

2018



INFORME DE SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN – TERCER TRIMESTRE 2018

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



**GOBIERNO
DE COLOMBIA**



MINTRABAJO

Unidad del Servicio Público de Empleo
Carrera 69 No 25B - 44 Piso 7. Bogotá D.C., Colombia
PBX: +57 1 756 0009
www.serviciodeempleo.gov.co



**Servicio
de Empleo**

ANGI VIVIANA VELÁSQUEZ VELÁSQUEZ

Directora General

CARMEN CECILIA SIMIJACA

Secretario General (E)

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



**GOBIERNO
DE COLOMBIA**



MINTRABAJO

Unidad del Servicio Público de Empleo

Carrera 69 No 25B - 44 Piso 7. Bogotá D.C., Colombia

PBX: +57 1 756 0009

www.serviciodeempleo.gov.co

Tabla de contenido

I.	Introducción	4
II.	Seguimiento al Plan de Acción 2018.....	5
III.	Seguimiento presupuestal – Presupuesto de Inversión	32

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



Fuente: Plan de acción 2018. Planeación - UAESPE

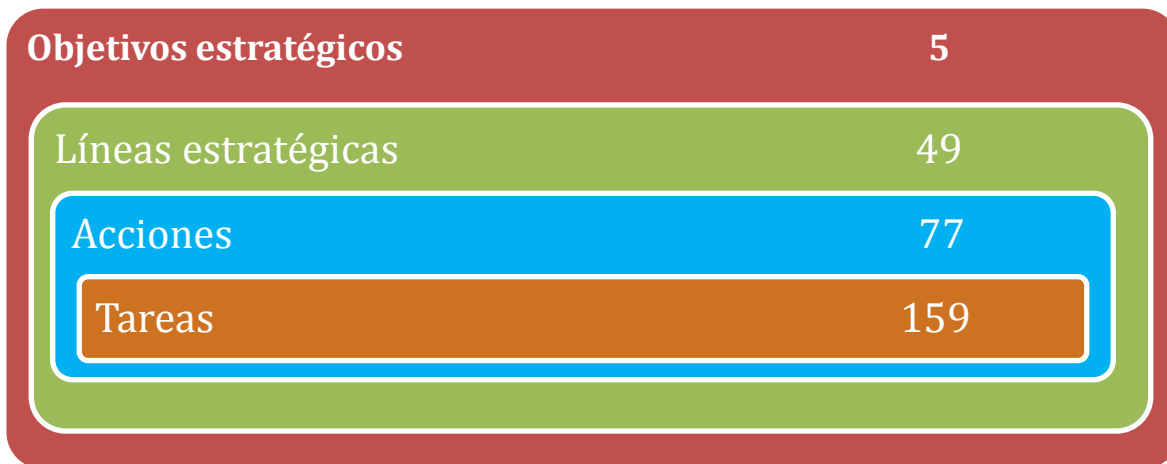
La planeación estratégica del año fue construida con base en los objetivos estratégicos de la entidad. Para la consecución de estos se plantearon líneas estratégicas, acciones y tareas.

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

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

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

Ilustración 2. Plan de acción 2018



Fuente: Plan de Acción 2018 – Planeación UAESPE

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

Los objetivos “Fortalecer la gestión institucional para el buen gobierno” y “Convertir al SPE en referente de información de oferta y demanda laboral” tuvieron el mayor cumplimiento para este seguimiento del 97% y 100% respectivamente. Los objetivos “Aumentar la cobertura del Servicio Público de Empleo a nivel nacional y fomentar el uso del servicio entre buscadores y empresarios” y “Mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por los Prestadores del Servicio Público de Empleo” tuvieron un cumplimiento promedio del 92%, mientras que el objetivo “Fortalecer el Servicio Público de Empleo con enfoque regional, diferencial y de cierre de brechas” tuvo el menor cumplimiento con un 87% dentro del seguimiento al plan de acción.

Tabla 1. Cumplimiento por objetivos estratégicos

Objetivos Estratégicos	Cumplimiento III Trimestre
Aumentar la cobertura del Servicio Público de Empleo a nivel nacional y fomentar el uso del servicio entre buscadores y empresarios	92%
Convertir al SPE en referente de información de oferta y demanda laboral	100%
Fortalecer el Servicio Público de Empleo con enfoque regional, diferencial y de cierre de brechas	87%
Fortalecer la gestión institucional para el buen gobierno	97%
Mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por los Prestadores del Servicio Público de Empleo	93%
Cumplimiento Promedio Plan de acción a Tercer Trimestre	94%

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.

Dependencias UAESPE	Cumplimiento Promedio a Tercer Trimestre de 2018
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%

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

Lineas Estratégicas	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	98%
Fomentar la promoción del SPE a nivel regional con los actores del ecosistema de empleabilidad	100%
Identificar oportunidades para ampliación de cobertura del SPE respecto de las necesidades de las empresas en función de los proyectos estratégicos de los sectores priorizados.	100%
Incrementar la cobertura en la Red de Prestadores del SPE en al menos un 10%.	76%
Mejorar la calidad en la prestación del servicio	93%
Posicionar el SPE a nivel regional	100%
Cumplimiento Promedio	92%

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 tercer trimestre se continuó avanzando con los planes de trabajo establecidos mediante la articulación institucional con el sector turismo a través de Ministerio de Comercio Industria y Turismo, COTELCO, Asociación Hotelera y Turística de Colombia, esto a través de la continuación con los planes de trabajo y propuestas de documentos de investigación para el cierre de brechas de capital humano del sector hotelero en la articulación con el área de Observatorio del SPE.
- ✓ En el sector salud se ha articulado institucionalmente con la Alcaldía Mayor de Bogotá a través de la Secretaría de Salud donde se está construyendo un plan de trabajo que incorpore la utilización del SPE para la contratación de mano de obra en el distrito en la construcción del Hospital de la localidad de Usme, adicionalmente se han realizado acercamientos y planes de trabajo para la identificación de nuevos proyectos a realizar en el sector salud a través del Ministerio de Salud específicamente con el área de planeación.
- ✓ En el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones, se continuaron con los planes de trabajo a través de la realización y participación de la estrategia del teletrabajo en el V encuentro de prestadores, así mismo se continuó con la realización de Facebook live en la ciudad de Cartagena con el fin de dar a conocer como registrar las hojas de vida, se reportó la continuación sin novedades a la alianza con OIT componente TIC, y se planificó la inscripción para la Rueda de talento TI.
- ✓ En el sector de hidrocarburos se realizaron en el marco de los planes de trabajo con la ANH -ETH 57 intervenciones en territorio, 148 socializaciones con comunidad 58 mesas de trabajo con empresas 211 conversatorios laborales y 8 acompañamientos a subcomisión laboral, fortaleciendo el rol de 14 prestadores en normativa laboral para el sector de hidrocarburos.
- ✓ **Coordinación de Implementación y Asistencia Técnica**

La Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo ha implementado 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.

Es así, que entre los meses de agosto a octubre de 2018 se han realizado 19 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 han sido:

- Socialización de los servicios de la ruta de empleabilidad
- 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.

Coordinación de Seguimiento y Monitoreo de la Red de Prestadores

La Coordinación de Seguimiento realiza Informes mensuales en los cuales se les comunica a los prestadores que están próximos a vencerse la fecha de vencimiento de su autorización y los invita a radicar en oportunidad los documentos requeridos para adelantar el proceso de renovación.

En aras de legalizar los potenciales prestadores informales privados, durante la ejecución del objeto contractual, los Regionales tienen la obligación de promocionar el SPE y sensibilizar a las empresas y potenciales prestadores, para que formalicen su gestión y se autoricen como prestadores del SPE. Adicionalmente, los regionales durante las comisiones realizadas en el primer semestre promocionaron el SPE y sus estrategias, lo cual comprende una invitación al público general (empresarios) para que conozcan la obligación legal que exige la autorización para prestar servicios de gestión y colocación de empleo.

Con el fin de hacer seguimiento a la apertura de nuevas autorizaciones en los territorios, la unidad autorizó 25 nuevos prestadores en lo que va corrido del año 2018, lo cual ha incidido en el incremento de cobertura de la red de prestadores en atención a la acción definida para la tarea de seguimiento a las nuevas autorizaciones

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 enviaron correos masivos a través del e-mail de Comunicaciones a todos los colaboradores de Unidad con información sobre: Invitación a ver los capítulos del Magazín Mujeres Empoderadas, estrategia de comunicación interna SPEvoluciona, galería de fotos de los funcionarios, campaña de comunicación interna SPEnamora, Manual de Imagen, plantilla para presentaciones de PowerPoint y documentos en Word, con logos actualizados del gobierno nacional.
- ✓ Se realizó video de la directora Isabel Cristina de Ávila, invitando a los recorridos de la empleabilidad en todo el país, se realizaron videos con casos de éxito de personas que consiguieron empleo a través de la intermediación laboral del Servicio Público de Empleo, se realizaron videos con la estrategia SPEvoluciona, visita de consultor de la Compañía europea Socieux al Servicio Público de Empleo, se realizó video con Belky Arizala, quien contó qué era un trabajo decente.
- ✓ Todos los viernes de cada semana se envía el SPE Te Informa, a través de un correo masivo desde el e-mail de comunicaciones, en estos tres meses se tocaron temas como: legado del trabajo por parte del presidente y la Ministra del Trabajo, Ferias de Empleo, Ferias Móviles y Fondo de Oportunidades para el Empleo (FOE)
- ✓ Se hizo el apoyo desde diseño gráfico a la estrategia ENCUENTROS EMPRESARIALES PARA LA EMPLEABILIDAD LOCAL Y EL TRABAJO DECENTE, se hizo toda la imagen del encuentro de prestadores del SPE.
- ✓ Se continuó divulgación de la cuarta edición del periódico Empresarios a una nueva base de datos obtenidas de los asistentes del V Encuentro de Prestadores y ANDICOM, y se recopiló información para realizar la edición V del mismo.
- ✓ Se realizaron comunicados y fueron enviados a los medios nacionales y regionales sobre los recorridos empresariales, la participación en ANDICOM, ferias de empleo, cursos gratuitos y un completo cubrimiento del Encuentro Nacional de Prestadores.
- ✓ Contamos con un archivos fotográfico que incluye varios eventos y/o fechas especiales tales como: 1. Archivo fotográfico de los funcionarios y contratistas de la Unidad para usos institucionales. 2. Registro fotográfico de 3 ediciones de Magazine de mujeres empoderadas. 3. Registro fotográfico funcionarios y contratistas día de amor y amistad. 4. Registro fotográfico feria de empleo Zona Franca Bogotá. 5. Registro fotográfico V Encuentro de prestadores (Cartagena).
- ✓ Durante el periodo correspondiente al tercer trimestre (julio a septiembre de 2018), se tuvo contacto permanente con los medios de comunicación nacionales, locales y regionales a quienes se les socializó a través de llamadas telefónicas y envío de invitaciones los eventos e iniciativas programadas por el SPE, concertando la presencia de periodistas en eventos tales como: V Encuentro de Prestadores, Congreso Técnico Bananero, Congreso Andicom y en los Encuentros Empresariales para la Empleabilidad Local y el Trabajo decente, entre

otros eventos, logrando publicaciones y emisiones en medios radiales, escritos y televisivos del país.

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

Líneas Estratégicas	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.	100%
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	100%



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

Equipo Estratégico

Para el tercer trimestre del año, el equipo de estrategia cuenta con el desarrollo de tres documentos técnicos en conjunto para la realización de los talleres sobre la estrategia del nuevo gobierno, Construyendo País en los municipios de Amaga, Finlandia y Villavicencio, esto articulado conjuntamente con el observatorio laboral, planeación y la Subdirección de Promoción.

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:

- Actualización del documento "Vacantes de Dificil Colocación"; Elaboración del diagnóstico de la vocación económica de los departamentos de Córdoba y Sucre.
- Se publicaron en el Micrositio del Observatorio 130 Anexos distribuidos de la siguiente forma: 67 Anexos de Oferta caracterizados por nacional, entre regional y poblacionales correspondientes a los meses de junio y julio; 56 Anexos de Demanda Laboral Regional correspondientes al primer trimestre del año 2018, 33 departamentales y 23 municipales. Se publicaron nuevamente los Anexos de Demanda Laboral mensuales del año 2017 y el mes de diciembre de 2016 por ajustes, total 13 Anexos.
- Participación en el V Encuentro de Prestadores del Servicio Público de Empleo; participación en la mesa de talento humano del sector financiero de la CCB.

OBJETIVO 3. FORTALECER EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO CON ENFOQUE REGIONAL, DIFERENCIAL Y DE CIERRE DE BRECHAS

Tabla 4. Objetivo 3 - Avance líneas estratégicas

Líneas Estratégicas	Cumplimiento Promedio
Agenda para el cierre de brechas de capital humano	30%
Articular con los actores en territorio, las iniciativas que promuevan la empleabilidad en los diferentes sectores en función de las fortalezas de las regiones.	100%
Inclusión laboral a poblaciones de difícil acceso	90%
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.	100%
Prospectiva laboral para el cierre de brechas de empleabilidad y capital humano.	100%
Cumplimiento Promedio	87%

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 realizó un documento de gestión de todos los sectores donde se recopiló con las distintas áreas de la Unidad el seguimiento y monitoreo de la gestión por sectores, vacantes y número de empresas, así como los avances cualitativos al respecto de estas cifras.
- ✓ Para el tercer trimestre se realizó una mesa de trabajo de empalme con la nueva dirección, donde se presentó de forma detallada y a través de una PPT los actuales planes de trabajo con los distintos actores por cada sector y los logros obtenidos y derivados de las respectivas articulaciones internas y externas.
- ✓ Para el sector TIC la población sujeto por sector se ha enfocado a partir de las necesidades en la modalidad de teletrabajo a partir del acercamiento con los prestadores autorizados, entre ellos COMFACOR, COMFENANLCO CARTAGENA Y COMFENALCO ANTIOQUIA.

- ✓ Para el sector salud a través de nuestro prestador COMPENSAR en Bogotá, se identificaron las necesidades de la contratación en la mano de obra para este tipo de proyectos a desarrollar.
- ✓ Para el sector turismo en relación al documento técnico establecido para infraestructura turística 2018, se socializó a la Subdirección de Promoción tres proyectos adjudicados (Antioquia, Arauca y Atlántico).
- ✓ Para el sector de Hidrocarburos se adelantaron reuniones con los prestadores del Meta con el fin de incorporar una ruta étnica para comunidades indígenas en el municipio de Puerto Gaitán.

Coordinación de Estudios e Investigación del Mercado Laboral

Para este trimestre la Coordinación envió una solicitud de ajustes al plan de acción de la dependencia, dado que por tiempos y gestiones internas, las siguientes actividades no se llevarían a cabo y sería reemplazadas por otras:

- **Realizar un (1) documento en temas de estandarización de perfiles ocupacionales de los sectores económicos priorizados por el SPE:** Esta actividad piden sea sustituida por la realización de un “ Informe sobre la Prueba Performance”, la coordinación sustenta el cambio de actividad con lo siguiente: “se evidenció que muchos de los perfiles que se pretendían estandarizar, han sido estandarizados por el SENA; así mismo la Unidad no cuenta con la facultad para expedir certificación por competencias proceso que no se ha podido adelantar ya que como Unidad no se tiene la competencia de estandarizar, sin embargo se realizó una articulación de la metodología de la Unidad con las metodologías del Ministerio del Trabajo y SENA, donde se evidenció que varios de los perfiles ocupacionales ya están elaborados por el SENA; segundo, no es competencia de la Unidad emitir certificados por competencias; y tercero, para poder ejecutar un ejercicio de capacitación se debería replantear el programa que existe, de igual manera revisar las alianzas estratégicas y se debe incluir a las entidades que se dedican a este tema como el Sena Unicafam y otras, las cuales cuentan con la experiencia y ya han expresado su inconformidad con lo que se ha realizado anteriormente en la Unidad.”
- **Realizar un (1) documento de capacitación de perfiles estandarizados:** Esta actividad piden sea sustituida por “realizar un informe sobre Prospectiva Laboral en el sector turismo”, esto dado que aún no se cuenta con la estandarización de los perfiles, porque para realizar un programa de capacitación se deben tener los perfiles estandarizados (tarea que no se ha realizado y se explicó anteriormente), así mismo sustentan que no ha podido llevar a cabo la actividad dado que el programa sobre capacitación con el que cuenta actualmente la UAESPE, denominado “CAPACITATE PARA EL EMPLEO” no ha tenido el impacto esperado.

Así mismo, la Coordinación solicitó eliminar la actividad "realización foros" establecida en el plan de acción, dado que, de acuerdo a conversaciones con la Directora de la Unidad, esta no se llevará a cabo. Por lo anterior, se realizaron los ajustes necesarios en la matriz de seguimiento al plan de acción y se recalcularon los avances de seguimiento del mismo.

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:

- ✓ 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 construyeron 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 Union 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, incia 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 respaldará 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.

- ✓ 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.

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:

- ✓ En el marco de la estrategia de comunicaciones y el plan de medios, la Subdirección de Promoción orientó a la oficina de Comunicaciones para construir mensajes alusivos a la atención de víctimas del conflicto armado, para hacer un llamado a esta población de utilizar los servicios de los prestadores autorizados por la Unidad, los cuales facilitan el acceso a las oportunidades de trabajo formal. Estos mensajes fueron utilizados para el diseño de piezas de audio para cuñas radiales, que fueron pautadas en medios regionales y nacionales.
- ✓ Después de realizado todo el análisis de cada una de las etapas (identificación, alistamiento, formulación, evaluación, ajustes y observaciones sugeridas, entrega de documentación requerida y respectivas cotizaciones) para la aprobación definitiva de las unidades productivas presentadas por las diferentes agencias en la versión FOE 2018, se aprueban 19 proyectos en la primera convocatoria del Fondo de Oportunidades para el Empleo 2018. De tal manera serán 1025 las personas beneficiadas del programa de los cuales 450 son víctimas del conflicto armado.
- ✓ Actualmente se vienen adelantando las compras respectivas de acuerdo a la matriz de compra aprobada para cada una de las unidades productivas; así mismo la contratación del profesional de enlace, quien monitoreara y supervisara la adecuada operatividad del mismo.
- ✓ En el marco de la Alianza con ICBF con el programa Sistema de Responsabilidad Penal para adolescentes en las sedes: Fundación Faro y Hogares Claret, en el Quindío se realizaron 6 jornadas de registro y orientación a la población.
- ✓ Se realizó una mesa de trabajo con el sector laboral donde se elaboró la ruta de atención desde el Servicio Público de empleo a las Víctimas de Ataques con Agentes Químicos, por lo cual se sensibilizó a la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, acerca de la prestación adecuada de los servicios dirigidos a la población de Bogotá y el 14 de agosto se realizó la Feria de Víctimas con Agentes Químicos a la cual asistieron aproximadamente 50 personas.
- ✓ Se realizó la primera feria laboral ZFB Diversa e Incluyente, la cual se llevó a cabo el día miércoles 19 de septiembre en inmediaciones del parque empresarial ZFB y a la que asistieron 3000 personas aproximadamente (2150 con registro) de todo tipo de población (diversa o vulnerable).
- ✓ Se ha profundizado lo relacionado con el trabajo en Migrantes procedentes de Venezuela (Retornados y venezolanos). Para ello se han articulado acciones en tres frentes: Subcomisión de Diálogo Tripartito, Preparación para CONPES de Migración, Convenio Ministerio del Trabajo, Cancillería, OIM.
- ✓ La estrategia de atención a población de las Fuerzas Militares en retiro, adelantó las siguientes actividades: - 11 de agosto: graduación del proceso de empleabilidad a los soldados bachilleres que participaron en el proceso, - 6 de septiembre: revisión con los psicólogos de Cafam de las debilidades y fortalezas del taller de empleabilidad; se identificaron las barreras de la población y - 20 de septiembre: se socializó el ejercicio con los gestores empresariales de Cafam y los miembros del equipo de la Subdirección de Promoción.

- ✓ En la estrategia de ajustes a la ruta de empleabilidad para atención a población afrodescendiente se realiza la socialización a las agencias de empleo de Compensar y Colsubsidio el 03 de agosto de 2018.
- ✓ Después de realizado el análisis de cada una de las etapas (identificación, alistamiento, formulación, evaluación, ajustes y observaciones sugeridas, entrega de documentación requerida y respectivas cotizaciones) para la aprobación definitiva de las unidades productivas presentadas por las diferentes agencias en la versión FOE 2018, se aprueban 19 proyectos en la primera convocatoria del Fondo de Oportunidades para el Empleo 2018, de tal manera que serán 1025 las personas beneficiadas del programa de los cuales 450 son víctimas del conflicto armado.

Recomendaciones para tener en cuenta en el próximo seguimiento:

Coordinación de Estudios e Investigación del Mercado Laboral

Se espera que para el cuarto seguimiento al plan de acción, se presenten avances significativos de las actividades nuevas propuestas por la Coordinación.

**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

Lineas Estratégicas	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.	87%
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	100%
Control de Información de Prestación del SPE – CIPRES.	97%
Dar asesoría jurídica a la Red de Prestadores y a sus usuarios sobre el alcance de la normativa del Servicio Público de Empleo.	78%
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	100%
Facilitar el acceso a la información a la red de prestadores.	99%
Fortalecer el liderazgo a partir de espacios de desarrollo y crecimiento.	85%
Fortalecer la gestión contractual a través del acompañamiento y capacitación a las diferentes áreas de la Entidad.	100%
Garantizar el servicio y atención al ciudadano a través de los diferentes canales.	100%
Garantizar que se conoce el talento humano de la Entidad.	100%
Generar Información oportuna para la toma de decisiones.	100%
Gestión del Conocimiento	93%
Gestión del rendimiento enfocada en los valores y la retroalimentación constante.	100%
Gestionar los Bienes y Servicios adecuadamente, teniendo en cuenta la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Unidad.	100%
Gobierno Digital	98%
Implementar y posicionar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en la Unidad.	95%
La Felicidad como pilar de la productividad.	100%
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	93%
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	97%

Fuente: Seguimiento Plan de Acción 2018 – Planeación UAESPE

Equipo Estratégico:

Para el sector Turismo mediante la articulación con el gremio COTELCO se logró poner en marcha la formulación de una apuesta de estudio como piloto de prospectiva laboral para el sector hotelero, a través del observatorio de la UAESPE y en articulación con el Ministerio de Trabajo y UNICAFAM, con el fin de lograr cerrar brechas de capital humano apuntándole al fortalecimiento del sector y la efectividad en los procesos de selección de los proyectos hoteleros que se desarrollaran en las distintas ciudades del país. de igual forma se están construyendo con los demás sectores documentos que permitan evidenciar las necesidades de la población y las respectivas oportunidades a través del acercamiento con empresas, por ejemplo AMAZON durante el tercer y cuarto trimestre realizará contratación de mano de obra para teletrabajo y presencial para labores como atención al cliente dentro del e-commerce.

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:

- ✓ Con relación a CIPRES se han realizado los ajustes según los requerimientos del área funcional. Se tiene en producción las mejoras del proceso de autorización y el de modificación y renovación esta en pruebas. La evolución en lo que concierne a SISE ha estado relacionada con desarrollos en el módulo de buscador de empleo y el de prestador. Esto en el marco de la priorización de requerimientos del comité SISE y requerimientos de la dirección general de la entidad.
- ✓ La unidad realizó la renovación de la prueba performance en septiembre, motivo por el cual la integración no se podrá ejecutar. La dirección general de la entidad está evaluando los contratos que se van a ejecutar en esta vigencia. La anterior dirección aprobó la solicitud de

provisionar los recursos de la integración para la realización de contratos de prestación de servicios de funcionarios claves para la operación con el fin de reducir al máximo los perjuicios que puedan darse con los resultados de la convocatoria 428 de 2016. Los estudios previos para esta contratación fueron realizados pero nunca radicados debido a lo anteriormente explicado.

- ✓ En cuanto al desarrollo de la herramienta de alianzas, esta se encuentra diseñada y desarrollada. Está pendiente de validar con el equipo de alianzas los ajustes a la misma, según las nuevas necesidades.

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:

- ✓ Para el 3er trimestre se realizó una jornada de socialización de la NTC en la ciudad de Cartagena. Los Prestadores públicos y privados manifestaron interés en iniciar el proceso de certificación NTC 6175 con el ICONTEC. Para dar cumplimiento a esta acción la Coordinación de Seguimiento tenía un cronograma para las jornadas de socialización de la NTC 6175 con dos jornadas programadas para el 4 trimestre; jornadas que no llevarán a cabo dado que no contamos con el talento humano suficiente e idóneo para realizar estas jornadas, teniendo en cuenta que tenemos 2 vacantes técnicas y el 30 de agosto renunció la profesional técnica que tenía a cargo esta función, la cual no ha sido delegada en otro profesional por temas de sobrecarga laboral y falta de idoneidad.
- ✓ Se realizaron las encuestas de satisfacción al prestador, en las visitas de seguimiento.
- ✓ Se realizaron las encuestas por el Contact Center respecto de la satisfacción del usuario y de la accesibilidad a la UAESPE a través de los canales de atención. En las jornadas de NTC 6175 hay un componente de medición de satisfacción al usuario que se socializó con la red de prestadores, el cual tuvo lugar en las 5 jornadas que hemos realizado en el transcurso del año.
- ✓ Durante el tercer trimestre 11 prestadores obtuvieron evaluación técnica inferior al 70%, a quienes se les prestó asesoría previa para subsanar las observaciones y culminar con los procesos de renovación y/o autorización
- ✓ Dos profesionales técnicos se encargaron de revisar los informes presentados por los regionales y de realizar observaciones a los mismos para retroalimentarlos. El equipo de regionales aprehenden los conceptos que se socializan y mejoran su capacidad de análisis de cara a la prestación de los servicios por parte de la red de prestadores, lo que en últimas contribuye al correcto ejercicio de seguimiento y monitoreo

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 elaboró el documento "Oportunidades de Empleo para venezolanos", el cual se envió a Planeación para remitirlo al DNP.
- ✓ Se terminó de aplicar el instrumento (encuesta para satisfacción de usuarios del SPE) para levantar la información que servirá de insumo para la elaboración y construcción del informe.
- ✓ Participación en el V Encuentro de Prestadores del Servicio Público de Empleo.

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 tercer trimestre se avanzó en el segundo seguimiento a los planes de trabajo, el cual se ha planteado en tres cuatrimestres. Se continua con el fortalecimiento y las sesiones de streaming y asistencia técnica en temas relacionados con SISE.
- ✓ El Encuentro Nacional de Prestadores se realizó en la ciudad de Cartagena de Indias a finales del mes de agosto. No obstante, el liderazgo no estuvo a cargo de la Subdirección de Promoción, desde el equipo de trabajo se colaboró en la convocatoria y confirmación de los prestadores asistentes y en brindar apoyo en algunos asuntos logísticos.
- ✓ 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 encargada del encuentro es el equipo de estrategia quien asignara los roles que tendría el equipo la Subdirección de Promoción. La Subdirección de Promoción entregó propuesta preliminar de encuentro, agenda y presupuesto.

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:

- ✓ 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 capacitó a la AP SENA en prueba performance; se capacitó y se realizó la capacitación mensual a los prestadores: Universidad Antonio Nariño,

Politécnico Gran Colombiano, Universidad del Cauca, Alcaldía de Piedecuesta, Universidad de Pamplona, Gobernación del Magdalena, entre otros.

- ✓ Se realizaron los informes solicitados para la dirección sobre el desarrollo de las pruebas aplicadas a nivel nacional.
- ✓ Se realizaron los últimos ajustes al documento "Guía para la promoción del Empleo inclusivo en la gestión Empresarial de la red de prestadores". Adicionalmente se cuenta con 15 herramientas diseñadas para los prestadores para la atención de personas con discapacidad y los documentos generados en el convenio 090 para la atención de las personas sordas. de otra parte, se diseñó el formato de diagnóstico de implementación del modelo dirigido a agencias de empleo de cajas y entes.
- ✓ Durante el trimestre del año se realizó el documento Gestión del conocimiento- buenas prácticas, se elaboró un taller que fue piloteado con un prestador. Este documento y el resultado del ejercicio, se socializará en la transferencia de conocimiento de la próxima vigencia. Este ejercicio fue desarrollado por el equipo de implementación.

Recomendaciones para tener en cuenta en el próximo seguimiento:

Coordinación de Seguimiento y Monitoreo de la Red de Prestadores

Revisar nuevamente la adopción mediante acto administrativo de la metodología de medición de la satisfacción de usuarios, dando cumplimiento a esta actividad durante el cuarto trimestre

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

Líneas Estratégicas	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	95%
Elaboración de evaluaciones, estudios y documentos técnicos que permitan fortalecer la prestación del SPE.	100%
Fortalecer el seguimiento al cumplimiento de la reglamentación de la red de prestadores.	83%
Fortalecer las capacidades de la Red de prestadores del Servicio Público de empleo.	100%
Fortalecer los sistemas virtuales y el desarrollo de contenidos del SPE	92%
Promoción de espacios de análisis, discusión y definición de estrategias del SPE y su Red de Prestadores.	100%
Promover la calidad en la prestación del servicio por parte de los prestadores del SPE a través del fortalecimiento del seguimiento y monitoreo de la red	78%
Propender por la igualdad de condiciones operativas en la red de prestadores.	83%
Transferir y asesorar a los prestadores sobre los lineamientos e instrumentos diseñados por la Unidad	96%
Cumplimiento Promedio	93%

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

- ✓ Durante el trimestre se realizaron, de acuerdo con los requerimientos de los equipos de trabajo as actualizaciones y modificaciones al plan anual de adquisiciones para el componente presupuestal de inversión. Se realizó el seguimiento a la ejecución de los conceptos y de los proyectos de inversión. Se realizaron reuniones para la definición de las tareas y cronograma a seguir para el trámite de vigencias futuras para el año 2019

adicionalmente se inició junto con los responsables de las áreas técnicas, la elaboración del documento con el que se realizará la solicitud de la autorización de la constitución de vigencias futuras.

- ✓ Se llevó a cabo sesión de trabajo con la Subdirección de Desarrollo y Tecnología con el fin de exponer los requerimientos necesarios para la parametrización en el sistema SEPIA del módulo de administración de riesgos, se espera tener reunión de seguimiento para definir el alcance para diciembre de 2018
- ✓ Durante el período se ha apoyado a las áreas en los procesos de consolidación convalidación de la información solicitada por el Nuevo Gobierno Nacional, teniendo en cuenta la redefinición de reportes para las nuevas estrategias como construyendo país y 100 primeros días.
- ✓ Se realizó el informe de seguimiento al plan de acción para el segundo trimestre así mismo se realizó un informe de seguimiento al primer semestre del año, teniendo en cuenta las actividades que aún se encuentran pendientes por desarrollar.
- ✓ Se recibieron modificaciones a los procedimientos del Proceso de Gestión de Talento Humano, Gestión Financiera y Gestión del Sistema de Información del SPE
- ✓ Se realizó seguimiento del plan de acción MIPG del segundo trimestre del año, se enviaron las evidencias a Control Interno y se está preparando la información que se solicitará a las áreas de la Unidad para el respectivo seguimiento del plan consolidado de MIPG.
- ✓ Se apoyó a todas las dependencias de la Unidad en la consolidación de información solicitada por el Ministerio de Trabajo, el Departamento Nacional de Planeación y demás entidades externas en lo correspondiente al cierre de gobierno. Así mismo se elaboraron todos los reportes periódicos y se dio respuesta oportuna a todas las solicitudes allegadas al Grupo de Planeación

Coordinación Contractual

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

- ✓ Contratación Vigencia 2018: A la fecha (con corte a 30 de septiembre) se han suscrito por parte de la entidad 114 Contratos, Convenios y Órdenes de compra (Acuerdo Marco de Precios), así:
 - 86 Contratos de prestación de servicios- Persona Natural
 - 14 Contratos de prestación de servicios- Persona Jurídica.
 - 2 Contratos interadministrativos.
 - 2 Contrato de compraventa
 - 1 Convenio de asociación

- 1 Convenio interadministrativo
- 5 Órdenes de Compra
- 3 Anulados
- ✓ Liquidaciones: Una vez rectificada la base de datos se cuenta con la siguiente información: Con respecto a las vigencias 2016 – 2017 se han liquidado 40 Contratos o Convenios, quedando pendientes por liquidar 9, las cuales están en elaboración o en suscripción de la firma por parte del asociado o contratista; igualmente existen 98 actas de liquidación del programa de pacto agrario pendiente por liquidar, es decir, de un total de 177 se han liquidado 79 Contratos.
- ✓ Durante el trimestre se llevaron a cabo las siguientes capacitaciones:
 - Contratación Estatal: 3 personas asistieron al seminario buenas prácticas de contratación estatal ESAP.
 - Capacitación para contratistas SECOP II informes de ejecución 23 y 30 de julio y 6 de agosto de 2018. Capacitación SECOP II Supervisores 14 de agosto de 2018.
- ✓ Durante el mes de julio se realiz
- ✓ aron reuniones con 6 supervisores de Contratos de Prestación de Servicios con Persona Jurídica, los cuales tienen encomendados 7 Contratos, es decir, la totalidad de los contratos con persona Jurídica existentes. En el acompañamiento de los mencionados, Telecafé y Propaís reportaron novedades (las cuales no afectaban la ejecución del contrato) que fueron reportadas, sustentadas y tratadas con el ordenador del Gasto en conjunto con el Grupo Contractual a las que se dieron soluciones oportunas e inmediatas.
- ✓ Durante los meses de agosto y septiembre se realizaron reuniones con 13 supervisores de Contratos con Persona Natural, que tienen a su cargo 92 contratos de Prestación de Servicios con Persona Natural, los cuales no reportaron novedad alguna, dicha información fue transmitida en reunión al Secretario General y posteriormente informada a la Secretaria General (E).

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 tales como:

- ✓ Capacitaciones:
 - Contratación Estatal: 3 personas asistieron al seminario buenas prácticas de contratación estatal ESAP.
 - Capacitación para contratistas SECOP II informes de ejecución 23 y 30 de julio y 6 de agosto de 2018. Capacitación SECOP II Supervisores 14 de agosto de 2018.

- Integración cultural: Agricultura urbana en agosto
- Planificación y desarrollo territorial y nacional: esta capacitación estaba programada en el último trimestre; fue adelantada. Seminario ESAP formulación de proyecto con enfoque de la MGA.
- Sostenibilidad ambiental: Aula ambiental y charla estructura ecológica principal.
- Gobierno en línea: Capacitación para contratistas SECOP II informes de ejecución 23 y 30 de julio y 6 de agosto de 2018. Capacitación SECOP II Supervisores 14 de agosto de 2018.
- Gestión Financiera: Educación financiera con Protección 9 de agosto con participación de 6 funcionarios.
- Adicionalmente se realizó una socialización de tablas de retención para memoria institucional a la dirección general.
- Gestión del talento humano: Herramientas para cambios en el comportamiento de trabajadores reincidentes en accidentes laborales, Gestión de tiempo y manejo del estrés, foro y mérito y transparencia, sistema pensional.
- Cultura organizacional: Taller de trabajo en equipo con Postiva y taller líderes del cambio con Compensar.

Quedan pendiente las siguientes actividades

- Reinducción institucional: no se realizó debido a la incertidumbre de los funcionarios con el tema del concurso con la CNSC, convocatoria 428 de 2016.
- Gestión de las tecnologías de la información: no se inscribieron colaboradores al curso SENA virtual de herramientas ofimáticas promocionado en pantalla
- Programa de Bilingüismo SENA - DAFP: inglés.
- Gestión administrativa, derecho de acceso a la información y Participación ciudadana, no se realizaron, se reemplazaron por las capacitaciones adicionales de gestión documental, contratación estatal, gestión del talento humano, gestión financiera y cultura organizacional.
- ✓ Se realizaron seguimientos sobre el avance de consolidación de la memoria institucional así:
 - Dirección General: 90% (incluido el área jurídica y el equipo de estrategia)
 - Asesora de Planeación: 95%
 - Asesora de Comunicaciones: 100%
 - Secretaria General: 95%
 - Subdirección de Promoción: 100%
 - Subdirección de Administración y Seguimiento: 100%
 - Subdirector de Desarrollo y Tecnología: 100%

- ✓ Durante el tercer trimestre en relación con el Plan de Bienestar, se llevaron a cabo las siguientes actividades:
 - Actividad embajadores de las buenas prácticas y día del servidor público
 - Celebraciones mensuales de cumpleaños de los meses de julio, agosto y septiembre y la entrega de los bonos de cine y combo.
 - Se ejecutó la política futbolera; se organizó y se realizó la premiación.
 - Día saludable: 6 de septiembre de 2018
 - Educación Financiera: Capacitación en educación financiera con Protección y charla del Fondo Nacional del Ahorro.
 - Código de integridad: Se realizó la socialización de frases positivas alusivas a los valores del código de integridad mediante habladores; se socializaron en pantallas contenidos del código de integridad.
 - Se ejecutó el plan de desvinculación asistida con los talleres de líderes del cambio y las asesorías individuales.
 - Se inició el programa de entorno laboral saludable. Se envió el perfil sociodemográfico y epidemiológico a la Función Pública y se realizó visita de reconocimiento por parte de la Universidad Santo Thomas. No se iniciaron las actividades debido a la incertidumbre y desmotivación de los funcionarios por el tema de la convocatoria 428 de 2016
 - Se otorgó el primer día de la familia.
 - Se entregaron incentivos a los comités de convivencia laboral, COPASST y brigada de emergencia.
 - Se realizó capacitación en sistema pensional.
 - Se realizó feria de servicios de Compensar.

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:

- ✓ Se generó respuesta a 30 peticiones y consultas allegas respecto de la aplicación de la normativa de la Unidad.
- ✓ Se emitieron 4 conceptos jurídicos respecto del alcance de la normativa del servicio público de empleo.
- ✓ Se emitió un concepto jurídico aclaratorio sobre los reportes semestrales de empleadores y reporte semestral de la implementación de medidas de priorización en el marco del Decreto 1668 de 2016.

Coordinación Financiera:

- ✓ Se relacionan los convenios pendientes de legalización suscritos en la vigencia **2016**:

- **PNUD "Manos a la Obra para la Paz"**: Pendiente de legalización de \$172,4 millones de pesos.

Convenios pendientes de legalización suscritos en el **2017**:

- **OIM**: Pendiente de legalizar por la suma de \$78,2 millones de pesos.

Convenios pendientes de legalización suscritos en el **2018**:

- **PROPAIS**: Se realizó legalización del 91% del primer desembolso que fue girado por 693 millones de pesos el 19 de abril de 2018; en septiembre se realizó el segundo desembolso.

- **INSOR**: Se giró el primer desembolso el 28 de febrero de 2018 y el segundo desembolso el 31 de Julio de 2018. Durante el trimestre Julio - Septiembre se legalizó la suma de \$47.360.720, quedando un saldo por legalizar de \$1.639.280.

- ✓ Se adoptó el manual de políticas contables de la Unidad, a través de resolución 1027 del 10 septiembre de 2018. En el manual de Políticas Contables en el Capítulo 4, se definió la política al Gasto Público Social.
- ✓ Se adoptó el manual de políticas contables de la Unidad, a través de resolución 1027 del 10 septiembre de 2018.

Coordinación Administrativa:

- ✓ Durante el trimestre se avanzó en lo siguiente:
 - Actualizar las TRD: Se asignaron tiempos de retención a las series y subseries definidas en las TRD.
 - Se encuentra en ejecución contrato con 472 el cual vence el 31 de diciembre de 2018.
 - De Julio a septiembre del 2018, fueron enviadas 1,112 comunicaciones a través de los servicios de correspondencia (Counter- correo certificado, paquetería, entre otros), 219 mediante correo electrónico certificado y 164 comunicaciones enviadas a nivel nacional (fuera de Bogotá).
 - Se dio continuidad a la centralización del archivo físico del Grupo Contractual, se han intervenido 138 carpetas correspondiente a los contratos de 2015, para un total de 22.513 folios, de la vigencia 2016 se ha organizado, digitalizado y centralizado 210 carpetas y 20.077 folios.
 - 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.
- ✓ Durante el 3er trimestre se realizó la siguiente compra o adquisiciones:

- Correo 472- Contrato 081: Adición y prórroga
- Arrendamiento Sede Principal: Adición, prórroga y modificación.
- Aseo y Cafetería: Adición y prórroga de la Orden de compra.
- ✓ Durante el 3er trimestre se recibieron 965 PQRSD, se atendieron 930 de las cuales 18 estaban en atención al cierre del 2do trimestre (corte junio).
- ✓ En el periodo comprendido entre enero y septiembre se recibieron 2.397 PQRSD, se dio respuesta a 2.350, de las cuales 6 estaban en atención con corte a la vigencia anterior.

Coordinación de Seguimiento y Monitoreo de la Red de Prestadores

Durante el tercer trimestre, se avanzó en lo siguiente:

- ✓ Teniendo en cuenta que, se debe disponer de un enlace directo en las regiones para la atención personalizada al prestador o potencial prestador, se realizó la contratación y capacitación de 14 regionales.
- ✓ Se realizaron 40 Asesorías previas entre presenciales hechas por los regionales y el equipo central y virtuales.
- ✓ Se dio respuesta a 41 PQRSD que ingresaron a través del Contact Center escaladas al 2 nivel en su gran mayoría y el resto son trasladadas por la Dirección General o llegan al correo de administraciónyseguimiento@serviciodeempleo.gov.co.

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, durante el tercer trimestre del 2018, la aproximación al PETI se ha venido desarrollando y en este momento se tiene un documento proyectado que está siendo revisado y ajustado para para aprobación.
- ✓ Cuando se elaboró la primera versión de los estudios previos se detectó que la implementación requiere de una integración entre Ciprés y Gesdoc, integración que no se tenía contemplada en recursos y que por lo mismo excede la disponibilidad presupuestal del proyecto de inversión. Se está revisando la posibilidad de utilizar un saldo que dejó la contratación de la Infraestructura en la Nube. Para la implementación en línea del trámite de prestadores, además de realizar la integración entre CIPRES y GESDOC se debe desarrollar un formulario Web que será el canal de recepción de la solicitud. Así las cosas se requiere realizar el estudio de mercado para identificar las opciones que ofrece el mercado con relación a la necesidad.
- ✓ En el marco del concurso de Máxima Velocidad liderado por MinTic, se lograron ejecutar varias actividades que ayudaron a subir el índice de implementación de gobierno digital en la Unidad del SPE. Se realizó el diagnostico de implementación y en la actualidad la Unidad tiene un 90,23% de implementación de gobierno digital, motivo por el cual el avance para el período revisado es del 29% debido a que ya se cumplió a totalidad la tarea.

- ✓ Según lo establecido por la norma NTC la Unidad se encuentra en un porcentaje de cumplimiento en accesibilidad del 48% distribuidos de la siguiente manera (Buscador de empleo: 3%, página del SPE: 69%, página de la unidad del SPE: 72%, página del observatorio: 49%). Se realizaron acercamientos con el INSOR para desarrollar el tema de manera integral.

III. Seguimiento presupuestal III trimestre – 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 tercer 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	\$ 5.310.841.087	\$ 2.999.261.754	\$ 2.999.261.754
Fortalecimiento del Servicio Público de Empleo Nacional	\$ 10.836.131.159	\$ 10.170.399.611	\$ 6.075.159.695	\$ 6.068.536.097
Fortalecimiento del sistema integrado de gestión de la Unidad del SPE Bogotá	\$ 480.000.000	\$ 435.126.960	\$ 166.499.871	\$ 166.499.871
Total	\$ 16.684.409.399	\$ 15.916.367.658	\$ 9.240.921.320	\$ 9.234.297.722

En cuanto a los compromisos adquiridos durante el tercer 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 sistema de atención de las víctimas en los centros de empleo nacional – apd con 98,93%, mientras que el de Fortalecimiento del SPE Nacional presenta un nivel de compromisos del 93,86% y el de Fortalecimiento del sistema integrado de gestión de la Unidad del SPE Bogotá de 90,65%; de esta manera, el porcentaje de recurso comprometido de la entidad corresponde al 95,40% 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 58,05% de los compromisos, se tiene que con corte al tercer 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.