabajantes.** URL: <http://www.serviciodeempleo.gov.co/teletrabajantes>
- **Indicadores de Metas.** URL: <http://www.serviciodeempleo.gov.co/indicadores> (Sólo usuarios registrados)

En ellos ha realizado:

- Desarrollo de los minisitios.
- Pruebas y ajustes de los desarrollos.
- Soporte técnico.
- Mantenimiento de los sitios y sus bases de datos.
- Administración de los sitios.
- Desarrollo de la Accesibilidad web (Manos a la obra para la Paz).

✓ **APLICACIÓN MÓVIL SPE**

Ha realizado las siguientes tareas en la aplicación:

- Desarrollo de la aplicación móvil.

- Pruebas y Ajustes de los desarrollos.
 - Mantenimiento de la aplicación.
 - Soporte técnico.
 - Administración de la aplicación en versiones iOS y Android.
-
- ✓ El desarrollo del ejercicio en retos como: Diagnostico de Seguridad de la información, Política general de seguridad de la información, Programa de Disposición Final de Tecnológicos, Medios de comunicación Digitales, entre otros, nos permitió diagnosticar el avance frente a la política de Gobierno digital en la construcción conjunta de trámites, de servicios, de normas, de políticas, manejo ambiental responsable y de todo aquello tendiente a satisfacer las necesidades y las problemáticas que día a día vive nuestra sociedad.
 - ✓ También se realizó el Diagnostico de Seguridad de la Información permitió avanzar y mejorar la política de seguridad de la información teniendo como referente la normatividad vigente.
 - ✓ La Política de Seguridad y Privacidad de la Información es la declaración general que representa la posición de la administración en la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo “UAESPE”, con respecto a la protección de los activos de información de los funcionarios, contratistas, terceros.
 - ✓ Es importante que los principios de la Política de Seguridad sean parte de la cultura organizacional de la entidad y se pueda asegurar su cumplimiento.
 - ✓ También se apoyó la elaboración de la aproximación al PETI. Se inició la Elaboración del Instrumentos con sus Anexos (Rupturas Tecnológicas) IT4+_TOOL_02_Rupturas Estratégicas.

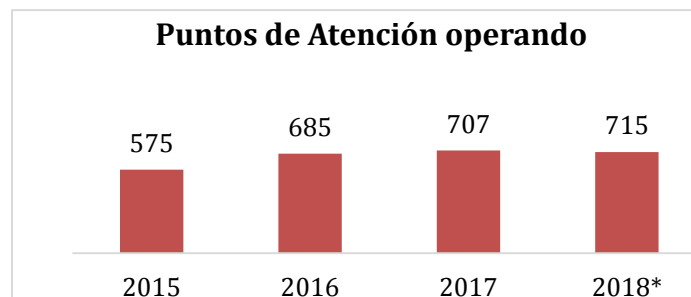
Administración y Seguimiento de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo

Ampliación de cobertura Red de Prestadores



* Datos con corte a noviembre de 2018

* Autorizados vigentes al cierre del año, comprende a los prestadores que se autorizan por primera vez y aquellos que se renuevan



Fuente: Coordinación de Seguimiento y Administración.

Prestadores Autorizados, vigentes a noviembre 2018, discriminado por tipo de prestador

Tipo de prestador	Total
Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	42
Agencias Privadas de Gestión y Colocación de Empleo	71
Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	26
Agencia Pública de Empleo del SENA	1

Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	108
Otra Bolsa de Empleo (Head Hunters)	6
Total red de prestadores	254

Fuente: Coordinación de Seguimiento y Administración.

- ✓ El SPE llega con puntos de atención presencial a 201 municipios dentro del territorio.

- **Impacto a Municipios**



*Datos con corte a noviembre de 2018

Fuente: Coordinación de Seguimiento y Administración.

- ✓ A corte noviembre 2018 el Servicio Público de Empleo cuenta con **41 Estrategias Móviles** en las agencias de empleo de las Cajas de Compensación Familiar, de las cuales, 22 corresponden a brigadas móviles, 11 a Vehículos y 6 son mixtas. Las Estrategias móviles se encuentran autorizadas para los departamentos de Antioquia, Arauca, Atlántico, Bolívar, Boyacá, Caquetá, Casanare, Cauca, Cesar, Chocó, Córdoba, Cundinamarca, Guajira, Huila, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Santander, Sucre, Tolima y Valle del Cauca. Su finalidad, es llegar al mayor número de municipios del departamento y facilitar el acceso de los buscadores de empleo y empresarios a los servicios básicos de gestión y colocación de empleo.

1. INDICADORES DE GESTIÓN:

INDICADORES DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN RED TOTAL DE PRESTADORES ENERO-NOVIEMBRE DE 2018 TOTAL NACIONAL				
Tipo de Prestador	Colocados	Orientados	Remitidos	Sedes Inscritas
Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	219.467	410.068	3.520.197	52.766
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	48.889	5.711	980.277	81.902
Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	2.637	3.496	140.695	1.168
Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	14.081	9.166	362.164	4.160
Agencia Pública de Empleo del SENA	372.927	699.153	2.037.201	20.831
Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	7.205	25.878	503.326	53.560
Otra Bolsa de Empleo	1.565	5	27.768	230
Total general	666.771	1.153.477	7.571.628	214.617

Fuente: Base de Reporte Estadístico Mensual

Nota: A la fecha los prestadores se encuentran reportando la gestión para el mes de diciembre de 2018.

✓ Mesas de Trabajo con los Prestadores

Durante los meses de noviembre y diciembre del presente año, se llevaron a cabo las mesas de trabajo con la red de prestadores (Bogotá, Santa Marta, Medellín), en las cuales se convocó a toda la red autorizada con el fin de retroalimentarnos del trabajo que vienen realizando. Asimismo, se conocieron las necesidades o requerimientos que optimizarán la prestación de servicios, de lo cual se constituirá el plan de trabajo para los próximos 4 años, dando prioridad a la prestación bajo estándares de calidad y con la satisfacción de los usuarios finales.

✓ Otros reportes de Gestión

- Atención al Ciudadano Contact Center

CANAL DE ATENCIÓN	2018
Llamadas (Inboundd)	26.491
Formulario Web (PQRSD)	536
Chat	5.008
Videollamadas	326
Encuestas satisfacción Empresas	7.299

*Datos corte septiembre 2018

PROCESOS ADMINISTRATIVOS

- **Procesos Administrativos de Autorización, Renovación, Modificaciones, Recursos, Revocatorias**

Tipo Proceso	2018
Autorización	50 (De los cuales 20 son prestadores autorizados por primera vez en esta vigencia)
Renovación	126
Modificación	30
Resuelve Recurso	3
Revocatoria	1
Desistidas	9
Negadas	14
TOTAL:	233

*Datos corte Noviembre 2018

Fuente: Coordinación de Seguimiento y Administración

- **NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC 6175 DE 2016**

En lo que va corrido de la **vigencia 2018**, se han realizado **cuatro (4) jornadas de socialización** entre las ciudades de Bogotá, Medellín, Bucaramanga y Cartagena de las cuales participaron alrededor de **150 prestadores**.

- **SEGUIMIENTO Y MONITOREO A LA RED DE PRESTADORES**

Desde la Dirección General de la Unidad, se dispuso de una estrategia nueva para la **vigencia 2018**, consistente en la contratación de profesionales residentes en las diferentes regiones del país, quienes fungirían como colaboradores y representantes de la Unidad en región; con el objeto de facilitar el contacto entre los diferentes actores del Servicio Público de Empleo, articular la red de prestadores en región, realizar seguimiento a la prestación del servicio por parte de los prestadores e identificar acciones que faciliten la organización y promoción del servicio público de empleo.

- **Visitas de Seguimiento: 496 visitas realizadas** a puntos de atención
- **Apoyo jornadas de Promoción en territorio: 54 comisiones** en Territorio

*Datos a corte Noviembre de 2018

Estudios e Investigaciones del Mercado Laboral

La información producida por El Grupo de Estudios e Investigaciones del Mercado Laboral es importante dado que permite contar con información actualizada sobre oferta y demanda del mercado laboral en el país.

Adicionalmente, es el único con una caracterización detallada sobre la demanda de trabajo, lo que permite que al complementar este análisis con los contenidos que producen otros observatorios, el Servicio Público de Empleo pueda generar estrategias y programas con el fin de mejorar la calidad de los servicios de gestión y colocación de empleo que brinda la red de prestadores.

Los datos que presenta el Observatorio se han constituido en un insumo fundamental de los actores públicos y privados en los procesos de consolidación de políticas de empleo en los territorios.

Las actividades del Observatorio se encuentran enmarcadas en las siguientes líneas de trabajo:

- **Demanda laboral:** Caracterización de la estructura y la dinámica de la demanda laboral del país a partir de fuentes de información tradicionales y de nuevas fuentes de información que dispone el SPE teniendo en cuenta especificidades regionales, sectoriales y ocupacionales, entre muchos otros aspectos.
 - **Oferta laboral:** Caracterización de la estructura y la dinámica de la oferta laboral del país e identificación de las brechas de empleabilidad de los buscadores de empleo.
 - **Grupos poblacionales:** Caracterización de la estructura y la dinámica de la oferta laboral de grupos poblacionales con enfoque regional, identificación de brechas de empleabilidad presentadas por los grupos poblacionales y elaboración de estudios e investigaciones sobre temáticas específicas referentes a estos grupos.
- ✓ Durante la vigencia 2018 el Observatorio Laboral ha generado productos de manera periódica o por demanda con diferentes grupos de interés. A continuación, se relacionan todos los productos del observatorio a la fecha:

Anexos estadísticos de Oferta laboral: Este reporte contiene información sobre las personas registradas en el Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Aquí encontrarán información estadística de los buscadores de empleo de todas las regiones del país, así como información relacionada con la edad, nivel educativo, área ocupacional, experiencia laboral, aspiración salarial, entre otras:

Este anexo tiene versiones para las siguientes poblaciones:

- Víctimas del Conflicto
- Personas con discapacidad
- Mujeres
- Jóvenes

Hasta el momento se han publicado:

- (10) Anexos estadísticos de oferta laboral - Nacional
 - (10) Anexo estadístico de Oferta Laboral para Víctimas del Conflicto.
 - (10) Anexo estadístico de Oferta Laboral de Género
 - (10) Anexo estadístico de Oferta Laboral para Jóvenes
 - (10) Anexo estadístico de Oferta Laboral personas con Discapacidad
 - (570) Anexos estadísticos de oferta laboral - Regional
- ✓ Anexos estadísticos de Demanda laboral: Este reporte contiene información sobre todas las vacantes registradas por las empresas a todos los prestadores del Servicio Público de Empleo. En detalle, examina la dinámica y la composición sectorial, territorial y ocupacional de los puestos de trabajo demandados por todas las empresas del país. Como aspecto particular, este anexo es el único en el país, por primera vez se puede tener acceso en tiempo real a todas las vacantes registradas por las empresas a través del Servicio Público de Empleo.

Hasta el momento se han publicado:

- (4) Anexos estadísticos de la Demanda Laboral - Nacional
 - (56) Anexos estadísticos de la Demanda Laboral - Regional
- ✓ Boletín poblacional: Este boletín tiene como objetivo realizar una caracterización de la situación actual del mercado laboral de los distintos grupos poblacionales a partir de información del DANE (cuando está disponible) y del Servicio Público de Empleo.

Hasta el momento se han publicado:

- (3) Boletines poblacionales
- ✓ Notas de coyuntura laboral: Son documentos breves de análisis sobre temas de coyuntura económica a nivel nacional o regional.

Hasta el momento se han publicado:

- (1) Notas de coyuntura laboral: Este documento presenta la tendencia de crecimiento poblacional y de la Población en Edad de Trabajar – PET en Colombia con la finalidad de conocer su evolución durante los últimos años. Es de vital importancia conocer este comportamiento dado que la Población en Edad de Trabajar se constituye en la oferta potencial de trabajo de una economía.
- ✓ Documentos técnicos: Documentos técnicos y/o Investigaciones sobre temas específicos de la demanda y oferta laboral del país.

A la fecha se han realizado:

- (3) Documentos técnicos:
 1. Vacantes de difícil colocación: documento con información de la base de vacantes registradas. En este estudio se realizaron algunos ejercicios prácticos a partir de la información disponible con el fin de aportar elementos a las políticas que pretendan mejorar la empleabilidad de los trabajadores identificando las necesidades de formación y competencias de las vacantes que el mercado actualmente requiere y por distintos motivos no han sido cubiertas.
 2. Se realizó el análisis acerca del comportamiento de la oferta y la demanda laboral de la población migrante procedente de Venezuela: Este documento caracteriza oferta y demanda laboral con base en la información almacenada en el Sistema de Información del Servicio de Empleo sobre el registro y colocación de población migrante procedente de Venezuela y de las principales características de las vacantes ofertadas a través de los prestadores del SPE.
 3. Perfil ocupacional: documento con información de algunos municipios con información de oferta y demanda laboral. Estos municipios fueron: Pueblo Nuevo, Sahagún (Córdoba) y Caimito, La Unión y San Marcos (Sucre).

Implementación Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas

Durante la vigencia 2018 la implementación del modelo en cada una de las agencias se desarrolla conforme a sus capacidades institucionales y a su habilidad para gestionar servicios con otros actores en el territorio. Para realizar un primer análisis de dicha implementación el equipo de diseño elaboró un documento de diagnóstico el cual será enviado a las agencias para su diligenciamiento y análisis.

El propósito del equipo de diseño para la vigencia 2018 en relación con el modelo de inclusión laboral fue continuar desarrollando estrategias con el enfoque de cierre de brechas y actualizar y complementar algunas herramientas que serán útiles para las agencias en este proceso. En este contexto se desarrollaron las siguientes acciones:

- ✓ **Diseño de la estrategia de atención a población afrodescendiente:** conjuntamente con el Ministerio del Interior se realizó una caracterización de la población afrodescendiente, se definió un proceso de transferencia y los ajustes a la ruta de empleabilidad. Este ejercicio se piloteó con las agencias de empleo de Cajas de Compensación Familiar y entes territoriales de Bogotá. En el último trimestre del año se espera gestionar recursos con la Organización Internacional de Migraciones – OIM para realizar la transferencia a un número mayor de

prestadores, diseñar la estrategia de comunicaciones y ofrecer servicios especializados para esta población.

- ✓ **Protocolo de atención a población del programa de preparación para el retiro de Fuerzas Militares:** En el marco de la alianza con Ministerio de Defensa se priorizó la población del programa de preparación para el retiro para realizar la ruta de empleabilidad en un ejercicio con la agencia de empleo de CAFAM en Bogotá y Comfenalco – Antioquia en Medellín. Este ejercicio permitió identificar que es necesario realizar ajustes a la ruta y tener en cuenta algunas particularidades, sin embargo, al no ser una población representativa cuantitativamente no se requiere una estrategia específica. En el último trimestre del año se construirá el protocolo de atención, con las lecciones aprendidas del proceso, el cual será remitido a todas las agencias de empleo para su implementación, cuando así se requiera.
- ✓ **Guía para la promoción del empleo inclusivo:** El Ministerio de Trabajo en convenio con la Fundación Corona, desarrollo una serie de documentos para promover el empleo inclusivo, entre ellos conjuntamente con la Unidad del Servicio Público de Empleo elaboró el documento “Guía para la promoción del empleo inclusivo desde la Gestión Empresarial”. Este documento fue validado con el equipo de implementación. Durante el último trimestre del año se espera realizar una revisión del módulo 3 del modelo y de las herramientas que lo conforman con el fin de actualizar el componente de gestión empresarial con la guía elaborada durante el primer semestre del año.
- ✓ **Caja de Herramientas para Personas con Discapacidad:** En el marco del convenio 080 de 2017 firmado con la fundación Corona y el 090 de 2018 firmado con el Instituto Nacional para Sordos INSOR, se han desarrollado una serie de herramientas que servirán de guía a las agencias de gestión y colocación para la atención de esta población, entre ellas vale la pena mencionar: Guía de orientación al ciudadano sordo, pautas para la interacción con personas con discapacidad psicosocial, Guía Práctica de Accesibilidad, taller de perfilamiento de personas con discapacidad y Guía de inclusión del enfoque sicosocial, entre otros. Herramientas que complementan el modelo específicamente módulo de servicios de gestión y colocación.
- ✓ **Entrevista de Empleabilidad:** Durante la vigencia 2017 se elaboró el instrumento entrevista de empleabilidad entre los equipos de diseño, implementación y estudios y análisis, el cual tiene como objeto identificar las barreras del buscador y elaborar un plan de trabajo individual que le permitan a la persona mitigar esas barreras y mejorar su empleabilidad. Durante la vigencia 2018 se realizaría la integración del instrumento al Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE. Para el último trimestre del año se espera su puesta en producción y pilotaje.

Atención diferencial a víctimas del conflicto armado.

La Estrategia de Atención Diferencial a Víctimas del Conflicto Armado, es un proyecto piloto diseñado por la Unidad del Servicio Público de Empleo - SPE, para todas las personas Víctimas del Conflicto Armado que individual o colectivamente han sufrido daños como consecuencia de grandes violaciones a los derechos humanos o infracciones al derecho internacional humanitario. La Unidad del SPE, reconoce que el empleo es esencial en la estabilización socioeconómica, por lo que su principal propósito es la restitución de las capacidades de las víctimas para entrar al mercado laboral en iguales condiciones que el resto de la población colombiana.

Para el cumplimiento de los objetivos se tiene el modelo de atención dirigido a conocer de las agencias de gestión y colocación que ya tenían experiencia en la gestión de empleo para población víctima del conflicto los servicios “especializados” que debían brindarse y los componentes de la ruta a mejorar para garantizar éxito en el proceso, denominado Atención Especializada.

En el 2018, y con base en las lecciones aprendidas de los contratos anteriores, se especificó una malla de servicios especializados por proceso, se solicitó realizar la gestión empresarial como primer paso y se las metas se focalizaron aún más de acuerdo con las interseccionalidades de la población (víctimas con discapacidad, víctimas afrodescendientes y víctimas jóvenes, entre otros).

Las regiones, prestadores y metas propuestas por la vigencia 2018, se detallan en el siguiente cuadro:

DEPTO/REGION	PRESTADOR	PRESUPUESTO	REGISTRO	ORIENTACIÓN (SERVICIOS ENFOQUE DE CIERRE DE BRECHAS)	INTERMEDIACION (SERVICIOS ENFOQUE DE CIERRE DE BRECHAS)	COLOCADOS	SEGUIMIENTO	EMPRESAS SENSIBILIZADAS
Norte de Santander	Volver a la Gente	589.544.753	550	495	396	183	183	59
Magdalena, Cesar, La Guajira y Bolívar	Volver a la Gente	499.614.198	502	452	257	167	167	54
Bogotá D.C., Eje Cafetero y Valle del Cauca	Corcindep	1.100.028.797	1427	1284	1027	476	476	153

- ✓ A septiembre de 2018 se realizaron los primeros comités técnicos con los prestadores a los cuales fue adjudicada la licitación, la capacitación por parte de la Unidad de Servicio Público de Empleo y la revisión de metodología y plan de trabajo para el desarrollo del convenio. Adicionalmente se habían iniciado algunos procesos de convocatoria y capacitación en el la Región Centro y Caribe.
- ✓ La implementación de la estrategia desde el 2014 a la fecha ha contribuido a generar mejorar los indicadores año a año.

INDICADORES DEL SPE EN ATENCIÓN A POBLACIÓN VICTIMA DEL CONFLICTO ARMADO

	Inscritos	Remisiones	Colocados
2014	56.832	766	2.097
2015	80.537	3.042	5.541

2016	90.329	65.328	10.802
2017	117.440	175.258	22.895
2018 (sept.)	90.631	271.471	22.653

Fuente: **Suministrada por el sistema de información sise.**

Fondo de Oportunidades para el Empleo - FOE

La Unidad del Servicio Público de Empleo implementó el Fondo de Oportunidades para el Empleo con el objetivo de diseñar, implementar y ejecutar un programa de mitigación de barreras de acceso al mercado laboral, a partir del intercambio de experiencias y metodologías, que permita la diversificación de la oferta de servicios de empleo de los prestadores.

Éste programa, diseñado bajo un esquema de concurso, ha canalizado recursos con el fin de financiar proyectos presentados por los prestadores del Servicio Público de Empleo que tengan el propósito de poner en marcha mecanismos que permitan acercar a los buscadores de empleo a las oportunidades laborales disponibles en los diferentes territorios.

Esquema del FOE para el año 2018⁴

Para 2018 la Unidad del Servicio Público apostó por complementar el diseño e implementación de un Modelo de Inclusión laboral con un enfoque de cierre de brechas, concebido como un marco conceptual que permita fomentar la generación de oportunidades laborales formales mediante la articulación de los diferentes programas y estrategias de fortalecimiento empresarial y la promoción y vinculación laboral, con enfoque diferencial que hasta el momento ha desarrollado la Unidad.

El FOE en 2018 presenta un objetivo dirigido a Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros, con el fin de contribuir a la mitigación de barreras de acceso al mercado laboral de los buscadores de difícil colocación, como víctimas del conflicto armado, respondiendo las diferentes interseccionalidades con otras categorías poblacionales a través de la diversificación de la oferta de servicios de los puntos de atención, (de manera individual o como red), así como promover al fortalecimiento institucional de los mismos, con el fin de mejorar su desempeño, en pro del servicio y la atención de los buscadores.

- ✓ Para el 2018, y con el objetivo de adelantar la operación del Fondo, las directivas de la Unidad del Servicio Público de Empleo decidieron buscar un operador que permitiera tener una mayor sinergia con el sector empresarial, y así lograr una mejor articulación entre la oferta y la demanda laboral a nivel nacional.

⁴ Toda la información que se relaciona en este aparte de FOE 2018, tiene como fuente el informe de entrega de la Supervisión a la nueva supervisora designada por la Unidad del Servicio Público de Empleo en noviembre de 2018. Para mayor información y claridad, es oportuno direccionarse al informe completo.

- ✓ La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, adelantó un proceso competitivo de selección a través de la plataforma Secop II (SPE-SP-ESAL-001-2018) dirigido a entidades sin ánimo de lucro, en el marco del Decreto 092 de 2018.
- ✓ Para el desarrollo del presente convenio la oferta seleccionada fue la presentada por PROPAIS, con acta de inicio firmada el 6 de Febrero del 2018, con un término de ejecución del convenio hasta el 31 de diciembre de 2018.

Estrategias de Promoción del Servicio Público de Empleo en el Territorio (SPE de la Mano con Talento Humano)

La estrategia de SPE de la Mano con Talento Humano tenía como objetivo posicionar el Servicio Público de Empleo como aliado principal para atender necesidades de talento humano de las empresas presentes en las regiones.

Con base en lo anterior se buscó: promocionar el Servicio Público de Empleo y la Red de prestadores al sector empresarial en la regiones, fomentar el uso de las herramientas que brinda el Servicio Público de Empleo en los procesos de selección de talento humano por parte de las empresas, presentar experiencias significativas por parte del Sector Empresarial respecto de la utilización de los servicios de la Red de Prestadores, y ofrecer temas de interés a las áreas de recursos humanos de las empresas y demás actores de interés.

- ✓ Esta estrategia contó con dos formatos para su realización: un foro y una expo-trabajo, así:
Foro
 - Dirigido a Gerentes de Talento Humano o Lideres de proceso de selección de las empresas.
 - Conferencia central a cargo de experto invitado por la Unidad del SPE.
 - Testimonios, intervenciones, charlas y conversatorios que complementaban la agenda.
 - De manera paralela, entidades del sector y aliadas ofrecían vacantes y sus servicios a buscadores de empleo.
- ✓ *Expo-trabajo*
 - Agencias de Empleo, APE-SENA y Bolsas de Empleo ofrecían vacantes para buscadores de empleo.
 - Se invitaban empresas a realizar procesos de selección de personal in situ.
 - Entidades aliadas ofrecían sus servicios a buscadores de empleo.

La Estrategia se realizó entre el 08 de febrero y el 23 de mayo de 2018, de acuerdo con el siguiente cronograma:



Como resultado de esta estrategia, se realizaron 36 eventos así: 17 eventos en el marco de Expo Trabajo en las 20 localidades de Bogotá D.C., y en 20 municipios de 20 departamentos del País. Se logró como resultado un aumento de vacantes en comparación al año anterior en un 18%, pasando de 364.954 a 478.329; así como las colocaciones a corte abril de 2018 que pasaron de 13.818 a 20.657.

Los resultados obtenidos a partir de esta estrategia fueron:

- ✓ Empresarios accedieron a una amplia oferta de servicios e información de entidades público privadas que les permitirá fortalecer sus procesos de talento humano.
- ✓ Articulación de la red de prestadores a nivel territorial de agencias de empleo de Cajas de Compensación Familiar, entes territoriales y bolsas de instituciones de educación superior, entre otros.
- ✓ Posicionamiento y promoción de los servicios de las agencias de empleo con Mypimes.
- ✓ Grandes empresarios, gremios y sectores productivos a nivel territorial.
- ✓ Acceso de los ciudadanos a múltiples opciones de servicios que han permitido mejorar su empleabilidad y las oportunidades de trabajo.
- ✓ Oferta institucional de programas y proyectos para el cierre de brechas para la empleabilidad de diversas poblaciones.
- ✓ Gestión y promoción de alianzas con actores estratégicos que permitirán robustecer la oferta de servicios y programas para el cierre de brechas y la generación de empleo en sectores productivos.

- ✓ Acceso al uso de herramientas del SPE que les ayudará a los empresarios a optimizar sus procesos de selección del talento humano.
- ✓ Socialización de experiencias locales por parte de importantes empresarios en el uso de los servicios de la red de prestadores del SPE en el territorio.
- ✓ Networking de empresarios con entidades nacionales y regionales para la promoción de la inclusión laboral y el cierre de brechas en los territorios.

Encuentros Empresariales para la empleabilidad local y el Trabajo Decente

La Unidad Servicio Público de Empleo implementó en el segundo semestre de 2018 la estrategia “Encuentros Empresariales para la Empleabilidad Local y el Empleo Decente” a nivel nacional, con el objetivo de integrar y conectar acciones de gestión y colocación de empleo en diferentes municipios-no capitales del país, a través de encuentros con MiPymes y buscadores de empleo, en el marco del acuerdo de entendimiento adelantado con ACOPI.

- ✓ Entre los meses de agosto a noviembre de 2018 se realizaron 20 encuentros empresariales en municipios con bajo tejido empresarial de 13 departamentos del país (Atlántico, Quindío, Córdoba, Cesar, Magdalena, Bolívar, Cauca, Santander, Norte de Santander, Nariño, Antioquia, Risaralda y Amazonas), en los cuales las Agencias de Empleo de las Cajas de Compensación Familiar les ha podido socializar a aproximadamente 175 pequeños empresarios el portafolio de servicios de gestión y colocación de empleo.

Los resultados de estos encuentros empresariales fueron:

- Socialización de los servicios de la ruta de empleabilidad a pequeños empresarios.
- Propender por el incremento del registro de vacantes en el municipio.
- Activación de empresas previamente registradas.
- Consecución y gestión de vacantes.
- Promoción de los servicios de las diferentes instituciones y entidades del sector trabajo.

Asistencia Técnica a la Red Pública de Prestadores de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Con el fin de acompañar y fortalecer la gestión de la Red de Prestadores, y en particular, las Agencias de Gestión y Colocación de las Cajas de Compensación Familiar y Entes Territoriales, se ha venido consolidado el procedimiento de asistencia técnica regional de manera virtual y/o presencial, teniendo en cuenta las particularidades tanto del territorio como las características propias de los prestadores. Actualmente se presta asistencia técnica de manera virtual y/o presencial en todo el país, con un enfoque territorial.

- ✓ En 2018 se ha prestado asistencia técnica a todas las Agencias de Cajas de Compensación Familiar y a todas las Agencias de entes territoriales (Alcaldías y Gobernaciones) debidamente autorizadas:



Tipo de prestador	2014	2015	2016	2017	2018
Agencias de Empleo Cajas de Compensación Familiar	43	42	42	42	42
Agencias de Empleo Entes Territoriales	20	27	27	27	27
Total	63	69	69	69	69

La construcción de planes de trabajo se realiza únicamente con los prestadores públicos (Cajas de Compensación Familiar y Entes Territoriales). Por lo que se cuenta con 55 planes de trabajo definidos entre los prestadores y el equipo de Implementación en 2018

Mesas de Trabajo con la Red De Prestadores del SPE.

Con el objetivo de analizar y determinar con la red pública de prestadores la construcción de las líneas estratégicas para el fortalecimiento y la articulación del Servicio Público de Empleo en el marco del pacto por la equidad consignado en el Plan de Desarrollo “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, se definió realizar las Mesas de Trabajo 2018, en los meses de noviembre y diciembre.

- ✓ Actualmente, la Unidad del Servicio Público de Empleo tiene 253 prestadores autorizados (entre públicos y privados) y 145 puntos virtuales, para un total de 398 prestadores -según el Boletín de Caracterización de Prestadores-, quienes fueron invitados a participar en este evento. Las Mesas de Trabajo, se han realizado en torno a tres nodos: Centro, Caribe y Medellín, en los cuales fueron distribuidos los prestadores según su ubicación geográfica.
- ✓ Es así, que el nodo centro se adelantó en la ciudad de Bogotá los días 21 y 22 de noviembre; el nodo Caribe, se realizó en la ciudad de Santa Marta los días 27, 28 y 29 de noviembre; y el nodo Medellín, los días 5, 6 y 7 de diciembre.
- ✓ En estas mesas de trabajo han participado prestadores públicos y privados: agencias de empleo de Cajas de Compensación Familiar, APE Sena, Entes territoriales, Bolsas de Instituciones de Educación Superior, y privados tanto lucrativos como no lucrativos.
- ✓ En el nodo de Bogotá contamos con la participación de 52 personas de agencias de empleo de 18 departamentos del sur del país, mientras que en el nodo caribe participaron 48 personas de 10 departamentos de la costa atlántica y santanderes.

Acompañamiento a la Red Privada.

La Ley 1636 de 2013 por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia, establece en el artículo 25, la creación de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, que integrará y conectará las acciones que, en materia de Gestión y Colocación de empleo, realicen las entidades públicas, privadas y alianzas público-privadas.

La denominada Red Privada está integrada por las Agencias Privadas de Gestión y Colocación de Empleo y las Bolsas de Empleo, estas a su vez están conformadas de la siguiente forma:

- Agencias Privadas de Gestión y Colocación de Empleo:
 - Agencias privadas lucrativas de gestión y colocación de empleo: personas jurídicas que tienen entre sus objetivos la prestación de servicios de colocación percibiendo una utilidad.
 - Agencias privadas no lucrativas de gestión y colocación de empleo: personas jurídicas que tienen entre sus objetivos la prestación de servicios de colocación sin percibir utilidades por dicha actividad. (Decreto 2852 de 2013, art. 28)
- Bolsas de Empleo: Personas jurídicas sin ánimo de lucro que prestan servicios de gestión y colocación para un grupo específico de oferentes con los cuales tienen una relación particular, tales como: estudiantes, egresados, afiliados u otros de similar naturaleza. (Decreto 2852 de 2013, art. 37)
- ✓ En la actualidad la Red Privada corresponde al 72% de los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo, correspondientes a 185 prestadores entre Agencias Privadas (Lucrativas y No Lucrativas) y Bolsas de Empleo (Instituciones de Educación Superior y Otras Bolsas), en donde se ofrecen a oferentes y demandantes, mínimo dos servicios de las actividades básicas de gestión y colocación.

Las Actividades que se han realizado desde el equipo de Diseño con la red privada son las siguientes:

- ✓ Asesoría estrategias de articulación:
 - Acompañamiento a las 7 redes IES del país (Red Nacional RENACE, Red 6, Red Caribe, Red REDEMÁS, Red Sur, Red Boyacá, Red Santanderes, Red Enlace) para brindar asesoría en plenarias o profundización en temas específicos.
 - Uno a uno presencial Bogotá, sesiones virtuales y atención telefónica
 - Acompañar y participar en ferias de empleo
- ✓ Transferencia de conocimiento – doble vía:
 - Capacitación e implementación de la prueba Performance
 - Capacitación a los equipos de las Agencias y Bolsas en las herramientas del SPE
- ✓ Para la vigencia 2018, el SPE ha atendido el 70% de la Red Privada con asesoría, estrategias de articulación, transferencia de conocimiento, articulación con la red de prestadores e implementación Performance. Podemos destacar las siguientes actividades:

- **Feria de Inclusión Laboral:** En articulación con Zona Franca Bogotá, APE SENA, Cámara de Comerciantes LGBTI, Prosperidad Social, Proyecto OIM se realizó la primera Feria de Inclusión con enfoque diferencial contando con la participación de 42 empresas del Parque empresarial Zona Franca Bogotá. Más de 760 vacantes se ofertaron en la Primera Feria laboral realizada el miércoles 19 de septiembre en la Zona Franca de Bogotá.
- **Articulación del APE SENA y el Servicio Público de Empleo:** En el marco de la articulación que se adelantó entre el Ministerio de Trabajo - Servicio Público de Empleo y el SENA Agencia Pública del Empleo, se llevó a cabo la jornada de trabajo en la ciudad de Bogotá contando con la participación de 40 orientadores de intermediación laboral de APE SENA, en la cual se socializó el instrumento Prueba Performance, el cual constituye una herramienta para identificar los intereses ocupacionales de los buscadores de empleo, por medio de su hemisferio cerebral predominante y la Comunidad Virtual.
- **Asistencia Técnica a las Instituciones de Educación Superior:** Se organizó el primer encuentro con 15 Instituciones de Educación Superior en cabeza de la directora del SPE, se espera poder organizar cinco jornadas de trabajo con las IES. El principal objetivo de estos encuentros es compartir las diferentes experiencias de empleabilidad, buenas prácticas y programas. En 2018 se ha realizado asistencia técnica al 72% de las IES de forma presencial, sesiones virtuales y atención telefónica. Acompañamos y participamos en las Ferias de Empleo de las IES.

Atención a Migrantes

Acciones realizadas en el marco de la atención a población migrante de Venezuela y retornados colombianos:

- ✓ La Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo ha venido trabajando de manera articulada con el Ministerio del Trabajo, y de manera particular con el Grupo Gestión de Política de Migración Laboral, para generar acciones en relación con la población migrante desde Venezuela. Dicho trabajo articulado se ha dado principalmente en tres tipos de acciones: ferias de servicios y/o empleo, espacios institucionales de articulación y difusión de información con la Red de prestadores.
 - En la ciudad de Medellín se realizó una feria de empleo con especial énfasis en retornados;

- En las ciudades de Cali, Cúcuta y Bogotá se realizó en cada una de ellas ferias integrales de servicios, con la participación de la red de prestadores presentes en el territorio (Agencias de CCF, Entes territoriales y APE-SENA), las entidades del Sector Trabajo y de Relaciones Exteriores, Alcaldías y organismos de cooperación internacional, tales como son ACNUR, OIM y GIZ, entre otros. La feria en la ciudad de Cúcuta se realizó en el marco del *Taller Construyendo País* el día martes 27 de noviembre, con una asistencia de 929 migrantes, retornados y población víctima. Esta feria fue liderada por la Unidad del Servicio Público de Empleo y el Ministerio del Trabajo.
- ✓ La Unidad del Servicio Público de Empleo ha participado permanentemente en la Subcomisión de Diálogo Social Tripartito para Asuntos Migratorios.
- ✓ La Unidad del Servicio Público de Empleo participó en la construcción del CONPES 3950, Estrategia para la Atención de la Migración desde Venezuela, en el cual quedó contemplado el siguiente compromiso de la Unidad:

Estrategias para mejorar la situación laboral de la población migrante procedente de Venezuela

Línea de acción 12. Reducir las barreras para el acceso al mercado laboral formal

Ferias integrales contarán con la oferta del sector trabajo en cuanto a educación complementaria, servicios de gestión y colocación por parte de la Unidad del Servicio Público de Empleo mediante su red de prestadores y la certificación de competencias del SENA. Estas acciones se llevarán a cabo en las ciudades receptoras de migrantes durante los tres años de vigencia de la presente política.

Adicionalmente, la red de prestadores del Servicio Público de Empleo facilitará el acceso a la ruta de empleabilidad con los servicios de gestión y colocación a la población migrante retornada y venezolana. En esta ruta se hará el registro de la hoja de vida, orientación ocupacional individual o grupal, preselección y remisión. A través de esta ruta, la Unidad del Servicio Público de Empleo y el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio pueden crear sinergias en la prestación de los servicios de gestión y colocación y el subsidio de arriendo temporal; siendo esta última una actividad del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio que busca contribuir en la movilidad de los migrantes venezolanos. Estas acciones se llevarán a cabo entre el 2019 y el 2021.

La Unidad del SPE participará en este Conpes con dos personas que desde la entidad apoyarán en la articulación e implementación de acciones dirigidas a población migrante de Venezuela, con recursos para 2019 de \$400 millones, en 2020 de \$412 millones y en 2021 con \$424 millones, para un total en los tres años de \$1.236 millones.

Alianzas

La Unidad del Servicio Público de Empleo ha identificado la importancia de aunar esfuerzos con actores territoriales, nacionales e internacionales del mercado laboral, con el fin de articular el Servicio Público de Empleo con el sector productivo del país y mejorar su reconocimiento entre los empresarios, gremios y otros actores del mercado de trabajo.

A través de este tipo de alianzas, se ha logrado adelantar actividades de promoción del servicio, concretar espacios de sinergia con diferentes actores para el apoyo técnico y financiero de la Unidad y su red de prestadores así como, la implementación de la ruta de empleabilidad para fortalecer las capacidades de los buscadores de empleo y con ello mejorar sus condiciones de empleabilidad y, al empresario ofrecerle servicios de gestión empresarial y acompañamiento en la consecución del recurso humano.

En 2018 se reactivaron las alianzas a partir de la priorización de agendas de trabajo con los aliados y el diseño de planes de trabajo.

En cuanto a las alianzas suscritas por la Unidad del Servicio Público de Empleo se cuenta con 23 alianzas formalizadas.

En la implementación de esta estrategia, se tiene:

✓ **Generar planes de trabajo asociados a las alianzas, convenios y/o acuerdos suscritos.**

Con el fin de facilitar la articulación del Servicio Público de Empleo con actores estratégicos internacionales, durante el tercer trimestre del año, se construyeron dos planes de trabajo orientados al fortalecimiento de la gestión empresarial en el marco del modelo de inclusión laboral y el análisis de la implementación de la atención a víctimas del conflicto. Los planes de trabajo suscritos corresponden a las siguientes entidades:

- ✓ Plan de trabajo Agencia de cooperación Socieux+
- Borrador plan de trabajo Agencia de cooperación GIZ. Estos planes se construyen con el apoyo de los equipos técnicos delegados por la dirección, para liderazgo de estas alianzas. En el primer caso, el plan de trabajo elaborado con la agencia de cooperación de La Unión europea, Socieux+, corresponde a una propuesta realizada en el año 2017, por el equipo de diseño de la Unidad del Servicio Público de Empleo, validada por la subdirección y este año, inicia su implementación en el mes de agosto. Por último, en cuanto a la agencia de cooperación alemana GIZ, se retoma la comunicación y se establece una propuesta de plan de trabajo, que respaldara el convenio de cooperación que se suscriba con la entidad. En este ejercicio, la formulación se realizó con el apoyo de un delegado del equipo de implementación, y el liderazgo del equipo de diseño.

- ✓ **Realizar seguimiento a la implementación del plan de trabajo y resultados de las alianzas, acuerdos y/o convenios.**

Con el fin de facilitar la articulación del Servicio Público de Empleo con actores estratégicos internacionales, durante el tercer trimestre del año, se realizó el seguimiento a las alianzas, convenios y/o planes de trabajo suscritos por la unidad con entidades territoriales, públicas, privadas e internacionales. En este sentido, se elaboraron dos informes mensuales de seguimiento correspondientes a los meses de Julio y agosto de 2018; y un informe semestral que fue insumo para la presentación de la subdirección de promoción con la nueva dirección del Servicio Público de Empleo.

- ✓ **Establecer criterios y protocolos para la generación de alianzas, acuerdos y/o convenios.**

Para el primer trimestre de 2018 se realizó el documento de Protocolo, con el apoyo del equipo estratégico; se llevó a cabo la socialización de este documento con diferentes áreas de la Unidad; se estandarizaron los formatos de seguimiento, de hoja de vida de la alianza, plan de trabajo y propuesta de alianza; se generó como insumo una infografía que sintetiza la información del protocolo y se realizaron dos presentaciones de power point, una interna de la Unidad y otra para exponer a posibles aliados.

- ✓ **Formalizar nuevas alianzas, acuerdos y/o convenios**

Con el fin de facilitar la articulación del Servicio Público de Empleo con actores estratégicos internacionales, durante el tercer trimestre del año, se formalizó la vinculación al Comité LEED de la OCDE (Local Economic and Employment Development), a través de la elaboración de una carta de intención por parte de la directora del Servicio Público de Empleo enviada por correo electrónico.

Evaluación de la Rendición de Cuentas Vigencia 2018

Dando cumplimiento al marco legal en materia de Rendición de Cuentas, a continuación se presenta la Evaluación a la Audiencia de Rendición de Cuentas Vigencia 2018 de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

OBJETIVO DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS:

Dar a conocer a los grupos de interés y la ciudadanía en general la gestión realizada en el último año del cuatrienio.

La presente Rendición de Cuentas, se realizó en el marco de los parámetros establecidos en el Manual Único de Rendición de Cuentas, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública:



PROCESO DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS:

PROCESO RENDICIÓN DE CUENTAS VIGENCIA 2018		
Etapas de Aprestamiento	Seguimiento	Producto
Preparación de contexto y Revisión de antecedentes de la Rendición de Cuentas de la unidad.	Se realizó el estudio del arte referente a la experiencia de la rendición de cuentas de año 2017 y a partir de esto, se realizó una propuesta para el año 2018.	Propuesta para rendición de Cuentas 2018 (Informe de Gestión y Libreto)

Realizar propuesta para rendición de cuentas	Se realizó un documento en donde se presenta una propuesta de metodología para llevar a cabo la rendición de cuentas 2018. Así mismo se realizó una presentación a los directivos de la unidad, en donde se explicó cuáles serían los temas misionales en la rendición de cuentas y los parámetros establecidos desde el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Propuesta para rendición de Cuentas 2019
Se realizaron las reuniones correspondientes con la Asesora de Planeación con el equipo de Comunicaciones para la revisión de la propuesta	Se revisó la propuesta del guion del video para el acompañamiento de la Rendición de cuentas.	Acta de Reunión 8 de Noviembre
Reunión con la Asesora de Planeación y representante del equipo de Comunicaciones para la revisión del guion del video que acompañará la RC	Se realizó una reunión con la Asesora de Planeación y se definieron los temas que serán tenidos en cuenta en la RC y las modificaciones que se le deberán hacer al guion	Acta de Reunión 14 de Noviembre
Revisión del guion para validación de cifras por parte de Planeación y áreas involucradas	El equipo de comunicaciones elabora de acuerdo a la experiencia de la rendición de cuentas 2017, un documento en el cual se encuentra el guion para el video que acompañará la RC 2018, este es aprobado por la Directora y lo debe revisar el área de planeación y las áreas involucradas	Guion para video RC 2018.
Envío de correo electrónico en donde se solicita información para consolidar informe de gestión.	La asesora de planeación envía correo a las áreas solicitando información para realizar informe de gestión	Correo electrónico

Se realizó propuesta de encuesta para incluir la opinión de la ciudadanía en la RC, se encuentra en revisión por parte de la Directora	Se envió por correo electrónico propuesta de preguntas para definir la encuesta que se va a publicar en redes sociales y pagina web	link para Acceso a Encuesta
Disponer de un espacio en la página web para publicar todo el proceso de rendición de cuentas 2018	Reunión con el equipo de comunicaciones para disponer de un espacio que permita publicar toda la información relacionada con la rendición de cuentas vigencia 2018.	Banner en la Página de la unidad, sobre la Rendición de Cuentas
Etapas de Consolidación	Avance	Producto
Consolidado de Informe de Gestión	Se realizó el consolidado de la información sobre la gestión año 2018 enviada por cada una de las dependencias para la construcción del informe de gestión de la unidad año 2018.	Informe de gestión consolidado
Libreto consolidado y revisado	Luego de realizar algunas sesiones para la revisión de los libretos, se llegó a una última versión el cual fue insumo clave para la realización de la rendición de cuentas.	Libreto para RC revisado
Publicación de Informe y encuesta en redes sociales y página web	Se realizó la publicación de informe de gestión en la página de la Unidad.	Publicación de Informe y encuesta
Identificar los prestadores, entes territoriales y demás personas que deben ser invitadas a la rendición de cuentas	El equipo de comunicaciones realizó la difusión por redes sociales de la fecha de emisión de la rendición de cuentas.	Enviar invitaciones para convocar a RC
Guion revisado y consolidado	Revisión de los Guiones de los videos que acompañan la rendición de cuentas.	Guion definido RC
Realización de la RC	Seguimiento	Producto
Fecha de Emisión	01 de Marzo de 2019	Rendición de Cuentas
Definir Hora	11 a.m.	Rendición de Cuentas
Lugar	Oficinas Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.	Rendición de Cuentas

Seguimiento y Evaluación RC	Seguimiento	Producto
Publicar informe de rendición de cuentas incluidas las conclusiones	Informe Publicado en la página web.	Informe de Rendición de Cuentas actualizado.
Poner a disposición encuesta de evaluación y satisfacción de la rendición de cuentas	Encuesta Publicada una vez se realizó la emisión de la rendición de cuentas vigencia 2018.	Publicación de encuesta
Informe Evaluación de la Rendición de Cuentas.	Informe realizado teniendo en cuenta las respuestas arrojadas de la encuesta de satisfacción sobre la rendición de cuentas.	Documento con propuesta de mejoramiento

ESTRATEGIA DE COMUNICACIONES:

La rendición de cuentas se promocionó por los canales de Facebook y Twitter. La transmisión se hizo a través de Youtube.

Para la promoción de la rendición de cuentas se solicitó al Sector Trabajo y al Gobierno Nacional apoyó a través de sus redes sociales.

Sinergia de MinTIC- nos colocó como la primera prioridad ese día:

ESPECIAL PARA	TEMA	OBJETIVO	DESDE	HASTA	DESCARGA DE RECURSOS
Equidad	#RendiciónDeCuentas	Anunciar la rendición de cuentas del Servicio Público de Empleo.	1 de marzo	1 de marzo	https://drive.google.com/drive/folders/1oLaOthrXhy-THp3JDzQzQaZjJrJ4doYN
Emprendimiento	#RíoQueConstruyePaís	En el marco del Carnaval de Barranquilla, divulgar la importancia del río Magdalena como escenario cultural y motor de desarrollo para la conectividad de las regiones del país.	1 de marzo	5 de marzo	https://drive.google.com/drive/folders/163UCQrpjiiMfIJrS3JNLFNnLrDkEFssr-
Emprendimiento Equidad	#EstímulosCultura2019	Difundir la nueva convocatoria de estímulos del Ministerio de Cultura para el año 2019.	1 de marzo	8 de marzo	https://drive.google.com/drive/folders/1L9xSkZolaLw1XkVfr-zodkaTPlkNIWj

Interacción en redes sociales:

ESTADÍSTICAS TWITTER

Enlace	IMPRESIONES	INTERACCIONES	RT	Like	Comentari o	
https://twitter.com/ServiciodEmpleo/status/1101161566085529605	1.327	23	3	3		
https://twitter.com/ServiciodEmpleo/status/1101195331016912897	635	12	1	1		
https://twitter.com/ServiciodEmpleo/status/1101225532484513793	759	13	2	2		
https://twitter.com/ServiciodEmpleo/status/1101436925892689920	562	5	2			
https://twitter.com/ServiciodEmpleo/status/1101467120603418624	468	5	1			
https://twitter.com/ServiciodEmpleo/status/1101497320695160833	631	9	2	2		
https://twitter.com/ServiciodEmpleo/status/1101527266285285377	3505	56	6	6		
https://twitter.com/ServiciodEmpleo/status/1101530034227957761	657	12	3	1		
https://twitter.com/ServiciodEmpleo/status/1101561509958823936	704	8	1			
https://twitter.com/ServiciodEmpleo/status/1102222098557214720	526	12	1			
https://twitter.com/ServiciodEmpleo/status/1102267394905370624	602	13	3	2	1	
https://twitter.com/ServiciodEmpleo/status/1102312693523013634	668	12	2	2		
OTRAS ENTIDADES						
https://twitter.com/Comfama/status/1101509327913918465			2	2		
https://twitter.com/ColombiaJoven/status/1101510285733621765			2	3	1	
https://twitter.com/urnadecristal/status/1101515444517781505			2	2		
https://twitter.com/colombiacompra/status/1101529326854520832			3	8		
https://twitter.com/Talento_TI/status/1101530094286315526						
https://twitter.com/AppsCo/status/1101526294406328321						
https://twitter.com/urnadecristal/status/1101239242875916288						
https://twitter.com/MintrabajoCol/status/1101156626873180160			5	4		
https://twitter.com/MintrabajoCol/status/1101169223227838464			7	8		
https://twitter.com/MintrabajoCol/status/1101236360105680896			6	9		
https://twitter.com/Supersubsidio/status/1101168817139523586			3	5		



FACEBOOK

Enlace permanente	Total de impresiones	Total de interacciones	Interacciones negativas	total de clic	vista de la foto	like	comment	share
https://www.facebook.com/SPEColombia/posts/2035344013168253	3915	40	0	6	8	3		2
https://www.facebook.com/SPEColombia/posts/2035343393168315	4190	27	0	10	2	2	1	
https://www.facebook.com/SPEColombia/posts/2035342829835038	3587	20	1	27	23	2		
https://www.facebook.com/SPEColombia/posts/2035061346529853	3158	31	1	10		3		
https://www.facebook.com/SPEColombia/posts/2034913529877968	3280	19	0	16		5		1
https://www.facebook.com/SPEColombia/posts/2034910629878258	4003	26	0	80	10	18	6	4
https://www.facebook.com/SPEColombia/posts/2033536490015672	3498	22	0	9	5	6		
https://www.facebook.com/SPEColombia/posts/2033535860015735	4161	23	0	17	10	3	1	
https://www.facebook.com/SPEColombia/posts/2033534953349159	4322	29	0	3	8	3		
https://www.facebook.com/SPEColombia/posts/2033533973349257	4077	34	0					
https://www.facebook.com/events/429569284518112/	1597	0	0	14	9	7		1
https://www.facebook.com/SPEColombia/posts/2033533200016001	4282	30	0	457	1	190	16	140
https://www.facebook.com/SPEColombia/posts/2033515476684440	4009	36	0	11	19			
https://www.facebook.com/SPEColombia/posts/2033506066685381	2893	30	1					

EMISIÓN DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS:

La emisión de la rendición de cuentas se realizó el día 01 de marzo de 2019 por el canal de YouTube de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

La rendición de cuentas se realizó en 3 bloques así:

1. Bloque 1. presentación de la unidad y plan nacional de desarrollo.
2. Bloque 2. modelo de inclusión laboral y acompañamiento al sector hidrocarburos (18 minutos)
3. Bloque 3. 100 días del presidente Iván Duque.

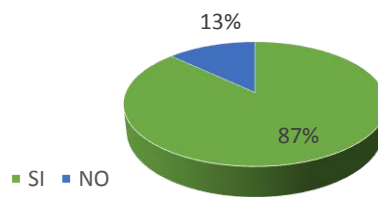
Teniendo en cuenta los temas aquí nombrados, se respondieron preguntas de la ciudadanía en cada bloque de la rendición de cuentas.

ESTADÍSTICAS YOUTUBE

Enlace	Vistas	Like
https://www.youtube.com/watch?v=efKbN81PJr8&t=3s	113	3
https://www.youtube.com/watch?v=gQ7xaEcnaJQ&t=47s	56	3
https://www.youtube.com/watch?v=gqLijl79Ozw	25	

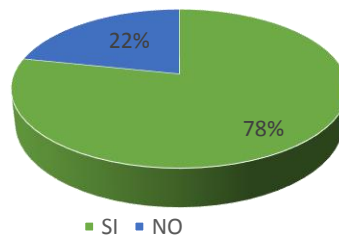
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN SOBRE LA RENDICIÓN DE CUENTAS:

La Rendición de Cuentas vigencia 2018 de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo aclaró sus dudas frente a su gestión?



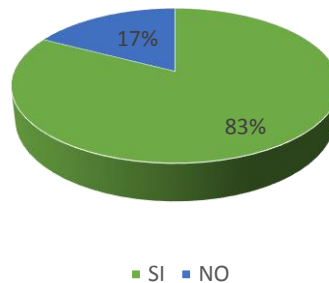
El 87% de las personas encuestadas respondió que la rendición de cuentas aclaró sus dudas frente a la gestión de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

¿Los canales habilitados para la participación en esta Rendición de Cuentas del Servicio Público de Empleo fueron pertinentes para su comunicación?



El 78% de las personas encuestadas respondió satisfactoriamente sobre los canales habilitados para la participación ciudadana en la rendición de cuentas.

¿Considera que la información suministrada en la Rendición de Cuentas de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo fue relevante?



El 83% de las personas encuestadas considera la información suministrada en la rendición de cuentas fue relevante.

RECOMENDACIONES:

Teniendo en cuenta la encuesta para la evaluación de la rendición de cuentas para la vigencia 2018, la ciudadanía hace las siguientes recomendaciones a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo:

- Es importante a partir de esta experiencia dar a conocer más la Unidad del Servicio Público de Empleo.
- Dar a conocer más los servicios prestados desde la unidad.
- Realizar más pautas publicitarias en diferentes canales masivos (T.V., Radio, entre otras.), esto con el fin de evitar el cobro de intermediación en las ciudades.
- No contar en la rendición de cuentas información tan detallada como los contratos suscritos, ni los gastos generados, solo se debería mostrar los datos de colocaciones a nivel país y estrategias implementadas para sensibilizar a las empresas en tener en cuenta a nuestros usuarios y poder medir los resultados obtenidos.
- Hacer llegar de manera más dinámica y efectiva la información de la rendición de cuentas para que sea conocida y entendida por todos.
- Hacer dos sesiones de este tipo en el año.

