

ANEXO II
FORMATO ÚNICO ACTA DE INFORME DE GESTIÓN
(Ley 951 de marzo 31 de 2005)

1. DATOS GENERALES:

A	NOMBRE DEL FUNCIONARIO RESPONSABLE QUE ENTREGA	Claudia Ximena Camacho Corzo
B	CARGO	Director General
C	ENTIDAD (RAZÓN SOCIAL)	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo
D	CIUDAD Y FECHA	Bogotá D.C, 30 de agosto del 2017
E	FECHA DE INICIO DE LA GESTIÓN	Febrero 2 de 2015
F	CONDICIÓN DE LA PRESENTACIÓN Retiro: Separación del cargo: Ratificación:	Retiro
G	FECHA DE RETIRO	29 de agosto de 2017, según Resolución 1431/17 del Ministerio del Trabajo

2. INFORME RESUMIDO O EJECUTIVO DE LA GESTIÓN

En el período comprendido entre febrero de 2015 y 31 de julio de 2017, periodo de gestión como Directora de la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo, se consolidó el desarrollo del Servicio Público de Empleo (SPE) a nivel nacional.

El SPE es uno de los componentes del Mecanismo de Protección al Cesante creado por la Ley 1636 de 2013, cuya función esencial es lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo, ayudando a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar los trabajadores apropiados según los requerimientos de las empresas.

La Unidad del Servicio Público de Empleo es una entidad del orden nacional adscrita al Ministerio del Trabajo, creada mediante el artículo 26 de la Ley 1636 de 2013, con el fin de administrar el Servicio Público de Empleo y su Red de Prestadores, promover la prestación del Servicio Público de Empleo, diseñar y operar el Sistema de Información del mismo, desarrollar instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo y administrar los recursos públicos para la gestión y colocación de empleo.

La Red de Prestadores está conformada por la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, las Agencias Privadas de Gestión y Colocación de Empleo constituidas por Cajas de Compensación Familiar, las Agencias Públicas (como el caso de entes territoriales) y Privadas de Gestión y Colocación de Empleo y las Bolsas de Empleo, que hayan obtenido previa autorización, con el propósito de integrar y conectar las acciones que en materia de gestión y colocación de empleo realicen las entidades públicas, privadas y alianzas público-privadas.

2.1 Principales resultados del SPE

Ampliación de cobertura del SPE en el territorio nacional

Entre el año 2015 y el primer semestre de 2017, el Servicio Público de Empleo ha logrado incrementar su cobertura y garantizar una mayor presencia en los municipios del país. Gracias a la gestión de la Unidad, en este periodo han entrado en operación 130 nuevos puntos de atención en todo el territorio nacional. Lo anterior ha permitido que el SPE llegue actualmente a 165 municipios (en los 32 departamentos del país) mediante 405 puntos de atención de la red pública (SENA, Cajas de Compensación Familiar y Entes territoriales) que tienen una capacidad máxima de atención de alrededor de 3.000.000 personas al año.

Por otra parte, desde 2015 la expansión de cobertura del SPE no ha sido exclusivamente con centros de empleo o puntos de atención físicos. De manera complementaria se flexibilizó el modelo de operación, a través de estrategias móviles e itinerantes, con las cuales las agencias de empleo han podido hacer presencia en las zonas rurales más apartadas del territorio nacional. Actualmente se encuentran 38 estrategias móviles e itinerantes en más de 18 departamentos del país.

Finalmente, es importante señalar que también se encuentran operando 72 agencias de empleo privadas y 105 bolsas de empleo de Instituciones de Educación Superior con un total de 370 puntos de atención en todo el país.

En general, a la fecha se encuentran autorizados 253 prestadores públicos y privados en todo el territorio nacional.

Indicadores de gestión

Sin duda, el fortalecimiento y expansión del SPE en el territorio nacional se ha traducido en un incremento significativo en todos los indicadores de gestión de los prestadores de la red pública del SPE (Agencias de empleo de las CCF, Entes territoriales y del Sena). A continuación, se registran los principales resultados de la red pública en 2015, 2016 y en el periodo enero-abril de 2017.

PRINCIPALES INDICADORES SPE PRESTADORES PÚBLICOS DE LA RED 2015 - 2017 (hasta abril)					
AÑO	INSCRITOS	REMITIDOS	COLOCADOS	ORIENTADOS	VACANTES
2.015	2.108.245	2.143.587	332.415	962.775	790.252
2.016	2.134.448	2.892.165	514.649	1.049.298	1.104.186
2.017	993.655	1.556.323	225.907	512.019	347.847
Total general	5.236.348	6.592.075	1.072.971	2.524.092	2.242.285

De igual forma, han mejorado considerablemente los indicadores de eficiencia y efectividad del servicio, como la relación de colocados/inscritos o colocados/vacantes. A continuación, se registran los principales resultados en esta materia.

PRINCIPALES INDICADORES DE EFICIENCIA Y EFECTIVIDAD SPE PRESTADORES PÚBLICOS DE LA RED 2015 - 2017 (hasta abril)			
AÑO	COLOCADOS/INSCRITOS	COLOCADOS/VACANTES	ORIENTADOS/INSCRITOS
2.015	16%	42%	46%
2.016	24%	47%	49%
2.017	23%	65%	52%

Toda la información relacionada con los indicadores de gestión del SPE se encuentra en los archivos del Observatorio del SPE – Subdirección de Administración y Seguimiento.

2.2 Autorizaciones y renovaciones

Se denomina autorización o renovación al procedimiento mediante el cual una persona jurídica, de carácter público o privado, obtiene permiso para poder prestar servicios de gestión y colocación de empleo a nivel nacional, de acuerdo con los requisitos que establece el artículo 2.2.6.1.2.19 del Decreto 1072 de 2015. Ahora bien, con la Resolución 3999 de 2015 este proceso se fortalece, toda vez que los prestadores deben planificar la prestación de servicio y consignarlo en un proyecto de viabilidad, el cual es parte integral de los documentos para autorizarse o renovarse. El proyecto incluye el análisis de contexto, de actores, de usuarios potenciales, recursos financieros, humanos, infraestructura física y tecnológica, el esquema de operación, los indicadores de gestión e identificación de riesgos, lo que permite proyectar la prestación de servicios por los dos años que se otorga la autorización.

Resultados autorizaciones a julio de 2017

Tipo de prestador	Total
Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	42
Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	59
Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	12
Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	33
Agencia Pública de Empleo del SENA	1
Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	109
Otra Bolsa de Empleo	5
Total red de prestadores	261

Toda la información referente al trámite de autorizaciones, renovaciones y modificaciones reposa tanto en carpetas físicas (archivo del SPE) como virtuales (Z:\DIGITALIZACIÓN COMPLETA).

Una vez el prestador es autorizado, se realiza seguimiento a la operación con el fin de garantizar estándares de calidad en la prestación del servicio. Los resultados más relevantes de dicho seguimiento son:

Elaboración de Estándares de calidad: entre el año 2015 y 2016 la Unidad del Servicio Público de Empleo, en asocio con el Ministerio de Trabajo y el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, ICONTEC, trabajaron conjuntamente para laborar la Norma Técnica Colombiana 6175 “Requisitos para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo”. A partir de este año (julio 2017) iniciaron las primeras certificaciones de calidad realizadas por Icontec.

Visitas de verificación de prestación de servicios: en los últimos años, la Unidad del Servicio Público de Empleo ha realizado visitas de verificación de prestación de servicios (auditorías), con la finalidad de encontrar oportunidades de mejora en la prestación del servicio. Es así que en el año 2014 visitaron 285 puntos de atención, en 2015 se llevaron a cabo 85 visitas en diferentes tipos de puntos de atención y en el año 2016 fueron 72 puntos de atención visitados, logrando impactar en la calidad de la prestación de los servicios ofrecidos por los diferentes prestadores.

Contact center: desde el año 2015, la Unidad del Servicio Público de Empleo puso a disposición de todos los usuarios los servicios de atención al ciudadano tales como registro de PQRS, atención a través de la línea telefónica 120, chat y videollamada, logrando un promedio de atención de 7500 interacciones en promedio mensual.

Boletines de seguimiento y caracterización: se produce mensualmente un boletín de seguimiento a usuarios y prestadores y un boletín de caracterización de la red de prestadores. Durante el año 2017 se han entregado seis boletines de cada uno.

Seguimiento a la gestión de los prestadores: mensualmente se consolida una base de reporte estadístico mensual, la cual permite conocer la gestión de los prestadores y el avance frente a las metas establecidas para las agencias de gestión y colocación de empleo de las Cajas de Compensación Familiar.

Sistema de información de los prestadores del SPE (SIPRES): en el año 2015 inició la construcción de una plataforma tecnológica que permitirá consolidar toda la información de un prestador desde el momento inicial de la asesoría previa hasta el seguimiento y sanciones. Es así que el Sipres entró en funcionamiento, en su Fase I, al habilitar el registro de información de la asesoría previa, el proceso de autorización, renovación y modificaciones de reglamentos. Las demás fases se encuentran en etapa de diseño para completar el sistema que permitirá conocer la hoja de vida de los prestadores.

A partir el seguimiento a la gestión de los prestadores, tanto desde el control estadístico como en la calidad de la prestación de los servicios ofrecidos, se han encontrado prestadores que no cumplen con lo establecido por la Unidad del Servicio Público de Empleo, de tal manera que se han abierto procesos sancionatorios. A continuación, los resultados de los procesos:

Prestador	Decisión
Global Qowa Albasheria	Autorización vencida/ No cumplió con los requisitos de renovación
Fundesena	Cancelada la autorización
Asotrasuaguaroa	Cancelada la autorización
Alcaldía de Bello	En respuesta de recurso
Alcaldía de Copacabana	Autorización vencida/ En evaluación para renovación
Puerto Nare	Autorización vencida/ No cumplió con los requisitos de renovación
Afesawill	Autorización vencida/ No cumplió con los requisitos de renovación
Asausinpetrol	Autorización vencida/ No cumplió con los requisitos de renovación

Retos para mejorar los procesos de renovación y sanciones

- Ajustes a la Resolución 3999 de 2015, toda vez que es necesario incluir un artículo que haga referencia al cumplimiento de las condiciones con las cuales se generó la autorización para que este sea un condicionante de la renovación y, adicionalmente, que si un prestador fue sancionado, este no pueda presentar renovación por un tiempo establecido.
- Unificar la función sancionatoria contenida en la Ley 1636 de 2013, entre el Ministerio del Trabajo y la Unidad del Servicio Público de Empleo, puesto que hoy la Unidad tiene la facultad de suspender o cancelar la resolución de autorización, mientras que el Ministerio tiene la de aplicar de multas a los prestadores, lo que genera reprocesos en las dos instituciones.

Para gestionar estos temas, se estructuró un equipo de seguimiento y administración de la red de prestadores, compuesto por un coordinador, 9 personas de planta y 2 contratistas.

2.3 Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas

Unos de los principales logros de la presente gestión fue la definición de un modelo general de prestación de los servicios, denominado **Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas**. En el año 2016 se identificó la necesidad de integrar criterios de operación de las rutas, programas y proyectos del SPE a partir de un enfoque de inclusión que tuviera en cuenta los resultados mostrados en los años anteriores.

El modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas del Servicio Público de Empleo es un marco de intervención de política pública que reúne programas, metodologías e instrumentos cuyo propósito es fortalecer

y ampliar la oferta de servicios de gestión y colocación de la Red de Prestadores del Servicio de Empleo, con el fin último de generar procesos de mitigación de barreras más pertinentes para los buscadores que acuden a los centros de empleo, mejorando sus niveles de empleabilidad.

En este marco una estrategia fundamental es la poblacional, debido a la necesidad de focalizar servicios en poblaciones específicas que presentan las mayores barreras de acceso al mercado de trabajo. Dentro de estas poblaciones y rutas diseñadas e implementadas en el marco del modelo de inclusión laboral se encuentran:

Atención diferencial a víctimas del conflicto armado: se propone lograr la apropiación y el fortalecimiento técnico de los centros de empleo en atención diferencial a población víctima e incrementar el número de oportunidades laborales para la población víctima del conflicto armado.

Inclusión laboral a personas con discapacidad: brindar capacidad técnica y operativa a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo para garantizar la adecuada prestación del servicio para las PCD y los empleadores, permitiendo la vinculación y permanencia laboral de la población con discapacidad.

Inclusión laboral con equidad de género: promover acciones para la inclusión y el cierre de brechas desde el nivel territorial que permitan aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y sus niveles de empleabilidad.

Adicionalmente, como modelo de financiación para el fortalecimiento del modelo de inclusión laboral, la Unidad se encuentra implementando el Fondo de Oportunidades para el empleo.

Fondo de Oportunidades para el Empleo (FOE): Instrumento práctico de mitigación de barreras y fortalecimiento de capacidades de los centros de empleo, que se ejecuta a través de un esquema concursable por recursos, los cuales son asignados a los prestadores mediante la presentación de proyectos calificados de acuerdo a criterios técnicos definidos por la Unidad del Servicio de Empleo.

Para gestionar las acciones del modelo se cuenta con un equipo de diseño que integra una de las dos coordinaciones de la **Subdirección de Promoción de la Unidad del Servicio Público de Empleo**. Este equipo está conformado por 16 personas, en las que se incluyen la coordinación y los diferentes profesionales y técnicos de apoyo a los procesos.

Dentro de los principales resultados a la fecha se encuentran:

- Diseño y transferencia interna y externa del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas.
- 26 Promotores de empleabilidad regional visibilizando y posicionando el modelo de inclusión laboral en los territorios.
- Construcción de la Caja de Herramientas del modelo de inclusión laboral.
- Elaboración del documento de lineamientos de la estrategia de inclusión laboral con equidad de género.
- Construcción de malla y documento de la ruta única de empleo con sus dos niveles de intervención.
- Categorización y valoración del nivel de apropiación de la Estrategia en los Centros de Empleo para atención a población con discapacidad.
- Ejecución de 50% de los recursos del Fondo de Oportunidades para el Empleo.
- Trabajo articulado con diferentes instituciones en estrategias u programas para la inclusión laboral de población de difícil acceso al mercado laboral (afros, indígenas, jóvenes, LGTBI, retornados).

Los retos planteados para abordar esta temática son:

- Estructuración de estrategias y programas enmarcados en el modelo de inclusión laboral (afrodescendientes, LGTBI, ruralidad, retornados, jóvenes).
- Apropiación y comprensión de los enfoques del modelo de inclusión laboral por parte de la red pública de prestadores.
- Implementación y apropiación de la caja de herramientas (transferencias agosto y septiembre).
- Desarrollar proceso de gestión de conocimiento.
- Desarrollar la estrategia de *gestión empresarial* para el posicionamiento del SPE ante los empresarios del país.
- Trabajar articuladamente con el Ministerio de Trabajo en el soporte normativo del modelo de inclusión laboral.
- Posicionar el modelo de inclusión laboral con los diferentes actores que hacen parte de los sistemas de empleo en los territorios.

En el caso de las estrategias poblacionales se encuentran los siguientes resultados y retos:

Estrategia	Avances/Resultados	Retos
Inclusión Laboral a Víctimas del Conflicto armado	• 56.612 Víctimas registradas en el SPE durante 2017 frente a 37.364 registradas en 2016. • 3.994 personas víctimas colocadas durante 2017. En 2016 se logró la colocación de 3.403 víctimas. • En 2016 se logró la contratación de 52 promotores de empleabilidad, en 2017 contamos con 26 promotores regionales. • Entre 2016 y 2017 se cuentan con 22 proyectos FOE dirigidos a víctimas del conflicto armado • Articulación con actores para presentación de proyectos cuyos beneficiarios sean víctimas del conflicto armado, al FOE (OIT, OIM, Ministerio de Trabajo, Alta Consejería para las víctimas, Cruz Roja, CUSO internacional, entre otros). • Se posicionó la Estrategia de Inclusión Laboral para las Víctimas del Conflicto Armado con Instituciones como la UARIV, el Ministerio del Trabajo y el sector empresarial.	• Fortalecer la totalidad de Centros de Empleo en sus capacidades para la atención integral a víctimas del conflicto armado. • Fortalecer la articulación interinstitucional de los Centros de Empleo en los territorios. • Fortalecer la gestión empresarial en el marco de la estrategia.
Inclusión Laboral a Personas con Discapacidad	• Cuatro centros de empleo inclusivos para la atención a población con discapacidad: Comfandi. Valle del Cauca – Cali; Alcaldía de Barranquilla – Atlántico; Comfasucre – Sincelejo Sucre; Comfamiliar – Risaralda– Pereira. • 11 Centros de empleo con fortalecimiento de capacidades a través del FOE. • Diseño de servicios básicos y especializados (validación de malla de servicios en el marco del modelo de inclusión laboral). • Se han logrado avances con el apoyo de Pacto de Productividad en la Norma Técnica	• Articulación y compromisos de las áreas internas de la Unidad para la participación e implementación de acciones. • Ampliación de cobertura en fortalecimiento de capacidades para la atención a PCD. • Categorización de los centros de empleo para el desarrollo de acciones e intervenciones

Estrategia	Avances/Resultados	Retos
	de Calidad para incluir a las personas con Discapacidad.	en el marco de la estrategia de inclusión laboral a PCD.
Inclusión Laboral con equidad de Género	• Durante 2016 se realizó acompañamiento a siete (7) agencias de empleo en la implementación de la Estrategia de Inclusión Laboral con Equidad de Género. • Apoyo en la suscripción del Pactos de Inclusión Laboral con Equidad de Género con directores de siete Cajas de Compensación Familiar. • Preproducción, producción y posproducción del comercial de la campaña de equidad de género #RompeTusMiedos. • Gestión y coordinación de embajador de género para la campaña rompe tus miedos. • Producción de material pedagógico para transferencia de conocimiento de la estrategia de inclusión laboral con equidad de género a prestadores (3 videos pedagógicos para transferencias y 3 videos virales para redes sociales). • Recursos didácticos para la promoción de la estrategia entre oferentes y demandantes (Cuadernos y calendarios en producción). • Validación de barreras de género en mujeres buscadoras de empleo. Caso de estudio: Cartagena.	• Aumentar la cobertura de centros de empleo con la estrategia de equidad de género. • Generar gestión interinstitucional en torno a la promoción de la equidad de género. • Promocionar y posicionar la campaña “Rompe tus miedos”.
FOE	• Durante el 2016 se beneficiaron 1.813 colombianos. Este año se ha logrado beneficiar a más de 670 personas con los proyectos, de las cuales 278 son víctimas del conflicto armado y 10 son personas con discapacidad. • Se han beneficiado más de 40 agencias de empleo del país con la presentación de proyectos en el marco del FOE • Se logró la promoción exitosa del Fondo de Oportunidades entre los prestadores, lo que se reflejó en un alto volumen de proyectos presentados. • El Fondo de Oportunidades evidenció ser un instrumento eficiente y versátil para implementar otras estrategias de la Unidad como el tema de discapacidad y el de género.	• Incentivar la presentación de proyectos en territorios donde se evidencian mayores barreras de empleabilidad. • Brindar un mayor acompañamiento y asesoría en la presentación de proyectos al FOE. • Buscar alternativas para una mayor financiación del FOE teniendo en cuenta que ha sido un instrumento efectivo para la inclusión laboral.

2.4 Apoyo en la implementación de programas estratégicos para el Sector Trabajo

La unidad del SPE ha apoyado la implementación de programas estratégicos para el sector trabajo, a través de sus agencias de empleo.

40 Mil Primeros Empleos

Según la Resolución 1490 del 24 de abril de 2015 se crea el Programa 40 Mil Primeros Empleos y se adopta su manual operativo. Dicho programa es una iniciativa del Gobierno Nacional de Colombia para ayudar a los jóvenes entre 18 y 28 años que sean bachilleres, técnicos, tecnólogos o profesionales a superar la barrera de la falta de experiencia laboral y brindarles las mejores oportunidades y condiciones para aprender y formarse en el puesto de trabajo. En dicho programa las empresas que pueden participar del programa son privadas con o sin ánimo de lucro, legalmente constituidas, de un año de existencia o más, que estén dispuestas a ofrecer vacantes ajustadas al perfil de un joven sin experiencia. Dichas vacantes deben definir claramente las funciones que desempeñará el joven dentro de la empresa, comprometerse a generar espacios para formar al joven y dejar claras las posibilidades de crecimiento y permanencia en la empresa. De igual forma, las Agencias de Empleo de las Cajas de Compensación son las administradoras de los recursos y son las encargadas de la operación en general.

La Unidad del Servicio Público de Empleo ha estado a cargo de la coordinación operativa del programa, encargándose de llevar a cabo las tareas de socialización, articulación y coordinación con las 42 agencias de gestión y colocación de empleo de las Cajas de Compensación Familiar, garantizando así la correcta implementación del programa. Durante la vigencia del programa 40 Mil Primeros Empleos, la UAESPE tendrá a su cargo la coordinación operativa del programa, asumiendo entre otras la responsabilidad del monitoreo.

A la fecha, con corte 31 de julio de 2017, se cuenta con los siguientes indicadores:

Jóvenes inscritos: 264.292

Jóvenes capacitados en competencias claves y transversales: 128.574

Empresas participantes: 10.351

Jóvenes contratados: 50.852

Actualmente siguen existiendo saldos generados por renunciados, despidos e intereses, por lo que se solicitó información de saldos a las Agencias de Empleo de las Cajas de Compensación con corte 30 de junio para establecer nuevas metas, las cuales permitirán contratación hasta diciembre de 2017. Los retos inmediatos radican en establecer dichas metas para socializarlas a las agencias.

Transporte para el empleo

Es un programa que subsidia el desplazamiento de los jóvenes a centros de empleo para realizar capacitación y asistir a entrevistas de trabajo en las ciudades de Bogotá, Medellín y Cali.

Este programa brinda una tarjeta con un cupo aproximado de 24.000 pesos para utilizar en los sistemas de transporte masivo de dichas ciudades. La meta establecida fue entregar 43.000 tarjetas del Sistema Integrado de Transporte.

La Unidad del Servicio Público de Empleo se encargó de realizar el seguimiento a la operación del programa, el cual se realizó a través de las Agencias de Empleo de las Cajas de Compensación de esas ciudades, en donde los buscadores de empleo asistieron a la ruta de empleabilidad, mejorando sus niveles de formación. El cierre del programa se realizó durante esta vigencia.

Los resultados por ciudades fueron los siguientes:

Bogotá (Cafam, Compensar, Colsubisido, Alcaldía de Bogotá) **entregaron 18.082 tarjetas**

Medellín (Comfenalco Antioquia, Comfama y Alcaldía de Medellín) **entregaron 11.289 tarjetas**

Cali (Comfenalco Valle y Comfandi) **entregaron 11.897 tarjetas**

Para un total de 41.268 tarjetas entregadas

Articulación con el Programa BEPS

BEPS es un programa de ahorro voluntario que hace parte del nuevo modelo de protección para la vejez, impulsado por el Gobierno Nacional, que favorecerá a colombianos que hoy no cuentan con la posibilidad de cotizar para una pensión o que, habiéndolo hecho, cumplieron la edad y no lograron obtenerla.

Como parte de la articulación del SPE con Colpensiones, específicamente en la difusión del programa BEPS, en el año 2017 se realizó un piloto que finalizó 31 de julio en seis ciudades del país. Se realizaron talleres a funcionarios de las agencias de empleo, donde se explicaba todo lo referente a seguridad social, incluyendo los BEPS y el trabajo de Colpensiones en territorio.

Durante los próximos meses se realizará la evaluación de dicho piloto y se espera una mesa de trabajo con Colpensiones para ampliar la cobertura en el país y contar con los protocolos claros en el direccionamiento a potenciales beneficiarios que se acerquen a los centros de empleo.

Talentos para el empleo

Es un programa en cabeza del Ministerio del Trabajo y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo- UAESPE que busca mejorar las condiciones de acceso al empleo de las personas que han registrado su hoja de vida en el Servicio Público de Empleo, mediante el otorgamiento de 13.000 becas (subsidio del 100% de la matrícula) para desarrollar cursos cortos de formación (cursos cortos básicos o avanzados en competencias claves y transversales, TIC'S y finanzas personales) en Instituciones de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano certificadas en calidad, más un apoyo económico de sostenimiento.

El programa tiene cobertura en 9 departamentos (Antioquia, Atlántico, Bogotá, Nariño, Norte de Santander, Sucre, Valle del Cauca) con 31 instituciones de formación certificadas en calidad. A la fecha se han realizado 3 convocatorias beneficiando a 11.847 ciudadanos.

En relación con la primera y segunda, las becas cubren el 100% de la matrícula en Instituciones de Formación para el Trabajo de alta calidad y, hasta el cierre de 2016, un apoyo de transporte de \$222 mil por becario, que se entrega al finalizar el proceso de formación y si los beneficiarios asisten al 80% de las clases.

Para la tercera convocatoria, puesta en marcha a partir del segundo semestre 2016, se diseñaron nuevos requisitos: edad de ingreso (entre 18 y 45 años), apoyo económico en aumento (\$344.727) y se hizo entrega del apoyo económico en dos pagos (50% al inicio y 50% al finalizar el proceso). Además, se impartieron cursos cortos de formación para el trabajo (competencias transversales y claves, TICs y finanzas personales), con cobertura en las ciudades de Barranquilla, Bogotá, Cúcuta, Medellín, Pasto, Sincelejo.

Para la 3ª convocatoria del programa, entre agosto 2016 y febrero 2017 se implementaron estrategias para incentivar su participación, arrojando los siguientes resultados:

Departamento	Inscritos	Matriculados	Aprobados
Antioquia	3.275	1.494	1.092
Atlántico	3.525	1.388	1.065
Bogotá D.C.	2.353	1.068	591
Nariño	3.613	1.090	885
Norte de Santander	3.764	974	926
Sucre	6.095	1.906	1.801
Valle del Cauca	943	185	126
Total	23.568	8.105	6.366

Las estrategias de comunicaciones implementadas permitieron que 23.568 ciudadanos se registraran, para aplicar a uno de los 8.300 cupos disponibles, lo que superó en un 150% el promedio del número de inscritos en las anteriores convocatorias. Además, de las 8105 personas matriculadas, 6.366 culminaron satisfactoriamente el curso de formación, disminuyendo en un 50% de la deserción de las convocatorias anteriores.

En la actualidad, se están realizando las actividades de prelanzamiento de la cuarta convocatoria del Programa. Esta convocatoria se ejecutará durante el segundo semestre del presente año.

2.5 Asistencia técnica a la Red de Prestadores

Con el fin de acompañar y fortalecer la gestión de la Red de Prestadores, y en particular, las Agencias de Gestión y Colocación de las Cajas de Compensación Familiar y Entes Territoriales, desde el año 2015 se ha venido consolidado el procedimiento de asistencia técnica regional de manera virtual y/o presencial, teniendo en cuenta las particularidades tanto del territorio como las características propias de los prestadores.

Actualmente se presta asistencia técnica de manera virtual y/o presencial en todo el país, con un enfoque territorial. Cada región (Centro, Antioquia-Eje Cafetero, Pacífico, Caribe, Llanos-Antiguos Territorios) cuenta con un líder, profesionales de apoyo y el soporte de 26 promotores regionales.

COORDINACIÓN EQUIPO DE IMPLEMENTACIÓN (1)			
REGIÓN	LIDER DE REGIÓN	PROFESIONALES DE APOYO	PROMOTORES REGIONALES
Centro	1	2	6
Antioquia-Eje Cafetero	1	2	5
Pacífico	1	1	5
Caribe	1	1	4
Llanos-Antiguos territorios	1	1	6
TRANSVERSALES: Profesionales apoyo SISE (2), Profesional apoyo Planeación (1), Profesional apoyo administrativo (1), Técnico Administrativo (1)			

Desde 2015 se ha prestado asistencia técnica a 69 prestadores, los cuales corresponden a 42 Agencias de Gestión y Colocación de Cajas de Compensación Familiar existentes y a 27 Agencias de Entes Territoriales. Así mismo, como producto de las necesidades y retos identificados por los prestadores, se han logrado consolidar los siguientes espacios y resultados:

Mesas técnicas: espacios de socialización entre la Unidad, los líderes y directivos de las Cajas de Compensación Familiar, que permitieron visibilizar los resultados de las Agencias de Empleo al interior de las CCF, llegar a acuerdos sobre temas estratégicos para la buena gestión, ampliar cobertura de las agencias de empleo y hacer un adecuado uso de los recursos asignados a cada CCF. En el año 2015 y 2016 se desarrollaron mesas técnicas con 41 prestadores y para el 2017 se tiene proyectado realizarlas con las 42 Agencias de Gestión y Colocación de Empleo de las CCF.

Ferias y Eventos: la Unidad constantemente ha apoyado y promovido la realización de diferentes eventos que permitan posicionar el Servicio Público de Empleo y los servicios ofrecidos por los prestadores, tanto para buscadores de empleo como para empleadores. Para ello se impulsaron diferentes tipos de eventos como:

Ferias Nacionales de Empleo: se realizaron convocatorias amplias de manera sincronizada en todo el país para que, en un mismo día, buscadores de empleo se registren e inicien la ruta de empleabilidad y, en algunos casos, encuentren de inmediato puestos de trabajo disponibles de acuerdo a la oferta previamente gestionada por los prestadores. Para este año se espera realizar la “Empleatón” la cual, desde un enfoque intensivo de gestión empresarial, permita mejorar la efectividad del proceso de intermediación laboral de las Agencias de Empleo.

Ferias de Empleo y Servicios en territorios: en diferentes momentos la Unidad ha apoyado el desarrollo de ferias de empleo y servicios, con escala regional o municipal, impulsadas por los prestadores de un territorio. Se ha logrado articulación con las cinco (5) ferias al ciudadano del Departamento Nacional de Planeación, se

apoyó la realización de cinco (5) eventos para la atención a población retornada del país, se realizó una (1) mesa regional en el Valle del Cauca y se tiene proyectada la realización de una mesa regional en Manizales en el segundo semestre 2017.

Foros de Empleo: la Unidad ha realizado y participado de manera constante en foros de carácter técnico, en los que se ha posicionado como un referente en temas de empleo y en los que producto de la experiencia e información adquirida ha aportado a los debates frente a las políticas públicas de empleo. Durante los años 2016 y 2017 se han desarrollado foros de atención a víctimas del conflicto armado (Universidad Externado, 2016), foro de ruralidad (2017) y se tiene proyectada la realización de foros de equidad de género, población con discapacidad, jóvenes, gestión empresarial, entre otros, para lo cual se busca el acompañamiento y apoyo del equipo de implementación y la participación de los prestadores.

Comunidad Virtual: como un espacio virtual de apoyo e interlocución con los prestadores se construyó la Comunidad Virtual de la Red de Prestadores del Servicio de Empleo, espacio web que ha permitido que todos los prestadores puedan interactuar con la Unidad y entre sí, además de acceder y publicar noticias e información relevante de la Red. Adicionalmente, se han realizado capacitaciones y socializaciones acerca de los diferentes temas relacionados con su quehacer mediante sesiones de streaming y salones virtuales. En el 2016 se publicaron 613 contenidos. Durante el 2017 se ha logrado la publicación de 316 contenidos, más de 28.000 visualizaciones, 799 usuarios activos en comunidad virtual y la utilización de 163 salones virtuales para diferentes fines de la red de prestadores.

Hojas de vida y Planes de trabajo: para el desarrollo de la asistencia técnica se mantiene actualizada la información de los prestadores en las hojas de vida, en ellas se consignan principalmente sus datos básicos y el portafolio de servicios y alianzas. Con base en esta información y con el fin de planear las acciones a realizar durante el año, al inicio de cada vigencia se concerta con los prestadores un plan de trabajo con tareas concretas a realizar por parte del prestador y de la Unidad con el fin de mejorar la gestión. Se realiza continuo seguimiento al plan de trabajo, a través de visitas periódicas en el territorio, de un tablero de control y mediante planes de mejora para las agencias que requieran un mayor fortalecimiento. Al finalizar el primer semestre de 2017 se logró consolidar las hojas de vida de todos los prestadores, así como concertar y realizar seguimiento a los compromisos pactados en los planes de trabajo de las 42 Agencias de Empleo de las Cajas de Compensación Familiar y de las 27 Agencias de Empleo de Entes Territoriales.

Transferencia y Gestión del conocimiento: como un aspecto fundamental para el fortalecimiento de los prestadores, se gestiona y transfiere conocimiento hacia y entre los prestadores. Para la gestión del conocimiento, se estableció una metodología para la identificación de buenas prácticas generadas en la Red de Prestadores, con lo que se dinamiza la apropiación del conocimiento a partir de las experiencias y aprendizajes. Para la transferencia se apoya e incentiva el uso de diferentes instrumentos como **a)** La Caja de Herramientas para la gestión de la ruta de empleabilidad, logrando su transferencia al 100% de la red pública de prestadores en el 2016. Durante 2017, se han realizado dos (2) fases de transferencia: la primera, corresponde a la transferencia inicial del modelo de inclusión laboral; la segunda, en el marco del Encuentro Nacional de Prestadores y está pendiente la última transferencia, programada para los meses de agosto y septiembre de 2017, que busca la operatividad del modelo a través de los instrumentos diseñados en la caja de herramientas. **b)** Sistema de Información del Servicio de Empleo-SISE en el cual se ha brindado asistencia al 100% de los prestadores sobre nuevas funcionalidades del SISE. **c)** Pruebas psicotécnicas Performance, a partir de 2016 se han aplicado más de 40.000 pruebas a través de las agencias de empleo del Servicio Público de Empleo.

Articulación y gestión territorial: uno de los principales aspectos en los que se ha evolucionado es en dar el paso hacia un trabajo por regiones que permita lograr una mayor articulación de la oferta institucional y la vinculación de la red de prestadores desde una perspectiva territorial, la cual se da en diferentes niveles, desde lo municipal hasta lo regional, pasando por lo metropolitano y departamental. Se articulan acciones con el Grupo de Asistencia Técnica Territorial del Ministerio del Trabajo y se participa en los Subcomités Departamentales del Sector Trabajo, 10 en 2017.

En los territorios de explotación de hidrocarburos se han acompañado diferentes temas para una adecuada prestación del servicio. Se han promovido espacios de encuentro entre actores de la Red de Prestadores como los encuentros nacionales de prestadores y las mesas regionales y se ha contribuido en la búsqueda de oferta, tanto pública como privada, que pueda reforzar y ampliar los portafolios de servicios de las agencias.

Adicionalmente, se logró el apoyo de 26 promotores regionales de empleabilidad, que son profesionales víctimas del conflicto armado contratados por la Unidad residentes en los departamentos, que tienen presencia continua en el territorio y que promueven y aportan a la articulación de actores y a la gestión del territorio.

Para el año 2017 se plantearon diferentes retos:

- Cumplimiento de los compromisos y acuerdos de los planes de trabajo con los prestadores para lograr el fortalecimiento de la ruta de empleabilidad de las agencias de empleo.
- Consolidar y reforzar la apropiación de los instrumentos y elementos del modelo de inclusión laboral mediante el proceso de transferencia de la caja de herramientas.
- Realizar las mesas técnicas para lograr una adecuada y pertinente planeación por parte de las agencias de empleo de las CCF que permita atender sus principales necesidades en materia de empleabilidad.
- Realización de la Empleatón que permita posicionar y visibilizar el Servicio Público de Empleo en las diferentes regiones mediante acciones efectivas en materia de gestión empresarial, vacantes y colocación.

2.6 Implementación del SPE en territorios de hidrocarburos

Los escenarios de conflictividad que presentan las empresas del sector de hidrocarburos, especialmente en los segmentos de exploración y producción, tienen un origen significativo en los temas asociados a la vinculación de mano de obra local debido a que históricamente el relacionamiento directo entre las empresas y las comunidades, sumado a la presencia incipiente del Estado, generó procesos de empoderamiento negativo de algunos actores que finalmente mutaron hacia la ilegalidad en los procesos de intermediación laboral, concentrándose específicamente en los departamentos de Guajira, Bolívar, Magdalena, Atlántico, Córdoba, Sucre, Cesar, Norte de Santander (zona Catatumbo), Meta, Casanare, Arauca, Putumayo, Huila, Tolima y los 5 departamentos que conforman la región del Magdalena Medio .

Por ésto se identificó la necesidad de definir una estrategia de intervención que propenda por la promoción y protección de la mano de obra local y que, a su vez, fortalezca el papel de los prestadores autorizados del Servicio de Empleo en estas regiones en donde, además de implementar herramientas que incrementen su calidad en la prestación de los servicios de gestión y colocación, se fomente su articulación y coordinación con los actores sociales, económicos, civiles, políticos y sindicales del territorio, generando así un ambiente de corresponsabilidad en el marco del desarrollo económico y social, para lo cual se hace necesario el establecimiento de reglas de juego claras en la intermediación laboral y se propicie la sinergia institucional entre todas las instituciones del sector trabajo y de estas con las demás instituciones locales, regionales y nacionales.

Los principales avances en esta estrategia han sido, principalmente, un incremento en la cobertura de los prestadores que adelantan acciones en el marco en territorios de hidrocarburos, que para el año 2015 tan solo contaba con presencia en 25 de los 147 municipios que cuentan con proyectos de producción y exploración de hidrocarburos. Para el año 2016 se ascendió a 51 y en lo corrido del año 2017 se cuenta con la presencia de prestadores del Servicio Público de Empleo en 82 municipios.

	Cajas de Compensación	Alcaldías	RED PRIVADA	TOTAL PRESTADORES	MUNICIPIOS ATENDIDOS	
2015	4	5	6	15	25	17,01 %
2016	17	7	4	28	51	36,69%
2017	21	6	2	29	82	55,78%

En lo que respecta a la normatividad, en el año 2014 se adoptó el **Decreto 2089** que buscaba dar reglas del juego para la protección de mano de obra local, consagrada en la Ley 1551 de 2012, propendiendo por la reducción de la ilegalidad en la intermediación laboral y promover la presencia institucional en la regiones. Sin embargo, este decreto fue emitido de manera transitoria (periodo de 2 años) y tenía una aplicación limitada a solo 50 municipios de los casi 160 con actividades de producción y exploración de Hidrocarburos (Resolución 5050 de 2014). Con su pérdida de vigencia, la Unidad del SPE y el Ministerio del Trabajo, en conjunto con el Ministerio de Minas y Energía, emitieron el **Decreto 1668** del 21 de octubre de 2016 el cual, adicionalmente a las medidas básicas del decreto 2089, estableció roles más claros a los actores involucrados (Prestadores Autorizados, Empresas, Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, Entes Territoriales y Comunidad), así como promover la presencia institucional en estas regiones.

La implementación de estos decretos obligó a la Unidad del Servicio de Empleo, además del papel de fortalecimiento de los prestadores autorizados y la ampliación en su cobertura, a adelantar jornadas de socialización y sensibilización sobre la implementación de la normatividad, específicamente con las comunidades y actores locales de los municipios priorizados. La atención itinerante y móvil del SPE ha permitido desarrollar con éxito estas jornadas, especialmente en las comunidades de las áreas rurales, lo que favorece de manera significativa su oportunidad de acceder a las vacantes registradas en el SISE.

	JORNADAS DE SOCIALIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN		JORNADAS DE REGISTRO
AÑO	CASCOS URBANOS	VEREDAS	PERSONAS ZONAS RURAL
2015	25	89	2.680
2016	51	378	15.360
2017	82	421	26.520

Por otro lado, los efectos que la crisis económica originada por la caída en los precios del petróleo generó en los municipios productores, han sido muy significativos, entre ellos, la reducción de las oportunidades laborales.

Este escenario envió una señal al Gobierno nacional sobre la necesidad de hacerle frente a la monodependencia de estas regiones al sector de hidrocarburos, el cual se ha convertido en la única fuente formal de empleo. Es por esto que la Unidad del Servicio de Empleo, como uno de los actores del Gobierno con mayor presencia en estas regiones, se ha convertido en actor protagónico en la convergencia de entidades y empresas que buscan la dinamización de otros sectores productivos. En esta apuesta, las mismas empresas de hidrocarburos y las que llegan a la región en el marco de proyectos PINES han jugado un papel importante en la implementación de la estrategia, la cual tiene como base fundamental los Planes Desarrollo Departamentales y Municipales, con lo cual pretende guardar coherencia con la vocación económica de los municipios y regiones.

Para el año 2017, el modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas de la Unidad del Servicio de Empleo se adaptó de manera efectiva a la apuesta de diversificación de la economía en esta regiones; en consecuencia, se han realizado acompañamientos permanentes a estrategias públicas y privadas entre las cuales se destacan las adelantadas por actores como las alcaldías de los municipios de Puerto Nare, Puerto Triunfo, San Luis y San Carlos en el departamento de Antioquia; Coveñas, en Sucre y Puerto López, en Meta; la Agencia

Nacional de Hidrocarburos, Estrategia Territorial de Hidrocarburos cuyos socios son los Ministerios del Interior, Minas, Trabajo, y el PNUD; empresas del sector de hidrocarburos como Ecopetrol, Hupecol y Chevron y empresas de otros sectores como Celcia, empresa del grupo Argos, la Fazenda, empresa del grupo Aliar y por el sector de Minas, el Cerrejón.

Las principales estrategias de cierre de brechas adelantadas por el SPE en territorios de hidrocarburos son:

MUNICIPIOS	PROYECTO	ESTADO ACTUAL	OBSERVACIONES
Puerto Nare, Puerto Triunfo, San Luis y San Carlos (Antioquia) /Magdalena Medio	Hidroeléctrica CELSIA: Prospectiva de 5.100 empleos, formar capacidades para la construcción de la Presa y formación para explotación turística. CORONA: Formación en temas mineros para comunidad Puerto Triunfo 300 vacantes	En Ejecución: Se inició con la Ruta de Empleabilidad con las alcaldías de los municipios, a espera de asignación del contratista para que Comfenalco inicie la implementación del modelo de cierre de brechas. Identificado: primera reunión última semana de agosto de agosto.	Se encuentra en construcción la ruta de empleabilidad para identificación de perfiles del proyecto CELSIA.
Rioacha y Manaure-Guajira	Cerrejón: Formar capacidades en maquinaria pesada para vincular bajo el modelo con enfoque de género mujeres a la mina. CHEVRON: Línea de generación de ingresos y apuesta turística	En ejecución: Actualmente se realizó por parte de COMFAGUAJIRA adquisición de Unidad Móvil para jornadas de Registros, contratación de personal Wayuu por la ruta Indígena, se está a la espera de la carta de intención con la empresa Cerrejón, para iniciar con los cursos de conducción.	Reunión de seguimiento de compromisos 28 de Julio de 2017 en Riohacha con Empresas.
San Antero (Córdoba), Ovejas y Coveñas (Sucre)	Córdoba: Curso de Altura en convenio con Ecopetrol para población de San Antero y Coveñas financiado por COMFACOR. Sucre: Entrega de 300 libretas Militares para el municipio de Ovejas con el fin de mitigar barreras a población Víctima del Conflicto alianza UARIV-COMFASUCRE. Coveñas: Formación Turística 120 mujeres zona de La Caimanera.	Identificado: En Estructuración de la propuesta con la Caja de Compensación, Aso comunal, Fuerzas Militares y Ecopetrol. En Ejecución: El 18 de agosto se entregarán las 300 libretas de la mano del SPE, Comfasucre y la UARIV para mitigar barreras individuales. Ejecutado: En el mes de marzo se realizó el lanzamiento.	Lanzamiento agosto 2017.
Puerto Gaitán y Puerto López -Meta	LA FAZENDA: formación y colocación de 100 vacantes en sector Agroindustrial con enfoque de género. HUPECOL: Inversión 1% para proyectos emprendimiento rural.	En Ejecución: en el mes de Julio de realizó lanzamiento del modelo en Villavicencio y se firmó el acuerdo de Entendimiento. Formulado: Presentado a la ANLA para aprobación con el fin de iniciar la etapa de inversión octubre de 2017. Identificado: Se encuentra en etapa de conversación COFREM, y	Actualmente se están realizando los cursos de capacitación a las mujeres. A la espera de reunión mes de agosto para continuar proyecto.

MUNICIPIOS	PROYECTO	ESTADO ACTUAL	OBSERVACIONES
	ECOPETROL: Inversión productiva y formación de capacidades	ECOPETROL para formar de acuerdo a vacantes para el territorio.	

Los principales retos de la estrategia de hidrocarburos en el año 2017 son:

- Expedición del decreto de protección de mano de obra local para los sectores de transporte y refinación de hidrocarburos.
- Jornadas de registro de oferentes en las zonas rurales por parte de los prestadores del Servicio de Empleo, específicamente aquellos que hacen parte de la red pública.
- Promover mayor presencia de la Red Pública en territorios de baja cobertura del SPE (Permanente o itinerante).
- Formulación y ejecución de proyectos de diversificación de la economía.
- Recolección, análisis y evaluación de los reportes semestrales de las empresas respecto al cumplimiento de los porcentajes de contratación de mano de obra local.
- Asesorar, acompañar y apoyar la implementación del módulo de hidrocarburos en el SISE por parte de los prestadores autorizados y los empleadores.
- Articulación con las Direcciones Territoriales y funcionarios de I.V.C de Mintrabajo para la implementación del Decreto 1668 y resoluciones emitidas por la Unidad del Servicio de Empleo respecto de la protección de la mano de obra local.
- Informes estadísticos en coordinación con el Observatorio Laboral del Servicio de Empleo

2.7 Empleo rural

El proceso de paz y la actual etapa de posconflicto que estamos viviendo ha permitido visibilizar más que nunca los retos del campo colombiano, las brechas en materia de pobreza y acceso a servicios básicos son significativas, el campo ha estado desconectado de las oportunidades de desarrollo y la actividad productiva ha estado desconectada a los mercados.

El acceso al mercado laboral y a oportunidades de trabajo decente no son la excepción y, por el contrario, son el reflejo de múltiples carencias y brechas producto de la ausencia de Estado y mercado en muchos de nuestros territorios: la ausencia de oportunidades laborales en una de las características comunes de los territorios que se han visto afectados por el conflicto colombiano.

En ese sentido, uno de los mayores desafíos del posconflicto será llevar oportunidades de generación de ingresos y creación de empleo de calidad en las zonas rurales. Ante este escenario, la Unidad del Servicio de Empleo inició el diseño de una estrategia rural que permitiera volcar los servicios (que tradicionalmente ha tenido una fuerte influencia en zonas urbanas) a las zonas rurales.

El principal componente de esta estrategia corresponde a la puesta en marcha, desde el año 2015, de programas de empleo rural temporal. En concreto, durante estos últimos años, en alianza con el sector público y privado, se han desarrollado dos iniciativas con importantes logros para el desarrollo social y productivo del campo colombiano. Una de estas iniciativas es el programa “Manos a la Obra para La Paz” y la otra es el “Programa de Empleo Rural Temporal” en el marco del Pacto Agrario.

En los años 2015 y 2016 la Unidad del Servicio Público de Empleo lideró un programa de empleo rural temporal, en el marco del Pacto Agrario, el cual logró la contratación temporal de 7.500 trabajadores que desarrollaron actividades relacionadas con la construcción y/o rehabilitación de infraestructura física o vial. En total, el programa hizo presencia en 163 municipios rurales del país.

En 2016 y 2017, la apuesta del programa de empleo rural temporal se enfocó en los territorios que han sido afectados por el conflicto armado. Específicamente, este nuevo programa de empleo rural temporal Manos a

la Obra para la Paz se enmarca en una alianza entre la Alta Consejería para el Posconflicto, la Unidad del SPE y el PNUD.

El objetivo del programa es generar empleos formales temporales (entre 4 y 6 meses) en territorios afectados por el conflicto para la reconstrucción de bienes públicos, infraestructura productiva y/o adecuaciones de vías terciarias. Este programa ha sido fundamental y pionero en la generación de respuestas rápidas en materia de empleo en los municipios de posconflicto priorizados.

Actualmente, el programa hace presencia en 22 municipios con 33 obras y se han contratado 779 personas. Se espera al finalizar el año llegar a la meta de más de 1.000 personas contratadas (ver anexo 1)

Los retos son:

- Finalizar exitosamente el programa Manos a la Obra para la Paz: Se espera que, a partir del mes de agosto, se hayan cerrado las contrataciones de trabajadores y únicamente quedará pendiente el seguimiento a las obras y a los contratos que se encuentren en ejecución.
- Puesta en marcha de programa intensivo en mano de obra – Construyendo Paz (Recursos FOSFEC): Con la expedición de la ley 1780 de 2016 “Ley Projoven” las Cajas de Compensación Familiar de todo el país deberán destinar recursos del FOSFEC (Fondo de Solidaridad y Fomento al Empleo y Protección al Cesante) para financiar y operar programas y proyectos relacionados con la promoción de empleo y el emprendimiento en zonas rurales, el desarrollo de obras en los territorios, la generación de ingresos, el impulso y financiamiento de las actividades agropecuarias, la promoción de la asociatividad y el desarrollo de proyectos productivos, entre otros. Esto representa una oportunidad inminente dada la cantidad de recursos (200 mil millones para todas las líneas) y la presencia de las cajas en todos los departamentos del país.

En este contexto, los programas de empleo rural temporal se convierten en una línea de inversión por parte de las CCF. De hecho, la **Resolución 1400 de 2017** del Ministerio de Trabajo crea el Programa Intensivo en Mano de Obra “Construyendo Paz” en el marco del mecanismo de protección al Cesante. El objetivo de este programa es *“Contribuir a la generación de empleo rural a partir de la ejecución de proyectos de pequeña y mediana escala, intensivos en mano de obra, orientados a la recuperación de la infraestructura comunitaria, el tejido social y el capital productivo de los territorios de las zonas rurales y afectados por el conflicto armado; brindando ingresos monetarios a partir de oportunidades de empleo temporal a la población rural ubicada en las zonas priorizadas por el gobierno nacional”*.

Actualmente el programa se encuentra en proceso de revisión, toda vez que no existe claridad respecto a los recursos con los que cuenta el Sistema para implementar el mismo. Se espera que, en el corto plazo, el Ministerio del Trabajo brinde lineamientos para la ejecución de estos recursos y la operatividad de los programas y proyectos. En este contexto, la experiencia y las lecciones aprendidas por la Unidad del Servicio de Empleo en el diseño e implementación de proyectos de empleo rural temporal será un factor de éxito para la implementación de los proyectos de este tipo en el marco del FOSFEC

2.8 Monitoreo y seguimiento del SPE

Uno de los principales logros de la Unidad del Servicio Público de Empleo ha sido el diseño y puesta en marcha del Observatorio del SPE, cuyo propósito es generar, analizar y divulgar información y conocimiento acerca de la oferta y la demanda laboral del país con un enfoque regional, sectorial y poblacional, que permita mejorar la gestión del Servicio Público de Empleo y orientar a los actores públicos y privados en la toma de decisiones.

El pasado 10 de octubre de 2016 se realizó el lanzamiento oficial del Observatorio laboral del Servicio Público de Empleo, un evento que contó con la participación de instituciones oficiales y privadas que involucran diversos sectores de la actividad nacional como gobierno, academia, empresarios, entre otros.

A partir de esta fecha, el Observatorio Laboral ha generado productos de manera periódica o por demanda con diferentes grupos de interés y se ha convertido en un referente de información de demanda laboral en todo el país.

A continuación, se relacionan todos los productos del observatorio a la fecha:

Oferta laboral

- (15) Anexos estadísticos de oferta laboral - Nacional
- (11) Anexo estadístico de Oferta Laboral para Víctimas del Conflicto.
- (11) Anexo estadístico de Oferta Laboral de Género
- (11) Anexo estadístico de Oferta Laboral para Jóvenes
- (10) Anexo estadístico de Oferta Laboral personas con Discapacidad
- (56) Anexos estadísticos de oferta laboral - Regional

Demanda laboral:

- (17) Anexo estadístico de la Demanda Laboral - Nacional
- (55) Anexo estadístico de la Demanda Laboral - Regional
- (17) Boletín de Oportunidades Laborales
- (32) Boletín de Coyuntura Laboral Regional

Documentos especiales:

- (4) Boletines poblacionales
- (6) Notas de coyuntura laboral
- (5) Documentos técnicos
- Boletín de Caracterización de prestadores
- Memorias Foro de Observatorio Laboral

A 18 de julio de 2017 se registraron un total de 51.817 visitas a la página web del Observatorio, lo que representa un total de 71.585 lecturas y cerca de 18.500 descargas de todos los productos.

De igual forma en el año 2017 empezó el ciclo de Foros del Observatorio del SPE, cuyo objetivo es generar espacios de discusión en torno a políticas públicas de empleo donde confluyan las posiciones de la academia, el gobierno, organismos multilaterales, gremios y demás actores relevantes del mercado de trabajo en Colombia. El pasado 3 de mayo de 2017 se llevó a cabo en Bogotá el primer Foro del Servicio de Empleo, el cual se enfocó en el empleo rural en contexto de posconflicto y que contó con la participación activa del Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural (RIMISP), el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD y la Agencia de Renovación el Territorio.

Adicional a los productos, se han generado alianzas que permiten el intercambio de información estadística y asesoría técnica con distintas instituciones entre las que se encuentra el DANE con el Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral, la Universidad del Rosario y el PNUD dentro del Marco Nacional de Cualificaciones).

Finalmente, se debe destacar que el Servicio Público de Empleo fue una de las 6 entidades que ganaron la convocatoria del “Primer Llamado a Evaluaciones de Impacto” organizado por el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y la Corporación Andina de Fomento (CAF), en el cual se presentaron 61 propuestas correspondientes a 32 entidades del orden nacional y 10 del orden territorial. La propuesta del SPE consistía en llevar a cabo una evaluación de impacto para medir los efectos de la ruta de atención especializada a las

personas víctimas del conflicto armado para acceder a un empleo y este proceso ha estado liderado por el Observatorio del SPE.

Los retos planteados para este observatorio son:

- Consolidación del Observatorio como referente nacional del mercado laboral
- Consolidación de la agenda de cierre de brechas de capital humano
- Incorporación de nuevas temáticas – Prospectiva Laboral con enfoque regional y sectorial
- Rediseño de temas que llevan a mejorar la experiencia del usuario en la página web
- Terminar el componente de georreferenciación de oferta y demanda laboral
- Implementación de consulta dinámica de la información vía web.

2.9 Sistema de información del SPE

En el año 2013 se implementó el sistema de información de la Unidad para la gestión y colocación de empleo, REEMPLERO. Los principales usuarios fueron las Agencias de las Cajas de Compensación Familiar (23) y Entes Territoriales (7); no obstante, este sistema era obsoleto tecnológicamente porque tenía graves problemas de desempeño, afectando a más de 1.400.000 buscadores de empleo y 90.000 empleadores.

Así, en el año 2015 se desarrolló el sistema de información del Servicio Público de Empleo, SISE, bajo la modalidad de software como servicio (SaaS) que en la actualidad soporta la operación de casi 3.500.000 buscadores de empleo, más de 180.000 empleadores, 85 Prestadores con más de 2.500 usuarios internos y la Unidad.

El SISE es la versión parametrizada desarrollada por módulos para los siguientes actores del sistema y corazón del Mecanismo de Protección al Cesante:

- Buscador de Empleo: Permite el registro de Hoja de Vida, búsqueda automática de vacantes de acuerdo a su perfil, autopostulación a vacantes de interés relacionadas con su perfil, registro de ruta de empleabilidad, entre otros.
- Empleador: Permite el registro de vacantes, seguimiento a candidatos remitidos por las agencias y de los autopostulados.
- Prestadores, 85 de los cuales 42 son Agencias de Cajas de Compensación Familiar (una está en proceso de migración). Además de tener toda la funcionalidad de Buscadores y Empleadores, pueden realizar gestión empresarial, matching automática con filtros específicos para búsqueda de candidatos para aplicar a vacantes, herramientas para la gestión e intermediación laboral, seguimiento a colocaciones, direccionamiento que incluye entrevistas, orientación y capacitación (integrado parcialmente con FOSFEC), indicadores de gestión por punto de atención y reportes. Implementación de programas de gobierno, reconocimiento de población especial, ruta de empleabilidad.
- Unidad, administradora de la Red Universal de Prestadores (la información de buscadores, empleadores y vacantes está disponible para todos los prestadores, lo cual amplía las oportunidades de gestión).

El SISE es el sistema de información que provee todos los elementos de empleabilidad e integración con el mecanismo de protección al cesante; adicionalmente, se desarrolló de manera paralela la versión de registro de buscadores fuera de línea, SISE Off Line, para realizar campañas de registro masivo en zonas sin cobertura de comunicaciones y transmisión masiva para incorporación en la base de datos de SISE.

Los prestadores tienen una herramienta útil y versátil que les ha permitido hacer gestión, seguimiento y cumplimiento a las metas. Hoy, además de las Agencias de las Cajas de Compensación Familiar y Entes Territoriales, se han incorporado al sistema Bolsas de Empleo de Universidades y Agremiaciones para compartir recursos y sumar esfuerzos en la colocación de empleo.

Algunos de los principales desarrollos planteados para el año 2017 son:

Módulo de Hidrocarburos: funcionalidad particular que permite el registro y control de vacantes del sector, la postulación de mano de obra calificada y no calificada del área de influencia de los proyectos, la aplicación de búsqueda en anillos, la priorización de mano de obra rural y la autopostulación a los prestadores además de la generación de reportes para el control de empresas y vinculación de la población.

Entrevista de empleabilidad: funcionalidad que permite la identificación de barreras para mitigar las brechas de empleabilidad de los oferentes, tomando unos datos básicos de las hojas de vida registradas y complemento de preguntas socioeconómicas para asegurar el proceso.

Integración con pruebas psicotécnicas Performance: desarrollo de integración de las pruebas Performance en los módulos de Oferentes y Prestador para presentación de pruebas y su respectiva consulta con carga de resultados en el sistema.

Estandarización de direcciones: implementación del modelo estándar de direcciones de Colombia para mejorar la calidad de la data que permite el desarrollo de funcionalidades de Georreferenciación.

Calendario para gestión empresarial: inclusión de un calendario por gestor empresarial para el agendamiento y seguimiento de citas y gestión con los empleadores.

Integración FOSFEC: Desarrollo de las funciones y data para la integración total del módulo de direccionamiento y marca de beneficiarios que automaticen los procesos de control en FOSFEC independientemente de la plataforma tecnológica y procesos de cada una de la Cajas de Compensación Familiar.

Reportes: Definición de consultas estáticas y cuadros de control para el seguimiento de Prestadores.

Otros sistemas de apoyo desarrollados, necesarios para la gestión del SPE y de la Unidad son:

MISPE: APP para Android y iOS con funcionalidades de búsqueda de vacantes, directorio de prestadores autorizados, georreferenciación y ubicación de puntos de atención y una sección de contáctenos con llamadas a la línea 120 y formulario de contacto.

Buscador de vacantes: Búsqueda avanzada de vacantes de cualquier prestador autorizado con actualización diaria.

CIPRES: Control Integral de Prestadores. Sistema de información que le permite a la Subdirección de Administración y Seguimiento realizar en una herramienta de procesos (BPM) la gestión integral sobre los Prestadores.

FI-FA: Sistema de información del área financiera de la Secretaría General para el control financiero interno.

SEPIA: Sistema de información del área de Planeación para el registro, control y seguimiento de los planes estratégico y de acción de la Unidad del Servicio Público de Empleo.**Sherlock:** Sistema de información para consulta de datos históricos de REEMPLERO antes de migración, cubriendo todos los actores de la operación.

Sitios WEB

- **Sitio Unidad:** unidad.serviciodeempleo.gov.co
- **Sitio Servicio de Empleo:** serviciodeempleo.gov.co
- **Buscador de vacantes:** www.buscadordeempleo.gov.co
- **Micrositio Observatorio de Empleo:** serviciodeempleo.gov.co/observatorio
- **Intranet:** <https://sites.google.com/a/serviciodeempleo.gov.co/speintranet/>

2.10 Promoción del SPE

Reconociendo la necesidad de dar a conocer el Servicio Público de Empleo e incidir en que tanto buscadores de empleo como empresarios hagan uso del mismo, la Dirección General reconoció la necesidad de diseñar una estrategia que permitiera incrementar el uso del Servicio Público de Empleo.

A la fecha se han desarrollado acciones de promoción del SPE y de los servicios que ofrece la Red de Prestadores en todo el territorio nacional, llegando a gremios, cámaras de comercio, entidades del estado, instituciones de la sociedad civil, empresas y fundaciones que desconocían el funcionamiento del SPE. Los objetivos perseguidos con las alianzas varían según el tipo de actor.

Con gremios, cámaras de comercio y grandes empresarios, se busca la vinculación de los empresarios al servicio de empleo, para incrementar el registro y gestión de vacantes o el apoyo a desarrollo de proyectos que requieren gestión de talento humano y su posterior vinculación laboral.

Con entidades del estado y organizaciones que trabajan en temas de inclusión laboral se ha puesto a disposición de entidades la oferta de servicios para el cierre de brechas y la atención a población vulnerable con el fin de incidir positivamente en el mejoramiento de sus perfiles ocupacionales, ayudando a la superación de barreras y la oportunidad de poder participar en procesos de selección que terminen en colocaciones efectivas.

Las alianzas con las que se han firmado memorandos de entendimiento son:

Con Gremios y Cámaras:

- Cámara de Comercio de Barranquilla
- Cámara Colombiana de la Construcción
- Cámara Regional de la Construcción del Atlántico
- Cámara Colombiana de la Construcción del Valle del Cauca
- Cámara Colombiana de la Infraestructura
- Cámara Colombiana de la Infraestructura seccional Norte
- Cámara Colombiana de la Infraestructura seccional Antioquia
- Cámara Colombiana de la Infraestructura seccional Occidente

Con estos actores se han desarrollado principalmente las siguientes acciones:

- Promoción del SPE con los afiliados a las cámaras para dar a conocer el portafolio de servicios ofrecido a través de la red de prestadores
- Acompañamiento al cumplimiento de las Resoluciones 2605 de 2014 y 0129 de 2015 sobre el registro obligatorio de vacantes
- Desarrollo de mesas técnicas con los diferentes clúster y con los gerentes de recursos humanos para determinar sus demandas en mano de obra
- Intercambio de información en materia de empleo, mano de obra y formación en el sector de la construcción en el territorio nacional

Con Entidades Públicas

- Departamento Interadministrativo de la Función Pública
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF
- Dirección de Bienestar y Salud del Sector Defensa

Las principales acciones desarrolladas son:

- Con el Departamento de la Función Pública, la expedición de una circular conjunta para la colocación de vacantes que se encuentran en provisionalidad.
- Formación para los funcionarios públicos a través de la plataforma Capacítate para el empleo y para los jóvenes que pertenecen al programa Estado joven.
- En general, espacios de promoción del SPE a través de la red de prestadores orientado a los oferentes
- Acompañamiento para la vinculación laboral de población con discapacidad.
- Articulación con la red de prestadores para la sensibilización al empresario frente a las diferentes poblaciones.

Con Empresas y Fundaciones

- Organización Terpel
- Claro Colombia
- Fundación Corona
- Fundación Neme

Con este grupo el trabajo realizado consta de:

- Identificación de necesidades del sector económico.
- Identificación de la demanda laboral por medio de la red de prestadores.
- Acompañamiento para la identificación de perfiles ocupacionales.
- Acompañamiento en procesos de publicación de vacantes.
- Generación de espacios de promoción del SPE con las empresas y dado el caso con sus contratistas para dar a conocer la oferta de servicios de la red de prestadores.

En el Anexo 2 se detallan las alianzas firmadas y las gestionadas y su respectivo avance.

2.11 Cooperación internacional

Por otro lado, reconociendo que el SPE no se encuentra aislado en su tarea y que, además de desarrollar un acercamiento y relacionamiento con entidades aliadas en materia de empleo, también existe en la comunidad internacional entidades con interés en los temas del mercado de trabajo en el país, se desarrolló una estrategia de integración a organizaciones internacionales que agrupan servicios de empleo de todo el mundo y el acceso a cooperación técnica y financiera a través de agencias y organismos de cooperación para el desarrollo.

La Estrategia de cooperación cuenta con dos enfoques:

Cooperación financiera: el objetivo de la Cooperación Financiera es obtener recursos que puedan cofinanciar proyectos y estrategias especiales que la Unidad del SPE desarrolla con algunos de los miembros de su Red de Prestadores y que buscan cerrar las brechas de empleabilidad de la población más vulnerable.

Cooperación Técnica: con la Cooperación Técnica se busca identificar otros servicios públicos de empleo, Ministerios de Trabajo y/o Seguridad Social de la región, Europa, Asia y/o Estados Unidos, que tengan una mayor trayectoria y que puedan mediante misiones a Colombia, visitas o pasantías que realicen funcionarios de la Unidad del SPE y/o de sus Prestadores a estos países, aprender de su experiencia e identificar buenas prácticas que puedan replicarse en Colombia.

Dentro de los temas de interés que serán objeto de cooperación se han priorizado los siguientes:

- Fondo de cierre de brechas
- Fondo de fortalecimiento de capacidades regionales
- Emprendimiento

- Población vulnerable: mujeres, víctimas del conflicto, población con discapacidad, reintegrados, entre otras.
- Fortalecimiento de la Unidad del SPE
- Conocer experiencias internacionales en materia de políticas del mercado de trabajo

A la fecha se ha hecho gestión con:

- Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo
- Comisión Europea para la Cooperación y el Desarrollo SOCIEUX
- Banco Interamericano de Desarrollo, BID
- Fundación Carlos Slim

2.12 Comunicación interna y externa

2.12.1 Comunicación Externa

La estrategia de Comunicaciones de la Unidad del Servicio Público de Empleo, SPE, tiene como propósito aportar al posicionamiento del SPE a nivel nacional y regional a través de la promoción y difusión de los programas, servicios, herramientas y eventos que ofrece y realiza la entidad. Asimismo, desde las comunicaciones se pretende aportar al mejoramiento de la calidad del servicio.

Para ello se consolidó un **protocolo de comunicaciones** que contiene un Manifiesto, este documento da cuenta de los mensajes clave que se deben posicionar de acuerdo al público objetivo, el cual está conformado por empleadores, buscadores, Agencias de Empleo, entes territoriales y Gobierno Nacional. Además, contiene una serie de libretos enmarcados en el enfoque poblacional y regional que contempla la estrategia de la Unidad.

El protocolo de comunicaciones también contempla el **protocolo de eventos**, el cual describe al detalle la forma de realizar eventos de gran formato (Ferias de Empleo), iniciando por la concepción del objetivo del evento, la preproducción logística, estudiando los aspectos más relevantes del montaje y el desarrollo del mismo, y finalizando con el análisis de los resultados del evento.

Además, el SPE cuenta con un **Manual de Imagen**, el cual es la guía para la correcta utilización de la marca y es una herramienta que le permite a la Oficina de Comunicaciones autorizar y dar lineamientos a la red de prestadores sobre sus comunicaciones visuales. A lo largo del tiempo, el manual se ha modificado de acuerdo a las necesidades del Servicio de Empleo.

Estos importantes documentos son la base para la construcción de mensajes, campañas y piezas de comunicaciones.

Campañas de Comunicación

En el año 2015 y atendiendo a los lineamientos de comunicación del Gobierno Nacional para apoyar el proceso de paz, se adelantó una campaña de comunicación dirigida a la población víctima del conflicto armado dando a conocer los servicios de gestión y colocación que podían encontrar en las Agencias de Empleo del país. Por este motivo se acompañó y asesoró al equipo que coordina la estrategia dirigida a esta población, en el diseño y la difusión de piezas para televisión, radio y redes sociales. Durante este mismo año se realizó la difusión de mensajes en el programa “Tal Cual”, dirigidos a buscadores de empleo, con el objetivo de posicionar el Servicio de Empleo como referente principal a la hora de buscar trabajo en Colombia.

En el 2016 se desarrolló la campaña “Nos Acerca al Trabajo”, que pretendía dar cuenta de los programas dirigidos a las poblaciones priorizadas. Esta campaña tuvo 68 menciones en televisión nacional, logrando un alcance de por lo menos 16.125.922 de personas. En radio nacional se obtuvieron 210 menciones y en radio regional de siete ciudades, en doce emisoras, 600 menciones, logrando un contacto con 9.632.875 de personas.

En redes sociales se logró alcanzar a través de Facebook 2.700.411 de personas, en Google 20.783.287 de impresiones y 1.653.115 de impresiones en Twitter. En este año también se realizaron cápsulas informativas en el programa “Tal Cual” con dos mensajes: a los empresarios sobre los servicios que le prestan las Agencias de Empleo para la selección del talento humano y a los colombianos para que no se dejaran estafar de agencias de empleo ilegales que cobran por los servicios de gestión y colocación y se hacen pasar por Agencias autorizadas por el SPE.

En 2017 se está desarrollando una campaña dirigida al sector empresarial, considerado un actor clave en la generación de oportunidades laborales. Esta campaña contempla la elaboración de un relato institucional, cuñas radiales, impacto digital y participación en televisión a través del programa “Tal Cual”. Además, en paralelo se adelanta una campaña enfocada en destacar los servicios y beneficios dirigidos a los empleadores en el marco de la “Empleatón”.

Free Press

Desde el 2015 hasta la fecha se han realizado 129 comunicados de prensa, los cuales han sido enviados masivamente a los medios de comunicación, nacionales y regionales, teniendo un importante impacto en las ciudades principales e intermedias. Usualmente se acompaña este documento con audios del vocero(a), fotografías y videos que den cuenta del programa o el evento que se esté desarrollando.

Estos comunicados presentan los programas, eventos y ofertas en general del SPE, entre los cuales se destacan el Boletín de Oportunidades, un informe completo y detallado de la oferta y demanda laboral nacional, así como los Boletines de Coyuntura Laboral, que contienen un análisis del mercado laboral de cada una de las regiones (Caribe, Centro Oriente, Eje Cafetero y Antioquia, Pacífico y Centro Sur). El realizar documentos que expliquen de manera sencilla los reportes del Observatorio ha permitido posicionar al SPE como un referente de información en materia laboral y brindarle a los trabajadores y empleadores datos útiles para su búsqueda de empleo o consecución de personal.

Asimismo, los comunicados tratan temas referentes a los avances, programas y proyectos dirigidos a las poblaciones priorizadas que dan cuenta de los beneficios y servicios que hay para cada una. Esta importante labor ha permitido la publicación de noticias que posicionan y visibilizan al SPE y que se puede cuantificar en 2.500 millones de pesos aproximadamente.

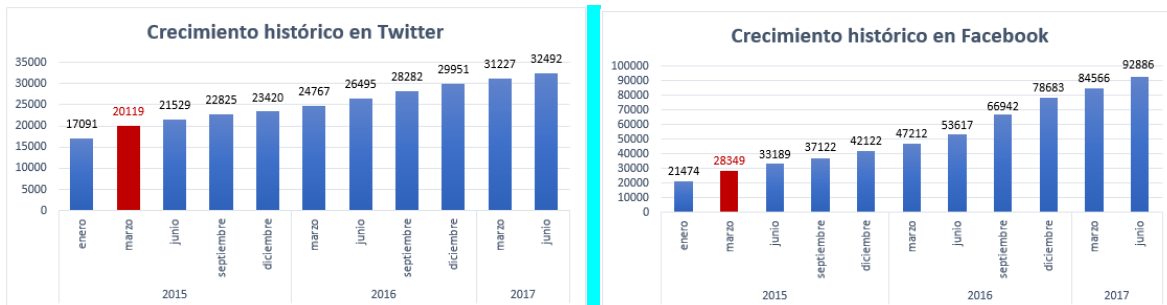
Eventos

Durante el 2015 los eventos se orientaron al posicionamiento y recordación de la marca SPE. Asimismo, su propósito en general era la inscripción de las hojas de vida por parte de los buscadores de empleo y estaban bajo la marca de “Unidos por el Empleo”. Para 2016, la mayoría de actividades estaban enmarcadas en la gran apuesta del Gobierno Nacional por aportar a la construcción de un país en paz. Algunos eventos que se destacan durante este período son los Hechos de Paz, la Feria Nacional “Con Empleo Hay Paz”, la firma de pactos con el sector empresarial para la inclusión laboral con equidad de género y los eventos enmarcados en el programa de empleo rural temporal.

Para el 2017 se tiene contemplado realizar por lo menos 64 eventos en diferentes regiones del país. En el Anexo 3 se evidencia el listado completo de las actividades que se desarrollarán.

Redes Sociales

Las redes sociales del Servicio Público de Empleo (Facebook y Twitter) son los canales de difusión estratégica de contenidos que dan a conocer los servicios, programas y atributos de la entidad. Estos canales digitales han tenido un aumento constante de seguidores y han permitido la fidelización del público a los mismos y su interacción con la entidad, entre 2015 y 2017. Además, son los espacios óptimos para desarrollar sinergias con entidades del Gobierno Nacional y las Agencias de Empleo.



Sellos de Autorización

El Sello de Autorización es un documento que deben tener todas las Agencias de Empleo autorizadas por el SPE. Este sello fue diseñado y distribuido en el 2016 por el área de comunicaciones y se entregó por lo menos a 450 Centros de Empleo en todo el país.

Para el 2017 se rediseñó el sello que incluye un holograma de seguridad para evitar su reproducción de manera ilegal y será distribuido nuevamente a toda la red de prestadores públicos autorizados hasta la fecha.

Portales web

El área de comunicaciones es la encargada de diseñar el look and feel o apariencia de las páginas web, buscando siempre la simplificación de la información y de las rutas de navegación que el usuario debe recorrer para beneficiarse de los servicios que ofrece el SPE. Al hacer más amable la interfaz, los usuarios utilizarán en mayor número y por más tiempo los portales, lo que permite el posicionamiento de la entidad y sus herramientas digitales.

2.12.2 Comunicación Interna

La estrategia de comunicación interna del Servicio Público de Empleo tiene como propósito brindar información útil y de interés a funcionarios y Agencias de Empleo con el objetivo de aumentar la eficacia del talento humano y procurar por el bienestar de los mismos. Para ello, durante estos últimos tres años se han consolidado nuevos canales de información, comunicación e interacción con el público interno y el fomento del uso de los mismos.

Se eliminó la versión impresa del periódico institucional “**SPE Te Informa**” y se implementó la presentación en formato digital, el cual es compartido semanalmente vía correo electrónico. Además, se adquirieron equipos de comunicación para informar sobre temas de interés y se inauguró la emisora interna de la Unidad “**La Voz del Empleo**” a través de la cual se divulgan las actividades desarrolladas por la Dirección General y las diferentes áreas del SPE.

Se rediseñó y se relanzó la **Intranet** con el fin de hacerla más atractiva y amigable para todos. Asimismo, el SPE cuenta con una **Comunidad Virtual**, la cual es un espacio de comunicación e interacción con los prestadores públicos y privados, donde el área de comunicaciones se encarga de compartir información de interés para este público.

Igualmente, se han hecho cubrimientos fotográficos y audiovisuales de diversos eventos de la Dirección General compartidos en Youtube, la página de la Unidad, la Comunidad Virtual, la Intranet y el SPE Te Informa.

Retos de la comunicación interna y externa del SPE

- Aportar al posicionamiento del SPE en el sector empresarial al momento de realizar sus procesos de selección.
- Generar credibilidad en los buscadores de empleo y mayor confianza en el sector empresarial.

- Lograr que el SPE se convierta en una fuente de información permanente para los periodistas.
- Fortalecer la comunicación con las Agencias de Empleo y lograr el adecuado uso de la marca en sus piezas visuales.
- Lograr que los voceros a nivel regional acaten el protocolo de comunicaciones.

2.13 Normatividad

- Se realizó la coordinación operativa del Programa 40 Mil Primeros Empleos (Resolución 347 del 6 de febrero de 2015 de Mintrabajo)
- Se lideró la construcción del Registro de Prestadores del Servicio Público de Empleo (Resolución 1397 del 20 de abril de 2015 de Mintrabajo).
- Se establecieron condiciones para el registro y publicación de vacantes (Resolución 129 del 3 de marzo de 2015 de la UASPE).
- Se propuso la adopción de definiciones y condiciones de prestación y alcance de los servicios de gestión y colocación de empleo (Resolución 3999 del 5 de octubre de 2015 de Mintrabajo).
- Se lideró durante un año el proceso de estandarización de los perfiles ocupacionales de las actividades de exploración y producción de hidrocarburos (Resolución 2616 del 7 de julio de 2016 de Mintrabajo).
- Se lideró la expedición del Decreto 1668 del 21 de octubre de 2016 con el fin de establecer condiciones de priorización en la contratación de mano de obra local y reducir la conflictividad en el acceso al empleo generado por la industria de hidrocarburos.
- Se dio acompañamiento a la adopción del Programa Estado joven (Resolución 4566 del 4 de noviembre de 2016 de Mintrabajo).
- Se realizó propuesta de lineamientos para que los prestadores del Servicio Público de Empleo reportaran información estadística sobre su gestión (Resolución 293 del 2 de febrero de 2017 Mintrabajo).
- Se desarrolló el Registro de oferentes de mano de obra con el fin de tener información de los buscadores de empleo inscritos en el Servicio Público de Empleo (Resolución 295 del 2 de febrero de 2017 de Mintrabajo y Resolución 138 de 2017 de la UASPE).
- De igual forma se adoptaron reglas para que los prestadores del Servicio Público de Empleo adoptaran el Decreto 1668 del 21 de octubre de 2016 (Resolución 145 del 28 de febrero de 2017 de la UASPE).
- Se propuso la adopción de la Ruta de empleabilidad con enfoque de género (Resolución 1399 del 6 de abril de 2017 de Mintrabajo).
- Se acompañó la adopción del Programa intensivo en Mano de Obra "Construyendo Paz" (Resolución 1400 del 6 de abril de 2017 de Mintrabajo).

Los retos normativos del Servicio Público de Empleo son:

- Acompañar a los Ministerios del Trabajo e Interior en la adopción de lineamientos para la expedición del certificado de residencia a que refiere el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012.
- Acompañar al Ministerio del Trabajo en la modificación del Decreto 1072 de 2015 con el fin de extender medidas de priorización de mano de obra local a las actividades de transporte y refinación de hidrocarburos.
- Acompañar al Ministerio del Trabajo en la definición de las condiciones de seguimiento a las medidas de priorización de mano de obra local previstas en el Decreto 1668 de 2016.
- Conseguir la delegación por parte del Ministerio del Trabajo de la facultad para imponer sanciones económicas a los prestadores del Servicio Público de Empleo que presten servicios de forma irregular.
- Acompañar al Ministerio del Trabajo en la definición de reglas respecto del gasto de recursos FOSFEC.
- Acompañar las áreas técnicas de la Unidad del Servicio Público de Empleo en la definición de estándares de calidad en la prestación del Servicio Público de Empleo.

3. PLANEACION INSTITUCIONAL

3.1 Plan Estratégico Institucional

Durante los años 2016 y 2017 se realizó socialización del Plan Estratégico Institucional (PEI) a través de jornadas con todos los colaboradores de la entidad. Ver Anexos 4 y 5

Para 2017, en particular, se procedió a un análisis DOFA (debilidades, oportunidades, fortalezas, amenazas) para evaluar el horizonte de acción de la entidad. Posteriormente, se realizó un Focus Group con el fin de establecer la percepción de los colaboradores en relación con el proceso de Direccionamiento Estratégico y así actualizar el documento PEI.

De acuerdo a lo anterior, se alcanzó la siguiente definición actualizada de misión y visión para la entidad.

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

Visión: Para 2018 la Unidad será reconocida como la entidad líder encargada de la administración, promoción, regulación y seguimiento del Servicio Público de Empleo para disponer de una red de prestadores que ofrece servicios de gestión y colocación con altos estándares de calidad, contribuyendo al encuentro efectivo entre oferta y demanda de trabajo.

Los objetivos estratégicos e institucionales quedaron establecidos así:

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

3.2 PROYECTOS DE INVERSIÓN

Actualmente la Unidad cuenta con 2 proyectos de inversión formulados y en ejecución para el cumplimiento misional de la entidad:

DESCRIPCIÓN		VALOR ASIGNADO
FORTALECIMIENTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO NACIONAL	Comprende actividades en materia de calidad del SPE, a través de la integración de la Red de Prestadores y la capacidad de los mismos, para atender las demandas diferenciales de buscadores y empresarios dentro del mercado laboral. La atención de los usuarios enunciados debe contar con niveles de satisfacción y tiempos de servicio eficientes que podrán lograrse contando con servicios apropiados e información clara y de fácil acceso. Todo lo anterior debe tener como fin principal el cierre de brechas a las que actualmente se ven enfrentados los buscadores de empleo en cada región y/o población a la cual pertenezcan, con énfasis en los segmentos de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y víctimas del conflicto, incluyendo las brechas generadas por crisis estacionales de orden político, económico y social y principalmente la situación de posconflicto. Finalmente, el fortalecimiento institucional debe convertir al SPE en el referente de información de oferta y demanda laboral.	10.000.000.000
FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE ATENCIÓN DE LAS VÍCTIMAS EN LOS CENTROS DE EMPLEO NACIONAL	De acuerdo con sus competencias y obligaciones legales y reglamentarias, el Ministerio del Trabajo diseñó el Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado. El programa, que inició en el 2012 y que se extenderá hasta el 2021, busca coordinar la puesta en marcha de tres políticas activas de mercado de trabajo (PAMT) dirigidas a: 1. Aumentar la demanda de la mano de obra de las víctimas en el sector público y privado. 2. Incrementar la calidad y pertinencia de la mano de obra de las víctimas. 3. Mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo facilitando la interrelación entre la oferta y la demanda de mano de obra de las víctimas. Por medio del artículo 26 de la Ley 1636 de 2013 se creó la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, la cual se encargará de la promoción de la prestación del servicio público de empleo, el diseño y operación del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, el desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo y la administración de la red de prestadores y de los recursos públicos para la gestión y colocación de empleo, entre otras funciones. Aprovechando la posición estratégica con la que cuenta la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo en relación con la gestión del empleo y la administración de la red de prestadores, ésta deberá desarrollar estrategias con enfoque diferencial para la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo de la población víctima del conflicto armado, a través de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, en aras de mejorar la posibilidad de acceso al mercado laboral por parte de dicho segmento poblacional.¹	5.098.080.000
TOTAL		15.098.080.000

3.3 Planes de acción

A comienzos de cada vigencia se realizaron sesiones de trabajo entre los diferentes equipos de la Unidad con el fin concertar el Plan de Acción del año. El seguimiento al Plan de Acción se realiza de manera concertada con las áreas, se solicitan revisiones y luego se procede a una retroalimentación con el fin de lograr ajustes y tener complementos de información.

El Plan de Acción 2016 contó con 215 tareas divididas en 48 líneas estratégicas, a través de 9 equipos de trabajo: Subdirección de Administración y Seguimiento, Subdirección de Desarrollo y Tecnología, Subdirección de Promoción, Dirección General, Área Jurídica, Área de Comunicaciones, Equipo de Planeación, Equipo Territorial de Hidrocarburos y Secretaría General. Se realizaron seguimientos trimestrales al Plan de Acción y se elaboraron informes de seguimiento semestrales, que se encuentran publicados en la página web de la entidad (<http://unidad.serviciodeempleo.gov.co/la-unidad/planes/>)

En cuanto al Plan de Acción 2017, se buscó lograr una versión mejorada que reflejara las tareas que mayor valor agregado le aportaban al cumplimiento del objetivo de la entidad para este nuevo periodo. Se llegó así a un Plan de Acción con 120 tareas divididas en 38 líneas estratégicas: con corte al 30 de junio se han realizado dos seguimientos trimestrales (Ver anexo 6)

3.4 Indicadores de gestión

Durante el primer semestre de 2017 se realizó una revisión integral de los indicadores de la Unidad. Se consolidó un Cuadro de Control con 43 indicadores principales que comprende 24 indicadores estratégicos de Comité Directivo e indicadores desagregados.

Asimismo, los indicadores principales se dividen en las siguientes baterías: indicadores de Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico Sectorial, Plan Estratégico Institucional y Proyectos de Inversión

El propósito de los indicadores es realizar un seguimiento periódico alineado al cumplimiento de los objetivos estratégicos e institucionales de la entidad, para así conocer el nivel de avance frente a las metas de gobierno, sectoriales e internas.(Ver anexo 7 y 8)

3.5 Plataforma estratégica y Sistema Integrado de Gestión

Sistema de Gestión de la Calidad (SGC)

Para el período comprendido desde febrero de 2015 al 31 de julio de 2017, la Unidad ha avanzado en el diseño e implementación de cada uno de los Subsistemas que integran el Sistema Integrado de Gestión, en cumplimiento de los requisitos que establece la Norma Técnica de Calidad para la Gestión Pública NTCGP 1000:2009.

Para la vigencia 2015 la Unidad avanzó en el diseño de todo su Sistema Integrado de Gestión, lo cual incluyó una fase de documentación y estructuración de los procesos institucionales y del quehacer institucional; durante el cuarto trimestre del año 2016 se llevaron a cabo las actividades de sensibilización del Sistema Integrado de Gestión.

Durante lo corrido del 2017 se aprobaron los procedimientos que hacen parte del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional, faltando culminar el documento oficial del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, la oficialización del formato de reporte de condiciones inseguras, así como el diseño del programa de orden y aseo.

Sistema de Control Interno – Modelo Estándar de Control Interno (MECI)

La implementación del sistema de control interno de la entidad se realiza a través del cumplimiento de los requisitos establecidos en el Modelo Estándar de Control Interno que se actualizó mediante el Decreto 943 de 2014. El estado actual de implementación es el siguiente:

La Unidad continúa presentando avances en el proceso de implementación del Sistema de Control Interno, teniendo claramente definida la misión, visión y objetivos institucionales. Cuenta con una planta de personal aprobada, con perfiles y funciones definidos, en donde los cargos de carrera administrativa están ocupados en provisionalidad debido a que está en curso el proceso de selección por parte de la CNSC. También tiene definido un mapa de procesos en donde se han documentado los procesos de apoyo, estratégico, misionales y de evaluación.

Existen aspectos que están en proceso de implementación como documentar el mapa de riesgos institucional para identificar los riesgos más relevantes a los cuales está expuesta la Unidad, elaborar el manual de

operaciones y lograr la aprobación final de las tablas de retención documental por parte del Archivo General de la Nación.

Para todo el proceso de elaboración del plan y consolidación se cumplieron con los plazos establecidos y se encuentra disponible en la página web de la Unidad, así como todos los seguimientos de 2016 y el primer seguimiento para 2017.

Estrategias anticorrupción

En lo que se refiere al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, la Unidad hizo la elaboración de dicho Plan para las vigencias 2016 y 2017 según lo estipulado por el Decreto 124 del 26 de enero de 2016 y de acuerdo a la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. El plan contiene las actividades propuestas por todas las dependencias para combatir la corrupción a través de los componentes:

- Mapa de Riesgos de Corrupción
- Racionalización de trámites
- Rendición de cuentas
- Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano
- Mecanismos para la transparencia y acceso a la información

Para todo el proceso de elaboración del plan y consolidación, se cumplieron con los plazos establecidos y se encuentra disponible en la página web de la Unidad, así como todos los seguimientos de 2016 y el primer seguimiento para 2017.

4. GESTION ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y CONTRACTUAL

4.1 Gestión administrativa

Las instalaciones actuales donde se encuentra en funcionamiento la Unidad son en calidad de arrendamiento, que consta de 1.200 m², con 71 puestos de trabajo para los servidores públicos entre oficinas cerradas, cubículos y puestos en islas de trabajo y 46 escritorios operativos para los contratistas, el cual finaliza el 18 de julio de 2018.

Las acciones administrativas más relevantes son:

Nº	Aspecto	Avances	Retos
1	Gestión documental	PINAR, Política de Gestión Documental, CCD, PGD (pendiente actualización), TRD (en ajuste para remisión al AGN). Implementación sistema electrónico de gestión documental.	Aprobación TRD por el AGN y formulación del SIC
2	Correspondencia	Mayo 2016 implementación herramienta electrónica para radicación y es eliminada la manual. Mayo 2017 implementado servicio de correo electrónico para automatizar procesos generando reducción de costos y agilidad en la entrega de comunicaciones.	Usabilidad gestor documental
3	Atención al Ciudadano	Multicanalidad (telefónico-call center, formulario web, presencial/físico, atención documental, chat y video llamada)	Mantener el nivel del servicio actual
4	Almacén e Inventario	Los meses de enero a marzo no registran adquisiciones, a partir de abril a julio se han efectuado compras por valor de \$25.7 millones (incluidas las licencias de office), salidas de almacén \$45.6 millones y saldo en bodega \$54.4 millones aproximadamente.	Mantener nivel de rotación de inventarios

Nº	Aspecto	Avances	Retos
5	Servicios generales y administrativo	Programa de Seguros hasta febrero 10 de 2019 (TRDM, IRF, RCE, RCSP, TV y MGEO), servicio de aseo y cafetería integral, correspondencia, conectividad, celular y gestión documental con cobertura hasta julio 31 de 2018.	Garantizar el nivel del servicio y validar el servicio de transporte
6	Eficiencia administrativa	Reducción consumo en papelería, implementación de flujos de trabajo en GESDOC para el trámite de comisiones y pagos de contratistas.	Implementar tareas con herramientas TIC.

Información de almacén e inventario:

Informe Inventario de enero 01 a julio 31 de 2017			
Mes	Reporte de entradas	Reporte de salidas	Saldo en bodega
Enero	\$-	\$4.160.782,00	\$67.188.439,09
Febrero	\$-	\$3.059.605,20	\$64.128.833,84
Marzo	\$-	\$4.000.113,30	\$60.128.720,53
Abril	23.747.450,98	\$28.510.931,00	\$55.365.241,11
Mayo	\$110.971,24	\$2.969.491,08	\$52.506.721,06
Junio	\$663.918,03	\$1.894.996,33	\$51.257.642,75
Julio	\$1.158.743,30	\$1.659.192,75	\$50.775.193,30
Compras 2017	\$25.681.083,55	\$46.255.111,06	\$50.775.193,30

4.2 Gestión contractual

Nº	Aspecto	Avances	Retos
1	Implementación SECOP II	Registro Entidad en plataforma, definición de plantillas por modalidad de selección, migración parcial del SECOP I al II	Incentivar registro de proveedores en la plataforma nueva. Involucrar al 100% a funcionarios estructuradores y formuladores en SECOP II.
2	Agilidad en la contratación	Suscripción del 95% de la contratación vigencia 2017 con corte a julio. En la vigencia 2016 el compromiso del 94% fue atendido a corte 30 de septiembre y en la vigencia del 2 de febrero a corte 30 de octubre de 2015 el avance fue del 92% de la contratación proyectada.	Seguimiento a la adecuada ejecución y liquidación.
3	Liquidaciones de contrato	Se realizó una brigada de liquidaciones para contratos que se encontraban pendientes 302 de esta acción de las cuales se liquidaron bilateralmente 273, lo cual refleja el 90.4% de avance.	Mantener en términos las liquidaciones bilaterales.

4.3 Gestión del talento humano

El siguiente es el estado de las principales acciones en torno a la gestión del talento humano

N°	Aspecto	Avances	Retos
1	Seguridad y Salud en el Trabajo	Diseño de aproximadamente el 70% del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Funcionamiento al 100% del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Comité de Convivencia Laboral.	Implementación del sistema de gestión según lo establecido en la Resolución 1111 de 2017.
2	Comisiones	Adopción del procedimiento de solicitud y legalización de comisiones a través del sistema de gestión documental contribuyendo a la política de cero papel y logrando que toda la documentación se radique de forma digital.	Implementar las mejoras necesarias al procedimiento para garantizar la trazabilidad de la información.
3	Bienestar	Incremento en el presupuesto destinado para la presente vigencia respecto a la vigencia anterior. Suscripción del contrato de prestación de servicios con la Caja de Compensación Familiar de Compensar para la ejecución de las actividades programadas y cuyo eje central es la adopción de estilos de trabajo y vida saludables.	Ejecutar las actividades previstas en el cronograma y promover mejoras en los hábitos de vida de los colaboradores.
4	Formación y Capacitación	Adopción del plan de formación y capacitación con base en las necesidades planteadas por los colaboradores buscando el fomento de habilidades y contribuyendo a la mejora en el desempeño de las funciones.	Ejecutar las actividades previstas en el cronograma y generar competencias que redunden en el buen desempeño laboral.
5	Evaluación del desempeño	Adopción del esquema para evaluación del desempeño laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción excepto los de gerencia pública.	Aplicar objetivamente los sistemas de evaluación del desempeño y generar acciones que mejoren su rendimiento.

4.4 Gestión financiera

El siguiente es el estado de los principales logros y retos:

N°	Aspecto	Avances	Retos
1	Presupuestal	Diseño de herramienta financiera (FI-FA Financiera Fácil) que automatizará la solicitud de CDP y facilitará la interpretación de las cifras de la ejecución presupuestal desagregada por dependencias. El diseño tiene 4 fases y la primera ya está ejecutada y normalizada al interior de la Unidad.	Implementación de la totalidad de fases diseñadas en la herramienta.
2	Legalización de Convenios	Apoyo al área misional en la supervisión financiera de convenios. Sensibilización a los supervisores y normalización y eficiencia en los tiempos de entrega de información.	Automatización en la legalización contable con términos.
3	Control y seguimiento de recursos	Creación de alertas frente al ritmo de ejecución presupuestal a dueños de procesos. Revisión de solicitudes de PAC vs porcentaje de recursos ejecutados.	Lograr autogestión y autocontrol en las áreas ejecutoras. Generar alertas con frecuencias más altas en el tiempo.
4	Eficiencia en procedimientos internos del Grupo	Los procesos de pago, conciliación con otras áreas, evaluaciones en procesos contractuales y demás actividades del área se han mecanizado y optimizado, reduciendo el tiempo de respuesta frente a terceros.	Continuar con la automatización de procesos y procedimientos del área.

N°	Aspecto	Avances	Retos
5	Implementación del nuevo marco normativo contable	El área financiera ha sido capacitada por la CGN para entender e interpretar la nueva normatividad contable aplicable. Se identificó la necesidad de contratar personal idóneo al respecto, por lo que a la fecha los estudios previos ya están definidos y aprobados por el área contractual. Se encuentra a la espera, los recursos que financiarán el proceso para la presente vigencia. La solicitud de vigencia futura ya está en borrador.	Cumplir con calidad y tiempos, la normatividad contable aplicable.

4.5 Control Interno Disciplinario

A continuación, se relacionan los procesos disciplinarios que a la fecha se han promovido en la Unidad del Servicio Público de Empleo:

Expediente	Auto/ Resolución	Estado
001-2015-00	A-04-2016	Archivo Indagación preliminar
002-2015-00	A-05-2016	Archivo Indagación preliminar
003-2015-00	R-199-2017	Fallo segunda Instancia, revoca sanción
001-2017-00	A-012	Apertura de Investigación, etapa probatoria

4.6 Defensa Jurídica de la Unidad

La Unidad del Servicio Público de Empleo, a la fecha, no ha promovido demandas como sujeto activo y a su turno no ha sido sujeto pasivo de demandas ante lo contencioso administrativo.

A continuación, se describen las acciones de tutela que se han promovido en contra de la Entidad:

Expediente	Estado
05001 31 03 022 2017 00059 00	Niega Tutela
08-001-11-02-000-2017-00534-00	Niega Tutela
13 001 23 33 000 2017 00620 00	Niega Tutela
68081-4003001-2017-00709-00	Niega Tutela
680011102000-2017-00951-00	En curso

4.7 Consejo Directivo

De acuerdo a la estructura de la Unidad del Servicio Público de Empleo, la cual está constituida por un Consejo Directivo y el Director General, a la fecha se informa su composición así:

Cargo	Nombre
Ministra de Trabajo	Griselda Janeth Restrepo
Viceministro del Empleo y Pensiones	Fredys Miguel Socarrás Reales
Representante del presidente de la República	Vacante
Representante de los gremios empresariales	María Camila Agudelo.
Representante de los trabajadores	Myriam Luz Triana Alvis

- La Directora General de la Unidad del Servicio de Empleo asiste con derecho a voz y sin voto.
- El Secretario Técnico del Consejo Directivo es actualmente el Secretario General de la Unidad.

- El día 16 de marzo de 2017 se realizó la última sesión ordinaria del Consejo Directivo.

5. ESTRUCTURA Y RECURSOS HUMANOS

A continuación, se presenta la información de Planta de Personal (Corte 22/08/2017)

NIVEL	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	N° CARGOS	N° CARGOS PROVISTOS	N° CARGOS VACANTES	ASIGNACION SALARIAL	TIPO DE EMPLEO
DIRECTIVO	Director General	0015	25	1	1	0	\$ 10.736.593	LNR
	Subdirector Técnico	0040	23	3	2	1 (*)	\$ 9.228.121	LNR
	Secretario General	0037	23	1	1	0	\$ 9.228.121	LNR
	SUBTOTAL NIVEL DIRECTIVO			5	4	1		
ASESOR	Asesor	1020	15	2	2	0	\$ 7.591.824	LNR
	Asesor	1020	14	4	4	0	\$ 7.438.784	LNR
	SUBTOTAL NIVEL ASESOR			6	6	0		
PROFESIONAL	Profesional Especializado	2028	22	18	18	0	\$ 6.133.627	PROV
	Profesional Especializado	2028	20	6	6	0	\$ 5.350.622	PROV
	Profesional Especializado	2028	18	2	2	0	\$ 4.620.907	PROV
	Profesional Especializado	2028	16	1	1	0	\$ 4.079.338	LNR
	Profesional Especializado	2028	16	2	2	0	\$ 4.079.338	PROV
	Profesional Universitario	2044	11	1	1	0	\$ 2.782.070	LNR
	Profesional Universitario	2044	11	9	9	0	\$ 2.782.070	PROV
	Profesional Universitario	2044	8	4	4	0	\$ 2.475.043	PROV
	Profesional Universitario	2044	4	4	4	0	\$ 2.052.351	PROV
	Profesional Universitario	2044	1	4	2	2 (*)	\$ 1.687.159	PROV
	SUBTOTAL NIVEL PROFESIONAL			51	49	2		
TÉCNICO	Técnico Administrativo	3124	12	1	1	0	\$ 1.687.159	LNR
	Técnico Administrativo	3124	12	5	5	0	\$ 1.687.159	PROV
	SUBTOTAL NIVEL TÉCNICO			6	6	0		
ASISTENCIAL	Secretario Ejecutivo	4210	22	1	1	0	\$ 1.765.189	PROV
	Secretario Ejecutivo	4210	21	1	1	0	\$ 1.663.413	LNR
	SUBTOTAL NIVEL ASISTENCIAL			2	2	0		
TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS				70	67	3		

Empleos Vacantes

- Subdirector Técnico de la Subdirección de Promoción
- Profesional Universitario de la Subdirección de Promoción – Grupo de Promoción y Asistencia Técnica
- Profesional Universitario de la Subdirección de Desarrollo y Tecnología.

Empleos Provisionales

Los empleos de tipo provisional actualmente hacen parte de la Convocatoria No. 428 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para proveerlos de manera definitiva en carrera administrativa.

A continuación, se presenta la información de los grupos internos de trabajo que actualmente están conformados al interior de la Entidad:

5.1 Secretaría general

Grupo Administrativo

Coordinador: Nury Cecilia Maya Monsalvo – Profesional Especializado

Denominación de Cargo	Código	Grado	Funcionario	Tipo de Nombramiento
Profesional Especializado	2028	22	Nury Cecilia Maya Monsalvo	Provisional
Profesional Universitario	2044	11	Porfirio Bernal Vásquez	Ordinario
Profesional Universitario	2044	08	Mario Fernando Carrillo Tunjano	Provisional
Técnico Administrativo	3124	12	Nelson Fabián Aristizábal	Provisional

Grupo Contractual

Coordinador: Alejandro Hurtado Gallego – Profesional Especializado

Denominación de Cargo	Código	Grado	Funcionario	Tipo de Nombramiento
Profesional Especializado	2028	20	Alejandro Hurtado Gallego	Provisional
Profesional Especializado	2028	20	David José Seijo Chacón	Provisional
Técnico Administrativo	3124	12	Sandra Milena Bonnet Dávila	Provisional
Técnico Administrativo	3124	12	Cindy Johana Uribe Vargas	Provisional

Grupo Gestión del Talento Humano

Coordinador: Angélica Hernández Bautista – Profesional Especializado

Denominación de Cargo	Código	Grado	Funcionario	Tipo de Nombramiento
Profesional Especializado	2028	20	Angélica Hernández Bautista	Provisional
Profesional Universitario	2044	11	Sindy Johanna Vidal Herrera	Provisional
Profesional Universitario	2044	04	Paola Andrea Vargas Rueda	Provisional
Secretaría Ejecutiva	4210	22	Marilú Roa Torralba	Provisional

5.2 Subdirección de promoción

Grupo Implementación y Asistencia Técnica

Coordinador: Leydy Johana Duarte Castro – Profesional Especializado

Denominación de Cargo	Código	Grado	Funcionario	Tipo de Nombramiento
Profesional Especializado	2028	22	Luis Alberto Munevar Ávila	Provisional
Profesional Especializado	2028	22	Alvaro Augusto O'meara Sarmiento	Provisional
Profesional Especializado	2028	22	Diana Cristina Morales Idarraga	Provisional

Denominación de Cargo	Código	Grado	Funcionario	Tipo de Nombramiento
Profesional Especializado	2028	22	Leydy Johana Duarte Castro	Provisional
Profesional Especializado	2028	20	Luisa María González Aguiar	Provisional
Profesional Especializado	2028	18	Mayra Alejandra Arias Cante	Provisional
Profesional Universitario	2044	11	María Clara Numa Vanegas	Provisional
Profesional Universitario	2044	8	William Fernando Acosta Pedraza	Provisional

Grupo de Diseño

Coordinador: Everardo Marín Buitrago – Profesional Especializado

Denominación de Cargo	Código	Grado	Funcionario	Tipo de Nombramiento
Profesional Especializado	2028	22	Everardo Marín Buitrago	Provisional
Profesional Especializado	2028	22	Yaneth Amparo Anaya Estévez	Provisional
Profesional Especializado	2028	22	Lina Constanza Zambrano Pedraza	Provisional
Profesional Especializado	2028	20	Carol Andrea Varela López	Provisional
Profesional Universitario	2044	11	Denisse Irene Arango Roza	Provisional
Profesional Universitario	2044	4	Elvia Lucía Vera Rubio	Provisional

5.3 Subdirección de Administración y seguimiento

Grupo de Seguimiento y Administración de la Red

Coordinador: María del Carmen Puello Garrido – Profesional Especializado

Denominación de Cargo	Código	Grado	Funcionario	Tipo de Nombramiento
Profesional Especializado	2028	22	María del Carmen Puello Garrido	Provisional
Profesional Especializado	2028	22	Iván Andrés Flórez Acero	Provisional
Profesional Especializado	2028	22	Nathalia Barrios Barrera	Provisional
Profesional Universitario	2044	11	Yaneth Fernanda Losada Hernández	Provisional
Profesional Universitario	2044	11	Luis Eduardo Perico Rojas	Provisional
Profesional Universitario	2044	11	Fabián Leonardo Bueno Ortíz	Provisional
Profesional Universitario	2044	04	Ana Carolina Torres Álvarez	Provisional
Profesional Universitario	2044	01	Yeniffer Yiced Rojas Bautista	Provisional
Profesional Universitario	2044	01	Karen Lorena Ferrucho Suárez	Provisional

Grupo de Estudios e Investigación del Mercado Laboral

Coordinador: José María Roldán Restrepo – Profesional Especializado

Denominación de Cargo	Código	Grado	Funcionario	Tipo de Nombramiento
Profesional Especializado	2028	22	José María Roldán Restrepo	Provisional
Profesional Especializado	2028	16	Hanan Hiam Sofan Ovalle	Provisional
Profesional Universitario	2044	11	Lizeth Natalia Solano Rojas	Provisional
Profesional Universitario	2044	11	David Francisco León Matta	Provisional
Profesional Universitario	2044	08	Pedro Pablo Beltrán	Provisional

6. INFORMACIÓN FINANCIERA Y CONTABLE

6.1 Recursos Financieros

Cuentas de Balance:

(Cifras en miles)

CONCEPTO	A 31 de julio 2017	2016	2015
		A 31 de diciembre	
Activo Total	6.145.742	7.044.239	35.871.533
Corriente	5.916.222	6.931.510	35.770.112
No Corriente	229.520	112.729	101.421
Pasivo Total	1.044.901	6.494.097	29.550.760
Corriente	1.044.901	6.494.097	29.550.760
No Corriente	-	-	-
Patrimonio	5.100.841	550.142	6.320.773

Cuentas de Resultados:

(Cifras en miles)

CONCEPTO	A 31 de julio 2017	2016	2015
		A 31 de diciembre	
Ingresos Operacionales	17.973.793	56.394.504	39.313.997
Gastos Operacionales	13.706.617	62.267.458	33.006.568
Resultado Operacional	4.267.176	- 5.872.954	6.307.429
Ingresos Extraordinarios	2.289	255.510	6.798
Gastos Extraordinarios	-342.003	- 1.649	- 92.191
Resultado no operacional	344.292	257.159	98.989
Resultado neto	3.214.637	- 5.615.795	6.406.418

Nota: Se anexa Estados Financieros con corte a 31 de diciembre de 2015 y 2016 y 31 de Julio de 2017.

Bienes Muebles e Inmuebles

(Cifras en miles)

CONCEPTO	A 31 de julio 2017	2016	2015
		A 31 de diciembre	

Bienes muebles en bodega	-	3.993	51.969
Muebles, enseres y equipo de oficina	51.401	47.940	1.136
Equipos de comunicación y computación	209.514	209.323	190.160
Equipos de comedor, cocina, despensa y hotelería	2.763	2.422	2.081
Depreciación Acumulada	- 108.777	- 86.117	- 17.540
Cargos Diferidos	934	88.500	768.571
Intangibles (*)	233.134	233.134	135.569
Amortización Intangibles	- 158.515	- 120.405	- 34.148

(*) Los Intangibles adquiridos por la Unidad al corte 31 de julio de 2017 corresponden a las licencias SELF (Nómina), SOFTLAND (Almacén) y STATA (Cruce de base de datos y procesamiento cifras estadísticas), GESDOC (Herramienta archivística) y VISUAL SQL (permite desarrollo de software internos para sistemas misionales creados).

(Cifras en miles)

COMPOSICIÓN CARGOS DIFERIDOS	A 31 de julio 2017	2016	2015
		A 31 de diciembre	
Materiales y suministros	466	62.830	71.631
Publicidad y propaganda	-	-	39.919
Elementos de aseo y cafetería	468	4.526	3.528
Otros Cargos Diferidos	-	21.143	653.492

Nota: Se adjunta la relación de Inventarios con corte a 31 de julio de 2017.

6.2 Programas, estudios y Proyectos

A continuación, se relaciona, por vigencias, el detalle de los proyectos de inversión formulados para el cumplimiento misional de la entidad:

DENOMINACIÓN		DESCRIPCIÓN	ESTADO		VALOR ASIGNADO
Vigencia fiscal 2015, comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.			EJECUTADO	EN PROCESO	
1	ASESORIA DESARROLLO DE UN SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN DE EMPLEO NACIONAL	Comprende las actividades y adquisiciones relacionadas con el sistema de información del SPE, estrategia de comunicaciones, asistencia técnica a la Red de Prestadores y los diferentes eventos de promoción del servicio y/o mesas técnicas en región.	X		6.000.400.000

DENOMINACIÓN		DESCRIPCIÓN	ESTADO		VALOR ASIGNADO
Vigencia fiscal 2015, comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.			EJECUTADO	EN PROCESO	
2	ADQUISICIÓN SERVICIOS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO, NACIONAL	Busca poner a disposición de la población desempleada servicios integrales de gestión de empleo que aumenten la empleabilidad de la población de difícil inclusión laboral	X		1.392.231.812
3	FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE ATENCIÓN DE LAS VICTIMAS EN LOS CENTROS DE EMPLEO NACIONAL - APD	Comprende actividades que busquen mejorar el acceso a la población víctima a los servicios que ofrecen los Centros de Empleo y que incrementen la colocación efectiva de las mismas en el mercado laboral.		X	4.759.000.000
4	DISEÑO UNA SERIE DE ESTRATEGIAS DE APUESTAS PARA EL EMPLEO, NACIONAL	Diseño y puesta en marcha de diferentes estrategias que disminuyan las barreras y/o obstáculos que impidan la entrada al mercado laboral	X		4.000.000.000
5	FORTALECIMIENTO AL DESARROLLO PRODUCTIVO DEL CAMPO COLOMBIANO NACIONAL	Busca brindar mecanismos para la generación de ingresos, la dinamización de la economía, la construcción de paz, convivencia y reconciliación.		X	43.000.000.000
Número de Proyectos vigencia 2015: 5 proyectos					59.151.631.812

DENOMINACIÓN		DESCRIPCIÓN	ESTADO		VALOR ASIGNADO
Vigencia fiscal 2016, comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre			EJECUTADO	EN PROCESO	
1	ASESORIA DESARROLLO DE UN SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN DE EMPLEO NACIONAL	Comprende las actividades y adquisiciones relacionadas con el sistema de información del SPE, estrategia de comunicaciones, asistencia técnica a la Red de Prestadores y los diferentes eventos de promoción del servicio y/o mesas técnicas en región.	X		2.451.923.154
2	FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE ATENCIÓN DE LAS VICTIMAS EN LOS CENTROS DE EMPLEO NACIONAL - APD	Comprende actividades que busquen mejorar el acceso a la población víctima a los servicios que ofrecen los Centros de Empleo y que incrementen la colocación efectiva de las mismas en el mercado laboral.		X	4.902.000.000
3	FORTALECIMIENTO AL DESARROLLO PRODUCTIVO DEL CAMPO COLOMBIANO NACIONAL	Busca brindar mecanismos para la generación de ingresos, la dinamización de la economía, la construcción de paz, convivencia y reconciliación.		X	10.000.000.000
4	FORTALECIMIENTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO NACIONAL	Comprende las actividades y adquisiciones relacionadas con el sistema de información del SPE, estrategia de comunicaciones, asistencia técnica a la Red de Prestadores y los diferentes eventos de promoción del servicio y/o mesas técnicas en región.		X	7.473.432.954
Número de Proyectos vigencia 2016: 4 proyectos					24.827.356.108

DENOMINACIÓN		DESCRIPCIÓN	ESTADO		VALOR ASIGNADO
Vigencia fiscal 2017, comprendida entre el 1 de enero y el 31 de julio.			EJECUTADO	EN PROCESO	
1	FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE ATENCIÓN DE LAS VICTIMAS EN LOS CENTROS DE EMPLEO NACIONAL - APD	Comprende actividades que busquen mejorar el acceso a la población víctima a los servicios que ofrecen los Centros de Empleo y que incrementen la colocación efectiva de las mismas en el mercado laboral.		X	5.098.080.000

DENOMINACIÓN		DESCRIPCIÓN	ESTADO		VALOR ASIGNADO
Vigencia fiscal 2017, comprendida entre el 1 de enero y el 31 de julio.			EJECUTADO	EN PROCESO	
2	FORTALECIMIENTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO NACIONAL	Comprende las actividades y adquisiciones relacionadas con el sistema de información del SPE, estrategia de comunicaciones, asistencia técnica a la Red de Prestadores y los diferentes eventos de promoción del servicio y/o mesas técnicas en región.		X	10.000.000.000
Número de Proyectos vigencia 2017: 2 proyectos					15.098.080.000

6.3 Ejecuciones presupuestales

A continuación, se relacionan por cada una de las vigencias fiscales cubiertas entre el 2 de febrero de 2015 y el 31 de julio de 2017, los valores presupuestados, los efectivamente gastados y el porcentaje de ejecución.

VIGENCIA 2015 (Por el periodo comprendido entre el 01 de febrero al 31 de diciembre)			
CONCEPTO DEL GASTO	VALOR PRESUPUESTADO	VALOR EJECUTADO (Comprometido)	PORCENTAJE DE EJECUCIÓN
Funcionamiento	9.231.069.888	8.751.132.060	94,80%
Inversión	59.151.631.812	59.051.211.141	99,83%
TOTAL	68.382.701.700	67.802.343.201	99,15%

VIGENCIA 2016 (01 de enero a 31 de diciembre)			
CONCEPTO DEL GASTO	VALOR PRESUPUESTADO	VALOR EJECUTADO	PORCENTAJE DE EJECUCIÓN
Funcionamiento	9.934.821.220	9.569.894.899	96,33%
Inversión	24.827.356.108	24.770.267.837	99,77%
TOTAL	34.762.177.328	34.340.162.736	99%

VIGENCIA 2017 (Por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 22 de agosto)			
CONCEPTO DEL GASTO	VALOR PRESUPUESTADO	VALOR EJECUTADO	PORCENTAJE DE EJECUCIÓN
Funcionamiento	9.769.248.000	6.746.264.808	69,06%
Inversión	15.098.080.000	14.567.631.000	96,49%
TOTAL	24.867.328.000	21.313.895.808	85,71%

Nota: Para la vigencia fiscal 2018, la cuota de inversión informada por el DNP asciende a \$12.078.464.000, de los cuales \$5.368.278.240 son exclusivamente para la atención, asistencia, y reparación de las víctimas. Lo anterior significa que, para la vigencia fiscal 2018, tendremos una reducción del 20% en la inversión de la Entidad, en relación al 2017.

6.4 Contratación

A continuación, se relaciona, por cada una de las vigencias fiscales cubiertas entre el 2 de febrero de 2015 y 31 de julio del 2017, los contratos en proceso y ejecutados de acuerdo con los objetos contractuales y modalidades de contratación.

MODALIDAD DE CONTRATACION	OBJETOS CONTRACTUALES	NUMERO DE CONTRATOS EN PROCESO	NUMERO DE CONTRATOS EJECUTADOS	VALOR TOTAL
Vigencia fiscal año 2015 comprendida entre 02 de febrero y el 31 de diciembre				
Concurso de Méritos Abierto	Prestación de servicios	0	1	275.479.000
Contratación Directa	Contrato Interadministrativo	0	8	54.531.730.043
	Convenio de Cooperación	0	5	2.185.228.000
	Convenio de Asociación	0	2	3.369.885.500
	Convenio Interadministrativo de cooperación*	176	0	0
	Prestación de Servicios	0	65	3.392.477.951
Licitación Pública	Prestación de Servicios	0	4	3.695.260.024
Mínima Cuantía	Contrato de Compraventa	0	2	10.867.947
	Contrato de Suministro	0	4	17.600.590
	Prestación de Servicios	0	8	90.680.561
Selección Abreviada de Menor Cuantía	Contrato de Compraventa	0	1	35.217.600
	Prestación de Servicios	0	6	2.009.110.760
Selección Abreviada por Subasta Inversa	Prestación de Servicios	0	1	85.414.600

***Nota:** En los Convenios Interadministrativos de Cooperación suscritos con las entidades territoriales, asociaciones gremiales agropecuarias o personas jurídicas determinadas por el Decreto 1567 de 2014, en el marco del Programa de Empleo Rural Temporal de Pacto Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural, los recursos aportados por la Unidad se realizaron a través del Contrato Interadministrativo No.277 de 2015.

MODALIDAD DE CONTRATACION	OBJETOS CONTRACTUALES	NUMERO DE CONTRATOS EN PROCESO	NUMERO DE CONTRATOS EJECUTADOS	VALOR TOTAL
Vigencia fiscal año 2016 comprendida entre 01 de enero y el 31 de diciembre				
Concurso de Méritos Abierto	Prestación de Servicios	0	1	295.349.340
Contratación Directa	Contrato Interadministrativo	1	2	1.421.821.880
	Convenio de Asociación	1	2	2.038.526.000
	Convenio Interadministrativo de cooperación*	0	176	0

MODALIDAD DE CONTRATACION	OBJETOS CONTRACTUALES	NUMERO DE CONTRATOS EN PROCESO	NUMERO DE CONTRATOS EJECUTADOS	VALOR TOTAL
Vigencia fiscal año 2016 comprendida entre 01 de enero y el 31 de diciembre				
	Convenio de cooperación	0	4	10.600.000.000
	Prestación de Servicios	0	86	5.644.222.160
Mínima Cuantía	Contrato de Compraventa	0	4	10.848.948
	Contrato de Suministro	0	2	8.539.920
	Prestación de Servicios	0	5	34.581.950
Selección Abreviada de Menor Cuantía	Prestación de Servicios	0	6	2.313.209.544
	Seguros	0	1	93.757.388
Selección Abreviada por Subasta Inversa	Prestación de Servicios	0	1	42.192.274

*Nota: En los Convenios Interadministrativos de Cooperación suscritos con las entidades territoriales, asociaciones gremiales agropecuarias o personas jurídicas determinadas por el Decreto 1567 de 2014, en el marco del Programa de Empleo Rural Temporal de Pacto Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural, los recursos aportados por la Unidad se realizaron a través del Contrato Interadministrativo No.277 de 2015.

MODALIDAD DE CONTRATACION	OBJETOS CONTRACTUALES	NUMERO DE CONTRATOS EN PROCESO	NUMERO DE CONTRATOS EJECUTADOS	VALOR TOTAL
Vigencia fiscal año 2017 comprendida entre 01 de enero y el día 22 de agosto				
Contratación Directa	Prestación de Servicios	75	2	4.325.503.003
	Contrato Interadministrativo	3	0	1.082.418.894
	Convenio de cooperación	2	0	1.100.000.000
	Convenio de Asociación	2	0	280.441.777
Mínima Cuantía	Contrato de Compraventa	0	1	450.000
	Prestación de Servicios	1	1	5.156.000
Selección Abreviada de Menor Cuantía	Prestación de Servicios	7	0	5.510.989.870
	Seguros	1	0	116.836.149
Selección Abreviada por Subasta Inversa	Prestación de Servicios	1	0	79.297.010

6.5 Relación vigencias futuras contratos/convenios rubro de inversión 2017-2018

La propuesta es iniciar trámite de vigencias futuras, con el fin de realizar las correspondientes Prórrogas y Adiciones de los contratos/convenios que se relacionan a continuación, lo cual está sujeto a la aprobación del incremento de la cuota de inversión fijada para la entidad en la Vigencia 2018.

N° DE CONTRATO	NOMBRE DEL CONTRATISTA	OBJETO CONTRATUAL	VALOR DEL CONTRATO	APORTES UNIDAD	ADICION 50%	FECHA PRORROGA SUGERIDA
049	TELECAFE	OPERADOR LOGISTICO	591.341.292	591.341.292	295.670.646	30/07/2018
065	FUNDACIÓN SILDARRIAGA CONCHA	FOE	2.415.182.092	2.066.561.000	1.033.280.500	30/07/2018
070	OIM	DISCAPACIDAD	1.100.000.000	1.100.000.000	550.000.000	30/07/2018

N° DE CONTRATO	NOMBRE DEL CONTRATISTA	OBJETO CONTRATUAL	VALOR DEL CONTRATO	APORTES UNIDAD	ADICION 50%	FECHA PRORROGA SUGERIDA
087	TELECAFE	AGENCIA DE MEDIOS	639.918.894	639.918.894	319.959.447	30/07/2018
080	FUNDACIÓN CORONA	VICTIMAS	280.441.777	200.000.000	100.000.000	30/07/2018
					2.298.910.593	

Nota: El plazo de ejecución de Los contratos y/o convenios relacionados es hasta el 31 de diciembre de 2017.

CONCEPTO GENERAL:

En la gestión de Claudia Ximena Camacho Corzo, como directora de la Unidad del Servicio Público de Empleo, se consolidó la expansión y fortalecimiento del SPE en el territorio nacional, logrando incrementar su cobertura y garantizar una mayor presencia en los municipios del país.

En este periodo han entrado en operación 130 nuevos puntos de atención en todo el territorio nacional, llegando a 165 municipios (en los 32 departamentos del país) mediante 405 puntos de atención de la red pública (SENA, Cajas de Compensación Familiar y Entes territoriales) que tienen una capacidad máxima de atención de alrededor de 3.000.000 personas al año.

Por otra parte, se flexibilizó el modelo de operación, a través de estrategias móviles e itinerantes, con las cuales las agencias de empleo han podido hacer presencia en las zonas rurales más apartadas del territorio nacional, operando actualmente 38 estrategias móviles e itinerantes en más de 18 departamentos del país.

También se encuentran operando 72 agencias de empleo privadas y 105 bolsas de empleo de Instituciones de Educación Superior con un total de 370 puntos de atención en todo el país.

Sin duda, el fortalecimiento y expansión del SPE en el territorio nacional se ha traducido en un incremento significativo en todos los indicadores de gestión de los prestadores de la red pública del SPE (Agencias de empleo de las CCF, Entes territoriales y del Sena). Con corte a abril de 2017 se cuenta con 5.236.348 personas inscritas, 6.592.075 remisiones a servicios de gestión y colocación, 2.524.092 personas orientadas laboralmente, 1.072.971 colocados, y 2.242.285 vacantes registradas.

De igual forma, han mejorado considerablemente los indicadores de eficiencia y efectividad del servicio, como la relación de colocados/inscritos o colocados/vacantes, que en el año 2017 alcanzaron 23% y 65% respectivamente.

Adicionalmente, la Unidad del Servicio de Empleo actualmente cuenta con un modelo de gestión “Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas”, que permite integrar programas y proyectos en pro del fortalecimiento de las rutas de empleabilidad de las agencias de empleo. Se desarrollaron nuevas metodologías, instrumentos y procedimientos para realizar la asistencia técnica con enfoque territorial.

Se creó el Observatorio del SPE, posicionando a la Unidad del SPE como referente de información del mercado laboral del país y se cuenta con información permanente y oportuna de todas las agencias del país, lo que permite monitorear la calidad y gestión de las agencias de empleo.

La Unidad del SPE presenta un gran posicionamiento y reconocimiento por parte de actores del mundo del trabajo, incluyendo las propias agencias de empleo, instituciones públicas y privadas y otras con las que se realizó un trabajo continuo para fortalecer las rutas de empleo en todo el país.

La planeación de la Unidad del SPE cuenta con proyectos, indicadores y un SIG actualizado y que permite la mejora continua de los procesos y resultados institucionales.

Respecto a los temas administrativos, durante las vigencias 2015, 2016 y corrido de 2017, se identificaron las necesidades de la Unidad y con fundamento en ello fue elaborado el Plan Anual de Adquisiciones para cada vigencia. Se adelantaron las diferentes contrataciones necesarias para el buen funcionamiento de la entidad (aseo y cafetería, servicio de transporte terrestre y aéreo, seguros, temas de infraestructura, papelería, útiles de oficina, logística para la ejecución del programa de bienestar).

Las ejecuciones financieras, con porcentajes superiores al 90% en todos los años, y contratos realizados muestran un manejo responsable y transparente de los recursos, sustentadas en las necesidades misionales y administrativas de la Unidad.

A través de las acciones realizadas durante el periodo como directora, se buscó fortalecer el servicio a los usuarios del Servicio Público de Empleo, la gestión institucional y el bienestar de los funcionarios, con el fin de contar con una institución que responda a los retos crecientes de la Unidad, como una de las instituciones líderes del mercado laboral del país y de la generación de más y mejores oportunidades de trabajo para todos los colombianos.

FIRMA

Esta acta se firma en Bogotá D.C., a los 30 días del mes de agosto del año 2017

CLAUDIA XIMENA CAMACHO CORZO