

INFORME DE SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN – SEGUNDO TRIMESTRE 2018

Informe sobre seguimiento a planes de acción de los equipos de trabajo de la
Unidad del Servicio Público de Empleo para el segundo trimestre de la vigencia
2018

ISABEL CRISTINA DE ÁVILA
Directora General

CARLOS JAVIER RODRIGUEZ ORDOÑEZ
Secretario General

ANA LIBIA SUAREZ
Subdirectora de Promoción

ANDRÉS JULIAN HERNANDEZ
Subdirector de Desarrollo y Tecnología

CARMEN CECILIA SIMIJACA
Subdirectora de Administración y Seguimiento

LAURA GONZALEZ
Asesora Dirección General

MARISOL VILLAMIL
Asesora de Planeación

ANDREA USTMAN BOLAÑOS
Asesora de Comunicaciones

JULIO CAMARGO
Asesor Jurídico

JUAN MANUEL BELLO
Asesor Control Interno

BOGOTÁ D.C.

Tabla de contenido

I.	Introducción.....	4
II.	Seguimiento al Plan de Acción 2018	5
III.	Seguimiento presupuestal – Presupuesto de Inversión.....	37

I. Introducción

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

Como parte fundamental de este mecanismo de protección se crea el Servicio Público de Empleo, con el fin de lograr la mejor organización del mercado de trabajo, facilitando el encuentro entre oferta y demanda. Lo anterior debe ayudar a los trabajadores a que tengan más y mejores oportunidades de acceso al mercado del trabajo, reduciendo los tiempos y los costos asociados a la búsqueda de empleo. De igual manera, el Servicio de Empleo ayuda a que los empresarios puedan contratar trabajadores de acuerdo con sus necesidades, aumentando su productividad y competitividad.

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

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

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

II. Seguimiento al Plan de Acción 2018

La planeación estratégica de la vigencia 2018 de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, está orientada a 5 objetivos estratégicos, que son el reflejo de su misión: *garantizar la calidad del Servicio Público de Empleo, entendida como la satisfacción de oferentes y demandantes en su encuentro en el mercado laboral, a través del funcionamiento oportuno y eficiente de la Red de prestadores en el ámbito de la articulación e integración de las políticas activas del mercado de trabajo.*

Ilustración 1. Objetivos estratégicos



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



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



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



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



Fortalecer la gestión institucional para el buen gobierno

Fuente: Plan de acción 2018. Planeación - UAESPE

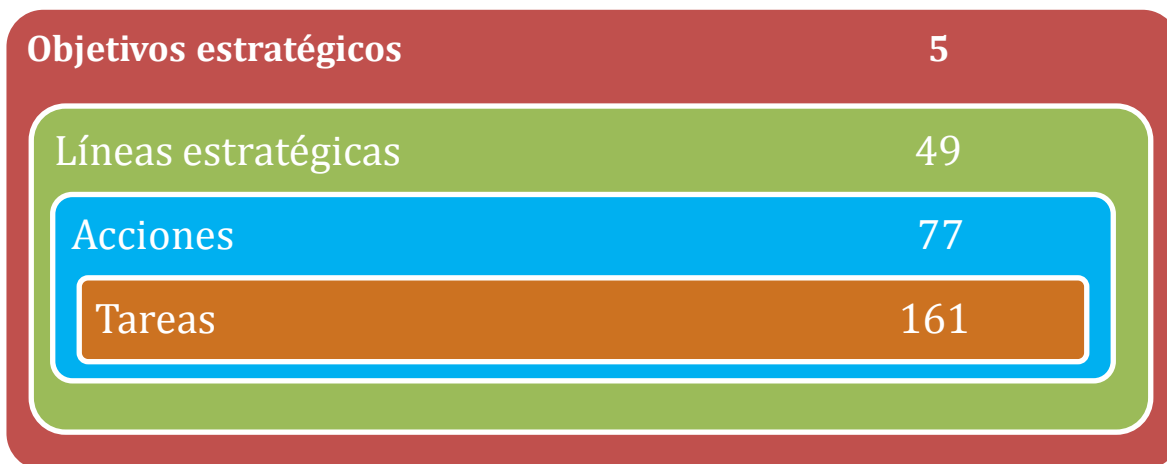
La planeación estratégica del año fue construida con base en los objetivos estratégicos de la entidad. Para la consecución de estos se plantearon líneas estratégicas, acciones y tareas.

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

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

El plan de acción - PA para la vigencia 2018 está compuesto por los cinco objetivos estratégicos mencionados en la ilustración 1, los cuales se hacen alcanzables mediante 49 líneas estratégicas, que a su vez están conformadas por 77 acciones materializadas por medio de 161 tareas.

Ilustración 2. Plan de acción 2018



Fuente: Plan de Acción 2018 – Planeación UAESPE

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

Los objetivos “Fortalecer la gestión institucional para el buen gobierno” y “Aumentar la cobertura del Servicio Público de Empleo a nivel nacional y fomentar el uso del servicio entre buscadores y empresarios” tuvieron el mayor cumplimiento para este seguimiento del 83% y 88% respectivamente. Los objetivos “Fortalecer el Servicio Público de Empleo con enfoque regional, diferencial y de cierre de brechas” y “Mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por los Prestadores del Servicio Público de Empleo” tuvieron un cumplimiento promedio del 80%, mientras que el objetivo “Convertir al SPE en referente de información de oferta y demanda laboral” tuvo el menor cumplimiento con un 75% dentro del seguimiento al plan de acción.

Tabla 1. Cumplimiento por objetivos estratégicos

Objetivos Estratégicos	Cumplimiento
Aumentar la cobertura del Servicio Público de Empleo a nivel nacional y fomentar el uso del servicio entre buscadores y empresarios	83,08%
Convertir al SPE en referente de información de oferta y demanda laboral	75,00%
Fortalecer el Servicio Público de Empleo con enfoque regional, diferencial y de cierre de brechas	80,49%
Fortalecer la gestión institucional para el buen gobierno	88,47%
Mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por los Prestadores del Servicio Público de Empleo	80,03%
Promedio Cumplimiento Segundo Trimestre	81,42%

Fuente: Seguimiento Plan de Acción 2018 – Planeación UAESPE

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

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

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

Tabla 2. Objetivo 1 - Avance líneas estratégicas

Línea Estratégica	Cumplimiento Promedio
Articular la oferta institucional de la red de prestadores y de la Unidad SPE con las políticas, programas y espacios sectoriales adelantados por el sector público y privado.	100%
Fomentar la cultura de uso de los medios internos de comunicación	17%
Fomentar la promoción del SPE a nivel regional con los actores del ecosistema de empleabilidad	25%
Identificar oportunidades para ampliación de cobertura del SPE respecto de las necesidades de las empresas en función de los proyectos estratégicos de los sectores priorizados.	100%
Incrementar la cobertura en la Red de Prestadores del SPE en al menos un 10%.	5%
Mejorar la calidad en la prestación del servicio	15%
Posicionar el SPE a nivel regional	13%
Cumplimiento Promedio Objetivo	83,08%

Fuente: Seguimiento Plan de Acción 2018 – Planeación UAESPE

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

Equipo Estratégico

- ✓ En el desarrollo del segundo trimestre se realizaron y ejecutaron planes de trabajo con entidades como: Ministerio de Comercio Industria y Turismo en el cual, mediante la articulación se dio alcance al desarrollo de actividades descritas en el mismo; con el Ministerio de Transporte, permitiendo identificar nuevos proyectos intensivos en mano de

obra y fuertes en inversiones presupuestales; Asociación Nacional de Industriales, presentando el portafolio de servicios misionales de la Unidad para la concreción de futuras alianzas con impacto en los indicadores de gestión de la Entidad; Cámara de Comercio de Bogotá, con la promoción del SPE en el Clúster de Salud, el cual agrupa empresarios del sector para Bogotá. Secretaria de salud por medio del cual se inició el diálogo interinstitucional para conocer las proyecciones de inversión e intensivas en mano de obra a realizarse en el Distrito de Bogotá.

Para el sector hidrocarburos, en el segundo semestre, se realizaron planes de trabajo con entidades como:

- ✓ Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH)- ETH, con el fin de fortalecer el 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; divulgar a las operadoras sobre la visión de SPE respecto la problemática que se registra en los territorios alrededor de la contratación de mano de obra.
- ✓ 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. Se programaron jornadas de trabajo, donde se reúnan a todos los prestadores que tienen sus agencias en territorios hidrocarburíferos y empresas contratistas de Ecopetrol. En estos espacios se quiere compartir experiencias, buenas prácticas, se fortalecen procesos y exponen nuevas temáticas.
- ✓ Asociación Colombiana de Petróleos (ACP) y Cámara de bienes y servicio Petroleros (CAMPETROL) permitiendo cruzar información sobre los proyectos de hidrocarburos en ejecución, la proyección de actividades del sector y la cobertura de la red de prestadores, y realizando mesas de trabajo con sus empresas afiliadas para fomentar el SPE y aclarar de inquietudes sobre rol y procesos a cargo de la red de prestadores, normativa laboral vigente y sistema de información del SPE. Estos espacios tienen como objetivo la unificación de conceptos y procesos y el posicionamiento del SPE ante el sector empresarial.
- ✓ De los 150 posibles 3 potenciales prestadores, iniciaron el proceso de autorización y en la actualidad forman parte de la red de prestadores
- ✓ Durante el Segundo trimestre se cumplió con los objetivos previstos con los sectores estratégicos priorizados. Así pues, se diseñaron estrategias orientadas a ampliar la cobertura del SPE identificando actores estratégicos que generan impacto en empleabilidad a través de proyectos en regiones y priorizados al mismo tiempo por el Gobierno Nacional, como son los relacionados a: Tecnologías de la Información, Minoenergético, Infraestructura, Salud y Turismo.

- ✓ De igual manera se trabajó con la Estrategia Territorial de Hidrocarburos (ETH) con el fin de identificar las regiones del país donde se desarrollan proyectos de hidrocarburos, en el 2018, y enfocar los esfuerzos hacia los lugares donde se presenta mayor conflictividad y poca presencia de la red de prestadores. Todo ello con el objetivo de socializar información sobre el SPE; normativa vigente, rol de prestadores y ruta de empleabilidad. Aclarando interpretaciones de la comunidad y fomentando el desarrollo de estrategias móviles en zona rural con enfoque poblacional y cierre de brechas.

Coordinación de Implementación y Asistencia Técnica

Desde la Coordinación, se desarrollaron actividades de promoción para el posicionamiento del SPE en el territorio en espacios de participación y discusión con los diferentes actores, así mismo coordinó el desarrollo de cada uno de los eventos organizados por la Unidad del SPE desde el nivel central y regional.

Durante el segundo trimestre se plantearon dos estrategias adicionales para la promoción del SPE.

- ✓ Generación de Ingresos para el Empleo en Territorios de Frontera.
- ✓ Encuentros Empresariales para la Empleabilidad Local y el Trabajo Decente.

Acompañamiento principalmente a actividades y eventos de las Bolsas de Empleo de la Red de Prestadores.

- ✓ Durante el trimestre se participó en las Ferias de Servicios de Comfamiliar Nariño en Pasto y Tumaco. Así como en Villanueva, Casanare, la Feria de Servicios.
- ✓ Se realiza identificación trimestral de los posibles eventos de terceros en los que la Unidad del SPE puede participar.
- ✓ La estrategia SPE de la Mano de Talento Humano culminó en el segundo trimestre. Se realizaron en total 37 eventos en 21 municipios de 20 departamentos del País.
- ✓ En cuanto a las estrategias en Territorios de Frontera se ha realizado hasta el momento un solo evento en la ciudad de Riohacha, La Guajira.

Coordinación de Seguimiento y Monitoreo de la Red de Prestadores

Con el objetivo de generar un bloque de búsqueda a través de: referidos, barridos en territorio, redes sociales, Cámara de Comercio, eventos de promoción del SPE con empresas y bases de datos, y así mismo, realizar seguimiento a los potenciales prestadores en la radicación del proceso de autorización, se realizaron las siguientes actividades desde la coordinación:

EL Equipo de regionales identificó potenciales prestadores en sus respectivas regiones, se consolidó un listado de personas jurídicas y Entes territoriales interesados en pertenecer a nuestra red de prestadores. De la lista de potenciales prestadores se prestó asesoría previa de forma presencial a algunos de los interesados y a otros solicitaron asesoría previa mediante correo electrónico a quienes se les responde con los instructivos para iniciar con el proceso de autorización y se les comparte el marco normativo del Servicio Público de Empleo.

Equipo de Comunicaciones

El grupo de comunicaciones, con el fin de apoyar la mejora de la calidad de los servicios ofrecidos por los Prestadores de la Red del Servicio Público de Empleo, bajo su premisa de generar el posicionamiento y reconocimiento del SPE por parte de empresarios, buscadores y aliados, desarrolló las siguientes actividades:

- ✓ Se realizaron envíos masivos a los colaboradores de la Unidad con información relevante de las áreas como Talento Humano, Control Interno, Dirección General y campañas de comunicación interna
- ✓ Se realizaron videos con la directora sobre el Empleo Espectacular, alianza con WCC, Día del Internet, invitación a seguir la transmisión de la Rendición de Cuentas del sector Trabajo y la participación del SPE en el concurso Máxima Velocidad
- ✓ Cada semana se envía a través del correo de la Oficina de Comunicaciones el SPE Te Informa, para estos tres meses se enfocó en el SPE de la Mano con Talento Humano, los recorridos de la Directora y el SPE con las TIC
- ✓ Semanalmente se emite la Voz del Empleo e información relevante a través de la radio de la Unidad, para estos tres meses se enfocó en el SPE de la Mano con Talento Humano y el SPE con las TIC.
- ✓ Diariamente se alimenta la Comunidad virtual con mínimo cuatro publicaciones sobre eventos, ofertas, temas de interés y se publican noticias, para estos tres meses se enfocó en el SPE de la Mano con Talento Humano y el SPE con las TIC.
- ✓ Se han realizado publicaciones en la Intranet en el espacio de Comunicaciones con comunicados y el SPE te informa, para estos tres meses se enfocó en el SPE de la Mano con Talento Humano y el SPE con las TIC.
- ✓ Se adelantó el diseño del Periódico de Empresarios, se diseñó las agendas e invitaciones para los eventos del SPE de la Mano con Talento Humano y piezas gráficas para los portales con referencia al SPE con las TIC.
- ✓ Continuamos con el fortalecimiento de la estrategia SPE de la Mano del Talento Humano, reforzando los mensajes hacia los prestadores, fortaleciendo el sentido de pertenencia hacia las estrategias y objetivos de las mismas. Se han respondido a todas las inquietudes de los prestadores frente a temas de diseño, imagen y puesta en escena.

- ✓ Se articularon campañas con el Gobierno Nacional principalmente para el Día de las Víctimas, el Día de la Mujer y la Rendición de Cuentas del Sector Trabajo. Y con los prestadores la estrategia de SPE de la Mano con Talento Humano y el Mes TIC en el SPE
- ✓ Se realizó comunicados sobre el SPE de la Mano con Talento Humano en las regiones donde se llevó a cabo y comunicados sobre las herramientas TIC, todos estos documentos fueron enviados a medios para agendar entrevistas.
- ✓ Se realizaron comunicados de prensa con referencia a los eventos en los que participó la directora del SPE de la Mano con Talento Humano y eventos organizados por entidades y notas de prensa documentos para socializar las herramientas TIC del SPE.

Recomendaciones para tener en cuenta en el próximo seguimiento:

Coordinación de Administración y Seguimiento de la Red de Prestadores

De acuerdo a la actividad “desarrollar el análisis las capacidades de los prestadores según la división de territorios”, se deberá avanzar en el análisis de la capacidad de cobertura a nivel regional, de acuerdo a lo programado desde la Coordinación.

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

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

Tabla 3. Objetivo 2 - Avance líneas estratégicas

Línea Estratégica	Cumplimiento Promedio
Consolidar el Observatorio del SPE como una herramienta que brinde información oportuna y pertinente para la toma de decisiones de las políticas públicas de empleo al identificar las necesidades de los distintos sectores productivos, de la población y las dinámicas propias de cada uno de los territorios.	0%
Fortalecimiento de la información generada por el Observatorio del SPE	100%
Participar en espacios de divulgación y discusión en temas relacionados con el SPE y el mercado laboral colombiano, en donde se lleven a cabo procesos de retroalimentación con diferentes actores enfocados a la mejora de la empleabilidad de los buscadores de empleo y la productividad del país.	100%
Promover la generación y uso de información del mercado laboral que permita adelantar apuestas de intervención en la regiones con las entidades del orden nacional y/o regional	100%
Cumplimiento Promedio Objetivo	75,00%

Fuente: Seguimiento Plan de Acción 2018 – Planeación UAESPE

A continuación se relacionan los aportes al objetivo, por los equipos de trabajo que contribuyen a su desarrollo:

Equipo Estratégico

De acuerdo con las acciones proyectadas por el equipo sobre la articulación con los actores estratégicos de los sectores priorizados para el intercambio y la cooperación en la emisión de documentos para la toma de decisiones (regional y sectorial), durante el segundo trimestre se llevaron a cabo reuniones con actores relevantes que cuentan con dependencias de estudios económicos u observatorios para compartir información en las diferentes tendencias en materia de empleo e inversión del gasto público. Así mismo se articuló con el centro de información turística (CITUR), con el fin de lograr vincular en su portal Web un enlace donde se puedan visibilizar al instante las vacantes del SPE.

Coordinación de Estudios e Investigaciones del Mercado Laboral

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

- ✓ Se elaboró el primer borrador del documento "Vacantes de Dificil Colocación"; durante este tiempo se realizaron los ajustes correspondientes.
 - ✓ Se elaboró estudio "Mejor Época del Año para Contratar" y falta su publicación.
 - ✓ Se publicaron en el Micrositio del Observatorio 347 Anexos distribuidos de la siguiente forma:
 - 310 Anexos de Oferta caracterizados por nacional, entre regional y poblacionales correspondientes a los meses de abril, mayo y junio del año en curso y los 122 anexos del primer trimestre que se encontraban en fase de ajustes por parte del Área de Desarrollo y Tecnología.
 - 37 Anexos de Demanda nacional y regional;
- Se revisó una nota de coyuntura la cual está pendiente de aprobación el diseño para su publicación en la página del observatorio.
- ✓ Hubo participación en el Comité Técnico de Estadísticas de Turismo - CTET, en Santa Marta.
 - ✓ Hubo participación en el 1 Congreso de Zonas Francas y Puertos, en Cartagena.

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

En el marco de este objetivo se busca el fortalecimiento del SPE con enfoque en tres aspectos, uno regional, que hace referencia a dar respuesta a los territorios de acuerdo con las dinámicas particulares que presentan, uno diferencial, que promueve el reconocimiento de la diversidad en cuanto a las características que presentan tanto buscadores como empleadores, y finalmente, uno de cierre de brechas que busca promover la inclusión laboral por medio de la superación de barreras de empleabilidad que se generan en el mercado laboral.

Tabla 4. Objetivo 3 - Avance líneas estratégicas

Línea Estratégica	Cumplimiento Promedio
Agenda para el cierre de brechas de capital humano	20%
Articular con los actores en territorio, las iniciativas que promuevan la empleabilidad en los diferentes sectores en función de las fortalezas de las regiones.	50%
Inclusión laboral a poblaciones de difícil acceso	7%
Posicionar a la red de prestadores a través de la articulación con entes territoriales y nacionales, mejorando la efectividad de los servicios con enfoque diferencial y de cierre de brechas	100%
Promover la articulación con actores estratégicos públicos y/o privados de orden nacional e internacional, a través de alianzas, convenios y/o acuerdos.	21%
Prospectiva laboral para el cierre de brechas de empleabilidad y capital humano.	100%
Cumplimiento Promedio Objetivo	80,49%

Fuente: Seguimiento Plan de Acción 2018 – Planeación UAESPE

Equipo Estratégico

De acuerdo con las acciones planteadas al inicio del año, encaminadas a articular planes de trabajo ajustados a la medida, en el marco de las alianzas establecidas, se realizaron las siguientes actividades:

- ✓ Se avanzó en la ejecución de los planes de trabajo diseñados con actores relevantes de los sectores priorizados. Planes de trabajo que se han materializado progresivamente con actores como Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicación, Ministerio de Transporte, Ministerio Comercio, Industria y Turismo, La Agencia de Renovación del Territorio, Cámara de Comercio, caracterizando de esta forma el mercado de trabajo y componentes claves como la población sujeto de proyectos intensivos en empleo.
- ✓ Durante las jornadas de entendimiento y conocimiento sobre la normatividad laboral (decreto 1668 y otras resoluciones y demás actos administrativos) programadas con la ETH, se

aclaran interpretaciones de la comunidad y se fomentó el desarrollo de estrategias móviles en zona rural con enfoque poblacional y cierre de brechas.

- ✓ Se generaron y discutieron con la Subdirección de Promoción los documentos técnicos de Turismo que identifica 12 proyectos de infraestructura turística de gran inversión en la región; al igual que los del sector de Infraestructura, donde se presentó el protocolo para la implementación de los proyectos identificados por el Equipo de Estrategia, en especial los proyectos de infraestructura. Importante resaltar que dicho protocolo se constituye en un instrumento de seguimiento de la efectividad de la demanda laboral y los planes de trabajo identificados y realizados con entidades como el Ministerio de Transporte, Viceministerio de Infraestructura, referente a los proyectos de 4G. Así mismo, para proyectos como el Plan 50/51 y PICS, de la Agencia de Renovación del Territorio.
- ✓ Se realizaron ajustes a la medida a los planes de trabajo con enfoque regional y de cierre de brechas, tales como los desarrollados con el sector de tecnología de información y la Comunicación y Minoenergético, específicamente el Subsector de Hidrocarburos.

Coordinación de Estudios e Investigación del Mercado Laboral

Con el objetivo de elaborar documentos y estudios sobre brechas de capital humano, se realizaron las respectivas articulaciones de las metodologías para estandarizar perfiles con el SENA y el ministerio del trabajo, dejando desde la USPE una metodología estándar, actualmente se trabaja de la mano con el ministerio de trabajo para realizar una actividad de recolección de información en el sector turismo (hostelería) sobre MNC, prospectiva y perfiles ocupacionales.

Se llevaron a cabo reuniones con el Ministerio del Trabajo, Cotelco y la algunas instituciones para realizar el tema de prospectiva laboral en el sector turismo. Se tiene un cronograma tentativo para aplicar el instrumento de medición.

Coordinación de Asistencia Técnica e Implementación

Teniendo en cuenta las acciones planteadas para este objetivo tales como, identificar y formalizar alianzas, acuerdos y/o convenios que fortalezcan la dinámica del ecosistema de empleo en el ámbito nacional e internacional, con actores públicos y privados, se realizaron las siguientes actividades:

Se generaron los siguientes planes de trabajo:

- ✓ Plan de trabajo ACOPI
- ✓ Plan de trabajo Fundación Carlos Slim
- ✓ Plan de trabajo WCC

Se generaron dos informes de seguimiento a alianzas y convenios para los meses de abril y mayo respectivamente.

Se tienen formalizados:

- ✓ Borrador carta OCDE
- ✓ Memorando firmado ACOPI
- ✓ Memorando firmado BID
- ✓ Memorando firmado Fundacion Carlos Slim
- ✓ Memorando firmado OIT
- ✓ Memorando firmado WCC
- ✓ Pago membresia AMSPE
- ✓ Plan de trabajo ACRIP
- ✓ Plan de trabajo GIZ
- ✓ Plan de trabajo Tuudo.

Coordinación de Diseño

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

- ✓ La atención especializada fue adjudicada mediante proceso de selección abreviada en dos de las tres regiones en concurso, a saber: Bogotá, Eje Cafetero y Valle del Cauca; y adicionalmente, Norte de Santander. Se espera que inicie operación en el tercer y cuarto trimestre.
- ✓ Los proyectos inscritos en el programa F.O.E fueron 48 de los cuales 43 lo hicieron con la respectiva ficha de formulación, los NO elegibles 10; esto debido a la no presentación de los documentos mínimos solicitados por el Manual Operativo. Teniendo en cuenta esto a la fecha tenemos 25 proyectos elegibles y con concepto de previabilidad. De los cuales teniendo en cuenta la bolsa de recursos y su calificación están en proceso de viabilidad 17 de ellos.
- ✓ Se avanzó en la preparación de la jornada de socialización de experiencias.
- ✓ Se llevó a cabo la primera mesa trabajo para construir conjuntamente un documento dirigido a la Red de Prestadores, que contenga lineamientos para la atención a personas en proceso de reintegración y reincorporación. 15 de junio
- ✓ La ARN y la UAESPE construirán conjuntamente un documento dirigido a la Red de Prestadores, que contenga lineamientos para la atención a personas en proceso de reintegración y reincorporación. 13 de julio

- ✓ Se elaboró el primer borrador del documento de las estrategias de atención diferencial a víctimas del conflicto armado y personas con discapacidad; están pendientes por revisión por parte de la coordinadora. Adicionalmente, se elaboró un documento correspondiente a la Guía de acceso al ciudadano sordo a la Ruta de Empleo y una infografía. Asimismo, además un documento de orientación para la atención al ciudadano sordo en la Ruta de Empleo, acompañado de una infografía. Se realizaron 3 videos con las siguientes temáticas: 1. ¿Qué es el Servicio Público de Empleo? 2. ¿Qué servicios ofrece el Servicio Público de Empleo? 3. ¿Cómo acceder al Servicio Público de empleo?
- ✓ Para la atención a población afrodescendiente ya se elaboró el primer borrador del documento de la estrategia, el cual está en revisión por parte de la coordinadora. Igualmente, la infografía respectiva también ya está disponible. Frente a las actividades realizadas, se adelantó la capacitación sobre los ajustes en la ruta y la estrategia en general con el Ministerio del Interior a las agencias de empleo de Comfacundi, Cafam y la Alcaldía de Bogotá.
- ✓ Los proyectos inscritos en el programa F.O.E fueron 48 de los cuales 43 lo hicieron con la respectiva ficha de formulación, los NO elegibles 10; esto debido a la no presentación de los documentos mínimos solicitados por el Manual Operativo. Teniendo en cuenta esto a la fecha tenemos 25 proyectos elegibles y con concepto de previavilidad .De los cuales teniendo en cuenta la bolsa de recursos y su calificación están en proceso de viabilidad 17 de ellos.

Recomendaciones para tener en cuenta en el próximo seguimiento:

Coordinación de Diseño

Avanzar en la implementación de la estrategia de posconflicto y así mismo en el diseño de los protocolos de intervención para la implementación de la misma.

Coordinación de Estudios e Investigación del Mercado Laboral

Elaborar el documento sobre la estandarización de perfiles.

Iniciar la elaboración del documento de capacitación de estandarización de los perfiles

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

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

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

Tabla 5. Objetivo 4 - Avance líneas estratégicas

Linea Estratégica	Cumplimiento Promedio
Actualizar el Sub-sistema de Gestión Documental de forma articulada con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Unidad.	18%
Asesorar y acompañar a la diferentes dependencias de la entidad en los asuntos financieros, presupuestales, contables en el proceso de adquisición de bienes y servicios en cumplimiento de la misión institucional	25%
Control de Información de Prestación del SPE – CIPRES.	33%
Dar asesoría jurídica a la Red de Prestadores y a sus usuarios sobre el alcance de la normativa del Servicio Público de Empleo.	27%
Dar asesoría jurídica a las áreas misionales de la entidad sobre la implementación de servicios, programas y estrategias relacionadas con el Servicio Público de Empleo	33%
Facilitar el acceso a la información a la red de prestadores.	50%
Fortalecer el liderazgo a partir de espacios de desarrollo y crecimiento.	50%
Fortalecer la gestión contractual a través del acompañamiento y capacitación a las diferentes áreas de la Entidad.	30%
Garantizar el servicio y atención al ciudadano a través de los diferentes canales.	15%
Garantizar que se conoce el talento humano de la Entidad.	50%
Generar Información oportuna para la toma de decisiones.	12%
Gestión del Conocimiento	100%
Gestión del rendimiento enfocada en los valores y la retroalimentación constante.	0%
Gestionar los Bienes y Servicios adecuadamente, teniendo en cuenta la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Unidad.	100%
Gobierno Digital	22%

Implementar y posicionar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en la Unidad.	14%
La Felicidad como pilar de la productividad.	46%
La integridad y la transparencia como pilares de los servidores y la cultura de la Entidad	100%
Proponer al Ministerio del Trabajo o demás entidades del orden nacional proyectos de reglamentación que desarrollen el alcance del Servicio Público de Empleo o implementen programas o estrategias relacionados con el mismo.	100%
Proyección de actos administrativos que sean expedidos por la Unidad y que adopten programas, estrategias o proyectos relacionados con la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo o la administración del Servicio Público de Empleo o su Red de Prestadores.	100%
Transformación digital	16%
Velar por la oportuna respuesta a las peticiones, quejas, reclamos y solicitudes que realizan los ciudadanos a la Unidad, teniendo en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Unidad.	100%
Cumplimiento Promedio Objetivo	88,47%

Fuente: Seguimiento Plan de Acción 2018 – Planeación UAESPE

Equipo Estratégico:

En estricta observancia a los objetivos misionales de la Unidad Administrativa del SPE, en especial los Servicios de Gestión y Colocación de Empleo, consagrados en el artículo 29 de la Ley 1636 de 2013, se diseñó un documento técnico de gestión e investigativo que comprende las vigencias 2016, 2017 y el primer trimestre de 2018. Necesario resaltar que el enfoque del documento investigativo incluye la importancia de los Sectores priorizados como Infraestructura, TIC'S, Minero Energético, Turismo y Salud. Lo anterior se elucida el comportamiento del registro de empresas por sector y el registro de vacantes durante el período analizado, permitiendo el diseño de nuevas estrategias para la eficiente articulación de los proyectos intensivos en mano de obra, la Ruta de Empleabilidad y la Red de Prestadores Autorizados.

Subdirección de Desarrollo y Tecnología

En el marco del desarrollo evolutivo de los sistemas de información y así mismo apoyar a la red de prestadores y empresarios en los avances evolutivos con relación a los sistemas de información de la Unidad que se relacionen con los servicios ofrecidos por ellos, se realizaron las siguientes actividades:

- ✓ Se realizaron mesas de trabajo con el proveedor del servicio del Sistema de Información así como un Benchmarking para determinar cuáles serían las funcionalidades que más serían del interés de los empresarios.

- ✓ Todos los requerimientos que la Subdirección de Desarrollo y Tecnología que ha tenido relación a CIPRES, están ajustados en la herramienta, estamos en la fase de estabilización ajustes y mejora. Con relación a las solicitudes de SISE se ha priorizado en el comité de SISE lo que debía ser puesto en producción y parte de las solicitudes aun están en evaluación y análisis.
- ✓ Se realizó por medio de la Tienda Virtual del Estado la orden de compra 27168 donde se contempló la propuesta planteada para la mejora de la infraestructura en la nube para el 2018.
- ✓ La evolución a la herramienta consiste en la alimentación de los nuevos campos que el equipo de alianzas ha incluido dentro de dicho seguimiento a las alianzas de la Unidad del SPE.

Coordinación de Seguimiento y Monitoreo de la Red de Prestadores

Mediante el fortalecimiento del seguimiento al cumplimiento de la reglamentación de la red de prestadores, se desarrollan planes de capacitación de acuerdo con las necesidades de los prestadores del SPE y así mismo se busca propender por la actualización de los lineamientos regulatorios que requieran mejora para la prestación de los servicios. La coordinación aporta en el cumplimiento de este objetivo con las siguientes actividades:

- ✓ Se realizaron 2 jornadas de socialización en la ciudad de Medellín y Bucaramanga, las cajas de compensación familiar y alguno de los prestadores privados manifestaron su interés de implementar la NTC 6175. Comfenalco Antioquia es la primera caja de compensación familiar certificada por el ICONTEC, por su parte Comfama inició su proceso de certificación con el ICONTEC.
- ✓ Se realizó Comité Jurídico con el equipo de abogadas y la Coordinadora, de lo cual se levantó un acta y lista de asistencia. Se dejó registro de las recomendaciones propuestas por los profesionales.
- ✓ De las evaluaciones técnicas realizadas, se levantó una base de datos para identificar cuáles eran los prestadores que presentaban falencias en su gestión y no superaban el 70% en la evaluación técnica, para reforzar la asesoría y apoyarlos en la consecución de una evaluación positiva. Durante el segundo trimestre 25 prestadores obtuvieron una calificación técnica inferior al 70%.
- ✓ Se realizaron 253 visitas de seguimiento en el segundo trimestre de monitoreo y seguimiento a los prestadores a través del enlace regional en territorio aplicando la herramienta.
- ✓ Para el segundo trimestre se llevó a cabo las jornadas de socialización programadas en el cronograma, esto es, jornadas en Medellín y Bucaramanga. Se tiene previsto llevar a cabo una jornada durante el mes de agosto.

Coordinación de Estudios e Investigaciones del Mercado Laboral.

Con el objetivo de elaborar evaluaciones, estudios y documentos técnicos que permitan fortalecer la prestación del SPE, se empezó a construir el documento para la prestación de los servicios a la población migrante y la población mayor de 40 años.

- ✓ Se remitió la solicitud de realización de encuesta de satisfacción de usuarios a la Coordinación de Seguimiento y Administración, junto con los documentos base para llevar a cabo la misma (Base de datos de contacto, instrucciones, cronograma, cuestionario, ejemplo de base de datos con la información recopilada de los cuestionarios) y recoger la información para su posterior procesamiento. La aplicación de la encuesta la haría el contact center
- ✓ Participación en el Comité Técnico de Estadísticas de Turismo - CTET, en Santa Marta; Participación en el 1 Congreso de Zonas Francas y Puertos, en Cartagena
- ✓ Se definió la fecha, la agenda y los participantes al Foro "Cierre de Brechas de Capital Humano". Se realizaron reuniones con la Universidad Externado de Colombia, la Cámara de Comercio de Bogotá, el PNUD el BID y se entabló comunicación con la OIT en Ginebra, con el fin de invitarlos a hacer parte del foro.

Coordinación de Implementación y Asistencia Técnica.

Teniendo en cuenta la prioridad de la coordinación de asesorar de manera continua la gestión de los prestadores y los lineamientos técnicos y operativos de los programas con enfoque de cierre de brechas y otras iniciativas (inclusión laboral, SISE, Performance, entre otros):

- ✓ Durante el segundo trimestre se avanzó en el levantamiento de los planes de trabajo los cuales son la hoja de ruta para el acompañamiento y fortalecimiento de la ruta de empleabilidad para cada uno de los prestadores públicos, asimismo, continua el fortalecimiento de la ruta a través de SISE.
- ✓ Se capacitó a los prestadores en una jornada virtual a los prestadores en SISE y se acompañó las transferencias de la NTC 6175 en Antioquia y Santander.
- ✓ Los profesionales del equipo de implementación han mantenido constante contacto con los prestadores para la organización de eventos, resolución de dudas, información sobre estrategias entre otros. Asimismo, para el levantamiento de los Planes de Trabajo y el seguimiento la retroalimentación y comunicación ha sido permanente.
- ✓ El equipo de implementación realizó la propuesta para el encuentro Nacional de prestadores, la cual se presentó a la Dirección junto con el equipo de Estrategia de la Unidad del SPE, de acuerdo a la reunión con la Dirección el área encargado del encuentro es el equipo de estrategia quien asignara los roles que tendrá el equipo la Subdirección de Promoción.

Coordinación de Diseño

En el marco del fortalecimiento de capacidades de los equipos de la Unidad y red de prestadores del SPE para la mejora en la calidad de los servicios y así mismo acompañar y promover el uso de las herramientas virtuales y tecnológicas entre la Red de Prestadores, la coordinación aporta al objetivo teniendo en cuenta la ejecución de las siguientes actividades:

- ✓ Durante el trimestre se avanzó en la consolidación del documento de gestión empresarial: "Guía para la Promoción de Empleo Inclusivo en la Gestión Empresarial de la red de Prestadores del SPE" desarrollado en conjunto con la Fundación Corona.
- ✓ En el segundo trimestre del año 2018 se han realizado las siguientes actividades para cumplir con el objetivo del plan de acción de la Unidad, se enumeran algunas y se anexa evidencia de todas las actividades:
- ✓ Desde el equipo de diseño se ha participado en reuniones programadas por el equipo SISE para realizar seguimiento al desarrollo y evolución de la plataforma, donde se genera un documento de consolidado de revisión de las funcionalidades de SISE que se adjunta como evidencia.
- ✓ Se rediseño la página de programa del Fondo de Oportunidades para el Empleo lo que permitió que los prestadores accedieran a la información para la participación en el FOE.
- ✓ Se diseñó, se programó y se apoyó en el programa de capacitación SISE para la red de prestadores.
- ✓ Se diseñaron y se programaron las capacitaciones de Performance e indicadores para la red de prestadores privadas.
- ✓ Se actualizaron los servidores que soportan la comunidad virtual para un mejor desarrollo de la misma.
- ✓ Al interior de la unidad se realizan diferentes actividades para promover la comunidad como son acompañamientos a los salones virtuales, creación de usuarios para los prestadores entre muchas otras actividades.
- ✓ En conjunto con la Subdirección de Tecnología y la Coordinación de Desarrollo de Software, el equipo de diseño presento los requerimientos y características necesarias la integración de la prueba Performance en la plataforma SISE; estamos esperando que la Subdirección de Tecnología realice los requerimientos solicitados.
- ✓ Se promueve el uso de la prueba Performance y se realizan sesiones de capacitación en modalidad presencial y virtual, con motivo de introducción a la prueba Performance y uso de la plataforma administrativa. Se capacita a la AP SENA en prueba performance; se capacita y se realiza capacitación mensual a los prestadores: Corporación Unificada Nacional, Fundación Universitaria Empresarial, Fundación Universitaria Monserrate, Universidad del Cauca, Gobernación de Magdalena, entre otros.

- ✓ Se realizó informes solicitado para la dirección sobre el desarrollo de las pruebas realizadas a nivel nacional.

Recomendaciones para tener en cuenta en el próximo seguimiento:

Coordinación de Seguimiento y Monitoreo de la Red de Prestadores

Evaluar la satisfacción por un servicio y/o atención por medio de una encuesta.

Subdirección de Desarrollo y Tecnología

Retomar la integración entre el SISE y la prueba performance.

Objetivo 5. Fortalecer la Gestión Institucional para el Buen Gobierno

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

Tabla 6. Objetivo 5 - Avance líneas estratégicas

Linea Estratégica	Cumplimiento Promedio
Asesorar de manera transversal a las áreas de la Unidad en la formulación y/o adecuación de las herramientas que busquen mejorar la prestación de los servicios de nuestra red de prestadores.	100%
Desarrollo evolutivo de los sistemas de información	18%
Elaboración de evaluaciones, estudios y documentos técnicos que permitan fortalecer la prestación del SPE.	25%
Fortalecer el seguimiento al cumplimiento de la reglamentación de la red de prestadores.	22%
Fortalecer las capacidades de la Red de prestadores del Servicio Público de empleo.	18%
Fortalecer los sistemas virtuales y el desarrollo de contenidos del SPE	25%
Promoción de espacios de análisis, discusión y definición de estrategias del SPE y su Red de Prestadores.	40%

Promover la calidad en la prestación del servicio por parte de los prestadores del SPE a través del fortalecimiento del seguimiento y monitoreo de la red	7%
Propender por la igualdad de condiciones operativas en la red de prestadores.	32%
Transferir y asesorar a los prestadores sobre los lineamientos e instrumentos diseñados por la Unidad	25%
Cumplimiento Promedio Objetivo	80,02%

Fuente: Seguimiento Plan de Acción 2018 – Planeación UAESPE

Grupo de Planeación

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

- ✓ Durante el periodo se realizaron las actualizaciones y modificaciones al plan anual de adquisiciones de acuerdo con los requerimientos presentados en el componente presupuestal de inversión. Se realizó el seguimiento a la ejecución de los conceptos y de los proyectos de inversión.
- ✓ Se realizó el trámite de ajuste a decreto 2018 del proyecto de inversión " Fortalecimiento del Servicio Público de Empleo Nacional" en la herramienta SUIFP.
- ✓ Durante el período se ha prestado todo el acompañamiento a las dependencias de la Unidad en el reporte y estructuración de los indicadores.
- ✓ Se actualizó la metodología y formato de construcción de informes de mercado laboral para visitas territoriales y para los eventos del SPE.
- ✓ Revisión de la documentación y bibliografía para la definición de costos asociados a los servicios de gestión y colocación de empleo en el marco de la ruta de empleabilidad a víctimas del conflicto armado.
- ✓ Entrega del CONPES del Plan Marco de Implementación y CONPES de reincorporados y versión preliminar del Plan Progresivo aprobado por las entidades del sector trabajo.
- ✓ Para el segundo trimestre del año 2018, se realizó la consolidación de la información para el seguimiento al plan de acción, así mismo se acompañó a las áreas que necesitaron apoyo para realizar esta actividad
- ✓ Se realizó el informe al seguimiento al plan de acción para el primer trimestre de año, se encuentra en construcción el documento que soporte la información de seguimiento para el segundo trimestre.

- ✓ Se acompañó la elaboración del autodiagnóstico y del respectivo plan de acción correspondiente a gobierno digital
- ✓ Se elaboraron los planes de acción para cada una de los autodiagnósticos elaborados por las dependencias de la unidad, esto con relación a los resultados obtenidos en FURAG 2017 y se espera al finalizar el III trimestre del año su respectivo seguimiento.
- ✓ Se realizaron reuniones con todos los líderes de los procesos en el marco del ejercicio de memoria institucional socializando la importancia de la revisión de los procesos y procedimientos al interior de la dependencia; a la fecha se cuenta con segundas versiones de los procedimientos de las diferentes modalidades de contratación del Proceso de Adquisiciones.
- ✓ Se acompañó a la Dirección General en la secretaria técnica de dicho comité, realizando las convocatorias a las sesiones y sus respectivas actas, durante el período se realizaron 4 sesiones del Comité. Durante las sesiones se revisaron temas tales como:
 - Presentación de los resultados de la evaluación del FURAG 2017 con la nueva metodología y dándole cumplimiento al decreto 1499 de 2017 por el cual se actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
 - Aprobación objetivos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el documento de la propuesta se envió por correo con el fin de buscar la aprobación de los mismos.
 - Revisión y validación del informe de gestión de la UAESPE.

Coordinación Contractual

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

- ✓ Contratación Vigencia 2018: A la fecha se han suscrito por parte de la entidad 100 Contratos y/o Convenios, así:
 - 84 Contratos de prestación de servicios- Persona Natural
 - 11 Contratos de prestación de servicios- Persona Jurídica.
 - 2 Contratos interadministrativos.
 - 1 Contrato de compraventa
 - 1 Convenio de asociación
 - 1 Contrato interadministrativo

- ✓ Liquidaciones: De 27 liquidaciones pendientes de las vigencias anteriores a la fecha se han liquidado 13, quedando pendientes por liquidar 14, las cuales están en elaboración o en suscripción de la firma por parte del asociado o contratista; igualmente existen 31 actas de liquidación del programa de pacto agrario pendiente por liquidar. Avance del 22% (de un total de 58 se han liquidado 13)
- ✓ Se han venido realizando capacitaciones coordinadas con el Grupo de Talento Humano en relación con temas contractuales, ofrecidos por la ESAP, Colombia Compra Eficiente y la Coordinación del Grupo Contractual de la Entidad. A continuación se relaciona los temas tratados en las capacitación:
 - SECOP II gestión contractual, generalidades de la contrataciones, planeación secop II, selección y adjudicación secop II, SECOP II estudios del sector, SECOP II plan anual de adquisiciones, Uso del SECOP II - Equipos Tecnológicos y Periféricos y Supervisión de Contratos.
- ✓ Con el fin de identificar novedades en la ejecución de los contratos, se llevaron a cabo las siguientes reuniones:
 - Durante los meses de abril y mayo se realizaron reuniones con 8 supervisores de Contratos de Prestación de Servicios de Personas Naturales, los cuales tienen la supervisión de 49 contratos.
 - Durante el mes de junio se realizaron reuniones con 6 supervisores de Contratos de Prestación de Servicios de Personas Naturales, los cuales tienen la supervisión de 43 contratos.
- ✓ En cada reunión se suscribieron actas en las que se consigna el seguimiento realizado y se cuenta con base de datos para apoyar el seguimiento de ejecución teniendo en cuenta las reuniones realizadas.

Coordinación Talento Humano

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

- ✓ Se adoptó el plan de capacitación mediante resolución 679 de 2018. Se elaboró el documento del PIC basado en el diagnóstico de necesidades, que incluye estrategia de sensibilización, indicadores y cronograma.
- ✓ Se llevaron a cabo las siguientes capacitaciones:

- Contratación estatal; SECOP II gestión contractual, generalidades de la contrataciones, planeación SECOP II, selección y adjudicación SECOP II, SECOP II estudios del sector, SECOP II Plan Anual de Adquisiciones, Uso del SECOP II, Equipos Tecnológicos y Periféricos, Supervisión de Contratos.
- Inducción realizada en dos jornadas.
- Innovación.
- Buen Gobierno: MIPG - Modelo Integrado de Planeación y Gestión, capacitación para preparación del concurso de la CNSC, Reinducción en la ESAP para altos directivos.
- Servicio al ciudadano: Curso de 40 horas con el SENA-Presencial. Se inició en junio y termina en agosto.
- Gestión Documental: Socialización de tablas de retención para memoria institucional
- Gestión del talento humano: Construcción del PIC- Plan Institucional de capacitación desde el Aprendizaje organizacional y curso SENA virtual sobre evaluación del desempeño.
- Gestión Financiera: Se llevó a cabo curso de NICSP: Normas Internacionales para el Sector Público en la ESAP
- Sostenibilidad ambiental: Aulas Ambientales: Visita parque Mirador de los nevados y Acción ambiental sobre Clasificación de residuos y cambio climático.
- ✓ En el primer trimestre se efectuó el proceso de consolidación de las pruebas de competencias realizadas por el DAFP a cargos de libre nombramiento y remoción y se efectuaron reuniones de trabajo para definir con el apoyo de Comunidad Virtual la ruta de formación.
- ✓ En el PIC se incluyó el componente de fortalecimiento de directivos en habilidades gerenciales y se proyectó el documento programa de fortalecimiento en actividades gerenciales. Se inició la capacitación a través de la comunidad virtual para los subdirectores y el secretario general en la ruta de formación gerencial. Igualmente están realizando la inducción para altos directivos del estado de la ESAP.
- ✓ Se consolidó base de datos con todos los componentes que requiere MIPG acerca de la gestión del talento humano y se está actualizando mensualmente.
- ✓ Se formuló el plan de trabajo y cronograma de memoria institucional, que incluye la metodología y acciones para conservar la memoria.
- ✓ Dentro del desarrollo del plan de trabajo se llevó a cabo lo siguiente:

- Se realizaron reuniones con planeación y las áreas técnicas con el fin de socializar el plan de trabajo a desarrollar.
- Las áreas técnicas se encuentran en proceso de recolección de la información.
- ✓ De las evaluaciones pendientes a los funcionarios de libre nombramiento y remoción se realizó una de 3, las dos evaluaciones restantes están pendientes de firma de la Directora General.
- ✓ En el 2do trimestres se llevó a cabo lo siguiente:
 - Se adoptó el Plan de Bienestar a través de Resolución 679 de 2018 con su cronograma de trabajo.
 - Se realizaron las actividades de celebración de cumpleaños
 - Café con la directora: Se llevaron a cabo 7 sesiones, 1 con toda entidad, 1 con la Dirección General, 1 Con Grupo Gestión de Talento Humano, 1 con Tecnología, 2 con Promoción, 1 con Administración y Seguimiento.
 - Taller vivencial de comunicación: En 5 sesiones por dependencias.
 - Celebración del día de la mujer, día de la madre, día del padre, entrega de bonos de cine, polla mundialista.
 - Se definieron las condiciones para otorgar el 1er día de la familia a los funcionarios- se otorgará un día por semestre.
 - Código de Integridad: Se realizaron actividades de socialización durante el mes de abril, mayo y junio se proyectaron en pantallas contenidos socializando los seis valores y se realizó taller en la inducción institucional.
 - Se solicitó a la Dirección General lineamientos sobre la ejecución del programa de bienestar, solicitud que a la fecha no ha sido respondida.
 - En el Plan de Bienestar, se incluyó el programa entorno laboral saludable que se desarrollara entre julio y diciembre de 2018.
 - Se adoptó el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante resolución 290 del 7 de marzo de 2018. Se realizaron las siguientes actividades:
 - Taller de desórdenes musculo esqueléticos (rumboterapia) y la inducción de servidores incluyendo el tema de SST- En abril

- Taller de manejo del estrés (ruleta de la vida y relajación). Inspecciones planeadas- Mayo
- Capacitación en salud visual y Orden y Aseo enfocado en controles de ingeniería y administrativos - Junio.

Se realizaron 4 capacitaciones a brigada de emergencia, primeros auxilios, primer respondiente, brigada de emergencia, salidas de emergencia y evacuación.

- ✓ A través de las pantallas, el correo electrónico y habladores se socializaron contenidos de: alimentación saludable, actividad física, prevención de enfermedades auditivas y visuales, manejo del estrés, pausas activas, lavado de manos, prevención de enfermedad respiratoria.
- ✓ Se emitió la resolución 537 del 30 de abril de 2018 en la cual se adopta el código de integridad, se formuló plan de trabajo.
- ✓ Se realizó armonización con el código de ética. Se realizaron actividades de socialización durante el mes de abril, mayo y junio se proyectaron en pantallas contenidos socializando los seis valores y se realizó taller en la inducción institucional.

Equipo Jurídico

El equipo jurídico de la unidad, con el objetivo de dar asesoría jurídica a la Red de Prestadores y a sus usuarios sobre el alcance de la normativa del Servicio Público de Empleo, emitir conceptos jurídicos y así mismo dar respuesta a peticiones y consultas relacionadas con la normativa del Servicio Público de Empleo, realizó las siguientes actividades:

Respuesta a las peticiones y consultas allegas respecto de la aplicación de la normativa de la Unidad.

- ✓ 1. Cumplimiento convenio Cofrem y supertiendas el triunfo.
- ✓ 2. SPE-SP-2018-582.
- ✓ 3. SPE-DG-2018-ER-570.
- ✓ 4. FRONTERA SPE-DG-2018-ER-570.
- ✓ 5. ECOPETROL SPE-DG-2018-ER-570.
- ✓ 6. SPE-DG-2018-ER-731.
- ✓ 7. Independence SPE-DG-2018-ER-731
- ✓ 8. PQRSD SPE-A0466.
- ✓ 9. Respuesta spe-dg-2018-er-777
- ✓ 10. respuesta spe-dg-2018-er-800
- ✓ 11. respuesta spe-dg-2018-er-934.
- ✓ 12. respuesta spe-dg-2018-er-952
- ✓ 13. respuesta spe-dg-2018-er-952
- ✓ 14. respuesta spe-dg-2018-er-971
- ✓ 15. respuesta spe-dg-302206/spe-dg-2018-er-976

- ✓ 16. respuesta consulta HALLIBURTON.
- ✓ 17. respuesta pqrds-spe-0698
- ✓ 18. respuesta PQRSD 302534.
- ✓ 19. respuesta pqrds 303622.
- ✓ 20. traslado pqrds 304912.
- ✓ 21. respuesta pqrds 304912.
- ✓ 22. respuesta PQRSD 301158.
- ✓ 23. respuesta pqrds 302610.
- ✓ 24. respuesta pqrds 302585
- ✓ 25. respuesta pqrds 305201.
- ✓ 26. respuesta pqrds 304922.
- ✓ 27. respuesta pqrds 305207.
- ✓ 28. respuesta CONFABOY Información

Conceptos jurídicos respecto del alcance de la normativa del servicio público de empleo.

- ✓ Concepto apertura de vacantes.
- ✓ Concepto SPE-DG-2018-ER-711
- ✓ Publicación de vacantes CAJASAN

Asistencia a reuniones donde se dé asesoría jurídica

- ✓ Reunión acompañamiento a la Subdirección de Administración y Seguimiento y Ministerio del Trabajo respecto de la normativa del Servicio Público de Empleo.(PENDIENTE SAYS)
- ✓ Reunión acompañamiento al Ministerio del Interior, Ministerio del Trabajo y Grupo de Estrategia de la Unidad en materia de trato a población indígena en el Servicio Público de Empleo.
- ✓ Reunión Ministerio del Trabajo y Grupo de Estrategia de la Unidad en materia del Decreto 1668 de 2016.
- ✓ Reunión con la Subdirección de Promoción y Grupo de Estrategia denominado Transferencia Metodología Hidrocarburos -Normativa
- ✓ Reunión con Secretaria General y Coordinación de Administración y Seguimiento Análisis del daño antijurídico del proceso de autorización a prestadores
- ✓ Reunión con ANH, Ministerio del Trabajo y Grupo de estrategia para la revisión del Decreto 1668 de 2016.
- ✓ Reunión Con Grupo estratégico y Sena con el fin de solucionar inquietudes de la aplicación de la normativa para la estrategia de hidrocarburos.
- ✓ Reunión capacitación grupo Estrategia Territorial de Hidrocarburos - ETH
- ✓ Reunión con Alcaldía Puerto Boyacá.

- ✓ Reunión enfoque diferencia comunidades indígenas

Conceptos jurídicos sobre la aplicación e implementación de servicios, programas y estrategias del Servicio Público de Empleo.

- ✓ Concepto fortalecimiento de unidades productivas.
- ✓ Concepto ejecución Convenio Municipio de Palmira- Fortalecimiento unidad productiva.
- ✓ documentos técnicos y realizar observaciones sobre estos
- ✓ Revisión y apoyo en ajuste documento efectos cualitativos reducción recursos FOSFEC- Proyecto de Ley modificación destinación recursos definidos en el artículo 6 de la Ley 1636 de 2013 para solventar pasivos en Salud.
- ✓ Promover o participar en la proyección de actos administrativos que implementen programas, estrategias o desarrollen el alcance del Servicio Público de Empleo.
- ✓ Café con la directora: Se llevaron a cabo 7 sesiones, 1 con toda entidad, 1 con la Dirección General, 1 Con Grupo Gestión de Talento Humano, 1 con Tecnología, 2 con Promoción, 1 con Administración y Seguimiento.
- ✓ Se presentaron propuestas de actos administrativos que implementen programas, estrategias o proyectos relacionados con la prestación de servicios del Servicio Público de Empleo, previa solicitud de la Dirección General o Áreas Misionales
- ✓ Taller vivencial de comunicación: En 5 sesiones por dependencias.

Coordinación Financiera

El Grupo Financiero de la unidad, durante el trimestre realizó las siguientes actividades:

- ✓ Convenios pendientes de legalización suscritos en la vigencia 2016:
 - PNUD "Manos a la Obra para la Paz": Pendiente de legalización de \$248,3 millones.
 - Área Metropolitana de Barranquilla: Se realizó la legalización financiera del 100% de los recursos, dentro de los cuales se encuentra un reintegro de recursos no ejecutados por la suma de \$10.211.739.
- ✓ Convenios pendientes de legalización suscritos en el 2017:
 - Fundación Saldarriaga Concha: Se realizó la legalización financiera por la suma \$576.674.981, dentro de los cuales se encuentran la suma de \$95.233.967 como recursos reintegrados no ejecutados y la suma de \$49.637.367 correspondientes al IVA cobrado por el equipo técnico del convenio, los cuales serán registrados como una cuenta por cobrar a la Fundación.

- OIM: Se realizó la legalización financiera por la suma de \$68.712.838, quedando un saldo pendiente de legalizar por la suma de \$78.220.877, los cuales serán legalizados durante el mes de Julio de 2018, debido a que se solicitó a la Unidad prórroga del convenio hasta el 15 de julio de 2018.

- Fundación Corona: Se realizó la legalización financiera pendiente por \$64.256.190, la legalización se realizó en el 100%.

✓ Convenios pendientes de legalización suscritos en el 2018:

- PROPAIS: Se realizó el primer desembolso por la suma de 693 millones girados el 19 de abril de 2018, a Junio 30 no han presentado informe de legalización financiera. Para este convenio no se estableció fechas de entrega de informes financieros, por lo tanto se le propuso a la Supervisora Carol Varela mediante correo de fecha 18 de junio de 2018 realizar modificación al convenio en donde se establezca fechas de entrega de informes de legalización financiera de recursos.

✓ Durante el 2do trimestre, se realizó mesa de trabajo del grupo financiero, el Secretario General, representantes del área misional de la Entidad y la firma que acompañó la implementación del nuevo marco normativo contable, en la cual se debatió la definición y construcción de la política; la misma está contenido en las Políticas Contables de la Entidad. Se estima que en la segunda semana de julio sean adoptadas las políticas a través del acto administrativo respectivo.

✓ Se han venido enviado los informes mensualmente, correspondientes a la ejecución presupuestal, seguimiento a legalización de convenios, ejecución del PAC; tanto en funcionamiento como en inversión, dirigida a los subdirectores, asesores y coordinadores de las dependencias de la Entidad.

✓ Presentación de las Políticas Contables, para su aprobación a la Dirección General de la Entidad.

- Se realizó reporte de saldos iniciales a la Contaduría General de la Nación.

Coordinación Administrativa

Se desarrollaron las siguientes tareas que no estaban planteadas en el plan de trabajo:

- Se estructuraron los instrumentos de gestión de información, requeridos en el componente de transparencia de MIPG, que no se plantearon dentro del plan de trabajo inicial (registro de activos de información, índice de información clasificada y reservada, esquema de publicación).

- Teniendo en cuenta la entrada del nuevo gobierno y como preparación para la entrega de la información de la Unidad (memoria institucional), se desarrolló lo siguiente:

- Conformar la estructura digital de las Tablas de Retención para compartir con todas las dependencias de la Unidad y así recoger la memoria institucional desde la vigencia 2014.
 - Realización de reuniones para socializar la estructura de las tablas y la forma de la recolección de los archivos digitales.
 - Asistencia técnica para la identificación e ingreso de información de la memoria institucional.
-
- ✓ Se encuentra en ejecución contrato con 472 el cual vence el 31 de julio de 2018. Se está adelantando el proceso contractual con el fin de realizar adición y prórroga del contrato.
 - ✓ De enero a junio del 2018, han sido enviadas 2.159 comunicaciones a través de los servicios de correspondencia (Counter- correo certificado, paquetería, entre otros), 291 mediante correo electrónico certificado y 194 comunicaciones enviadas a nivel nacional (fuera de Bogotá).
 - ✓ Se centralizó la documentación entregada por el Grupo de Talento Humano, correspondiente a 152 expedientes y 16,245 folios, durante el 1er semestre del año.
 - ✓ Se inició la centralización con el Grupo Contractual, se han intervenido 30 carpetas correspondiente a los contratos de 2013, para un total de 6076 folios, 137 carpetas correspondientes a contratos de 2015, para un total de 20.344 folios. Durante la vigencia anterior se realizó la intervención de los contratos de 2014, los cuales ya fueron enviados al archivo central.
 - ✓ Por otro lado, tanto el Grupo Contractual como el de Talento Humano, realiza entrega de documentación que se va produciendo todos los lunes de cada semana, para ser integrada a los expedientes ya intervenidos.
 - ✓ Se firmó el contrato 096 con el operador TANDEM, se realizó la entrega de 144 cajas, correspondiente a la existencia de archivo con las características para enviar al archivo central.
 - ✓ Durante el 2do trimestre se realizó la siguiente compra o adquisiciones:
 - Transporte: Contratación de dos camionetas para el transporte de directivos.
 - Adicionalmente se iniciaron los trámites para las adiciones y prórrogas de los contratos de:
 - Arrendamiento.
 - Aseo y cafetería.
 - Correo 472
 - Durante el 2do trimestre se recibieron 915 PQRSD, se atendieron 906 de las cuales 9 estaban en atención al cierre del 1er trimestre (corte marzo).
 - Durante el 1er semestre se recibieron 1,432 PQRSD, se dio respuesta a 1.420, de las cuales 6 estaban en atención con corte a la vigencia anterior.

Coordinación de Seguimiento y Monitoreo de la Red de Prestadores

Diariamente los abogados. Técnicos y administrativos alimentan la herramienta CIPRES, a medida que van sustanciando los procesos. Ver reporte sobre la trazabilidad de los procesos en CIPRES.

- ✓ Durante este segundo trimestre, la Coordinación de Monitoreo ha sostenido 2 reuniones con el equipo de la Subdirección de Tecnología para transmitir las sugerencias para la actualización de la herramienta CIPRES, producto de las falencias que se identifican con el uso de la herramienta. Los abogados y técnicos reportan a Tecnología a través de los formatos establecidos, sus requerimientos respecto de la herramienta, para su corrección y apoyo técnico.
- ✓ Solicitud de indicadores a nivel departamental, municipal y por tipo de prestador: Se genera la información a través de un archivo de excel, donde se adjunta los indicadores de gestión y colocación de empleo para el año, mes y municipio requerido. Soporte: Se anexa indicadores 2018 con corte a mayo, ya que se encuentra consolidada de manera mensual y por tipo de prestador.
- ✓ Solicitud del indicador de colocados: Se entrega la información por tipo de sexo y departamento con el fin de responder a la solicitud de planeación.
- ✓ Avance Cualitativo y cuantitativo mensual: Se carga los indicadores de gestión y colocación de empleo manejados por la coordinación al aplicativo SEPIA, donde se realiza un análisis de participación por tipo de prestador para el mes de referencia. Se entrega de manera mensual.
- ✓ Solicitudes de caracterización de la red de prestadores; La información se obtiene del Boletín de caracterización de prestadores que se genera de manera mensual, donde se tiene en cuenta la dinámica de prestadores nuevos, municipios y el total de prestadores hasta la fecha.
- ✓ Contratación y capacitación de 14 regionales.
- ✓ Se realizaron 30 Asesorías previas entre presenciales y virtuales.
- ✓ Se dio respuesta a 28 PQRSD que ingresaron a través del Contact Center escaladas al 2 nivel.

Subdirección de Desarrollo y Tecnología

En el marco de Gobierno Digital la Subdirección de Desarrollo y Tecnología ha venido documentando el bosquejo de la aproximación al Plan Estratégico de Tecnología de la Información de la Unidad del SPE.

- ✓ En paralelo con la documentación del estudio previo para la contratación del trámite en línea, se validó el flujo actual y se estructuró el requerimiento basado en el levantamiento de información y la propuesta tecnológica de la implementación.
- ✓ Dando alcance al diagnóstico realizado en el primer trimestre del 2018 se evidenció que las líneas con menor ejecución son seguridad de la información y el programa de residuos tecnológicos. Por lo anterior la Subdirección de Desarrollo y Tecnología desarrolló las actividades relacionadas con estas dos líneas.

- ✓ Según el diagnóstico de la norma NTC 5854 se han cumplido en total 61 lineamientos el cual se ha implementado durante el 1° semestre del 2018.
- ✓ Se adelantaron los documentos para la contratación, tales como cotización, estudio de mercado y estudio previo. Esto con el fin de pasar todos los suministros al área contractual para que se lleve a cabo todo el proceso contractual que corresponda.
- ✓ Luego del ejercicio realizado con cada una de las áreas de la Unidad del SPE, se identifica la línea base de digitalización de la unidad y se le expone el resultado del diagnóstico al Comité Directivo.
- ✓ Se adelantaron los requerimientos internos de las áreas funcionales que clasificaron las necesidades con prioridad 1 para construir la necesidad de la contratación que contemplará el componente de transformación digital.

III. Seguimiento presupuestal – Presupuesto de Inversión

Para la vigencia 2018 la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo recibió una apropiación de 17.078.464.000 millones de pesos, distribuidos en tres proyectos de inversión:

1. Fortalecimiento del sistema de atención de las víctimas en los centros de empleo nacional – apd - \$ 5.368.278.240.
2. Fortalecimiento del Servicio Público de Empleo Nacional - \$ 11.210.185.760.
3. Fortalecimiento del sistema integrado de gestión de la Unidad del SPE - \$ 500.000.000.

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	Apropiación inicial	Apropiación Bloqueada	Apropiación disponible luego de aplazamiento
Fortalecimiento del sistema de atención de las víctimas en los centros de empleo nacional – apd	\$ 5.368.278.240	-	\$ 5.368.278.240
Fortalecimiento del Servicio Público de Empleo Nacional	\$ 11.210.185.760	\$ 374.055.000	\$ 10.836.131.159
Fortalecimiento del sistema integrado de gestión de la Unidad del SPE Bogotá	\$ 500.000.000	\$ 20.000.000	\$ 480.000.000
Total	\$ 17.078.464.000	\$ 394.055.000	\$ 16.684.409.399

La anterior reducción en la apropiación de recursos del presupuesto de inversión tuvo incidencia en algunos de los componentes de las actividades que se tenían planeadas para ejecución durante la vigencia. Entre ellas, cabe resaltar, las relacionadas con la capacitación de auditores acerca de Seguridad y Salud en el Trabajo, las actividades de custodia de archivo y los programas con enfoque poblacional.

A continuación, se presenta un cuadro de resumen del seguimiento presupuestal con corte al segundo trimestre del año:

Proyecto	Apr. Disponible luego de aplazamiento	Compromiso	Obligación	Pagos
Fortalecimiento del sistema de atención de las víctimas en los centros de empleo nacional - apd	\$ 5.368.278.240	\$ 3.107.473.420	\$ 1.179.257.728	\$ 1.179.257.728
Fortalecimiento del Servicio Público de Empleo Nacional	\$ 10.836.131.159	\$ 9.013.557.572	\$ 3.718.994.292	\$ 3.718.994.292
Fortalecimiento del sistema integrado de gestión de la Unidad del SPE Bogotá	\$ 480.000.000	\$ 177.670.985	\$ 70.294.999	\$ 70.173.333
Total	\$ 16.684.409.399	\$ 12.298.701.977	\$ 4.968.547.019	\$ 4.968.425.353

En cuanto a los compromisos adquiridos durante el segundo trimestre del año, puede observarse que el proyecto que presenta el mayor nivel de recurso comprometido en relación con la apropiación disponible luego del aplazamiento, es el de Fortalecimiento del SPE Nacional con 83%, mientras que el de Fortalecimiento del sistema de atención de las víctimas en los centros de empleo nacional - apd presenta un nivel de compromisos del 58% y el de Fortalecimiento del sistema integrado de gestión de la Unidad del SPE Bogotá de 37%; de esta manera, el porcentaje de recurso comprometido de la entidad corresponde al 74% de la apropiación disponible luego de la realización del aplazamiento de recursos generado por el Decreto 662.

Frente a las obligaciones adquiridas, que correspondieron al 40% de los compromisos, se tiene que con corte al segundo trimestre del año, se generaron el 99,9% de los pagos relacionados con estas.

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.