

INFORME DE GESTIÓN PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA UNIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

NOVIEMBRE 2022

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
¿Qué es la Unidad del Servicio Público de Empleo?	5
¿Qué Objetivos de Desarrollo Sostenible y Derechos hemos garantizado desde el Ministerio de Salud y Protección Social?	6
SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO	10
1.1.2 RED DE PRESTADORES	10
1.1.3 CAMBIOS NORMATIVOS	10
1.1.4. TRÁMITE DE AUTORIZACIONES.....	11
1.1.5. CURSOS MOODLE	12
1.1.6. VISITAS DE SEGUIMIENTO	12
1.1.7. MONITOREO PLANES DE MEJORAMIENTO	13
1.1.8. INDICADORES DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO	13
1.1.9. SEGUIMIENTO AL REPORTE DE VACANTES	15
1.1.10. NORMA TÉCNICA DE CALIDAD – NTC 6175.....	15
1.1.11. PROYECTO CON ALEMANIA, ECUADOR Y REPÚBLICA DOMINICANA	15
Integración Regional. – Bolsa de Vacantes Ecuador	16
Alemania – Proyecto Team:.....	16
República Dominicana:.....	16
1.1.12. PROYECTO BID	17
1.1.13. HIDROCARBUROS	18
1.1.14. LÍNEAS DE ACCIÓN Y PRODUCTOS GEML.....	18
1.2 GRUPO DE ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL - LÍNEAS DE ACCIÓN Y PRODUCTOS GEML	19
1.2.1 Aspectos generales y balance de gestión	19
1.2.2 Principales logros.....	20
SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGIA	22
2.1 SERVICIOS TECNOLÓGICOS.....	22
2.2 SISTEMAS DE INFORMACIÓN.....	23
2.3 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	24
2.3.1 Analítica en el Servicio Público de Empleo	24
2.3.1.1 Accesibilidad de los Componentes de Analítica.	24
2.3.2 Buscador Empleo Público Joven	26



2.3.3 Cobertura y Suficiencia	26
2.3.4 Gestión y Colocación	27
2.3.5 Mercado Laboral	29
2.3.6 Bolsas de Empleo Instituciones de Educación Superior	31
Tableros Feria de Empleo	35
2.3.7 Tablero de Oferta Laboral.....	35
2.3.8 Anexo Oferta Laboral.....	36
2.3.9 Tablero Demanda Laboral	36
2.4 GOBIERNO DE DATOS	38
2.5 INTEROPERABILIDAD	38
SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN	53
3.4 2022	53
TALENTO HUMANO	55
SERVICIO AL CIUDADANO.....	57
GRUPO ADMINISTRATIVO	57
EJECUCIÓN PRESUPUESTAL VIGENCIA 2018-2022	59

INTRODUCCIÓN

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

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

Mediante Decreto 2521 de 2013 se establece su estructura, objeto y funciones.

La Unidad del Servicio Público de Empleo ha adoptado el enfoque de Estado Abierto en su gestión; pasando de una gestión que involucre directamente a los grupos de valor de una manera participativa y colaborativa. Por ello, y en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, los grupos de valor institucionales, como lo son prestadores, empresas y ciudadanía, son un actor clave en la generación de valor público desde la entidad y en el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Teniendo en cuenta lo anterior, y en el marco de la jornada de audiencia pública participativa programada para el mes de diciembre de 2022, se precisa el siguiente informe de gestión; a continuación, se presentan los logros alcanzados por la entidad de cara a sus grupos de valor institucionales durante la vigencia.

¿Qué es la Unidad del Servicio Público de Empleo?

La Unidad del Servicio Público de Empleo, es una entidad adscrita al Ministerio del Trabajo encargada de acercar a los colombianos a las oportunidades de trabajo formales de manera democrática, equitativa y transparente, y facilitar a los empresarios personal adecuado a sus organizaciones.

La Unidad es la encargada de autorizar a los prestadores de servicios de intermediación laboral, quienes conforman la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, que son de carácter público como las agencias de empleo de las Cajas de Compensación Familiar, alcaldías, gobernaciones y el SENA. Y los prestadores privados conformados por las agencias privadas y las bolsas de empleo de las Instituciones de Educación Superior. A continuación, se brinda la información general sobre la misión, visión y valores de la entidad:

Misión

Administrar y promocionar el Servicio Público de Empleo (SPE), con un enfoque de calidad 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 el 2022 la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, logrará el reconocimiento del Servicio Público de Empleo, como un mecanismo efectivo y de calidad para la intermediación laboral, que propende por la inclusión laboral y la productividad en el país.

Nuestros Valores

En el marco de la adopción del código de integridad del servicio público, los valores que orientar el actuar de los servidores públicos y colaboradores de la Unidad del Servicio Público de Empleo son:



¿Qué Objetivos de Desarrollo Sostenible y Derechos hemos garantizado desde el Ministerio de Salud y Protección Social?



En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todos, sin dejar a nadie atrás. La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades (Naciones Unidas).

En el presente apartado se brinda información sobre los principales logros de la gestión de la Unidad del Servicio Público de Empleo en clave de ODS y Derechos Humanos.

Siguiendo la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco del Manual Único de Rendición de Cuentas y la Ley 1757 de 2015, se identificó la manera como los principales resultados institucionales contribuyen a la garantía de derechos ciudadanos y el cumplimiento de la agenda 2030. Así las cosas, la entidad contribuye de forma determinando a la consecución del ODS número 8, sobre Trabajo decente y crecimiento económico.

Los logros y resultados priorizados para las acciones de rendición de cuentas 2022 destacan el cumplimiento de avances en torno a 4 indicadores ODS cuyas metas dan razón del fortalecimiento de capacidades institucionales en materia de promoción del trabajo decente a través de la promoción de un Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas¹.

A continuación, se presentan las 4 metas ODS asociadas con el Objetivo número 8, sobre Trabajo decente y crecimiento económico, en las que la gestión de la entidad contribuyó en su cumplimiento:

¹ El Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas es una acción integral de política pública que incluye actores, mecanismos, instrumentos, acciones y servicios, implementados a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, para fortalecer y ampliar su oferta de servicios; se busca mitigar las barreras que se encuentran en la oferta y la demanda laboral en los diferentes territorios del país, con el fin de lograr la inclusión laboral.



Tabla 1 Metas ODS

Identificador	Meta ODS
8.2	Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.
8.6	De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
8.8	Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
8.5	De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Fuente: aplicativo ODS-DDHH, Función Pública (2022).

Ahora bien, a través de un aplicativo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el micrositio virtual del Manual Único de Rendición de Cuentas², fue posible correlacionar el avance en las metas ODS con la garantía de derechos ciudadanos. El primer resultado, que se puede evidenciar en la Tabla 2, da cuenta de las categorías de derechos en las que ha contribuido la gestión de la Unidad del SPE; a saber: Derechos económicos, sociales y culturales; de igualdad, no discriminación y respeto por las identidades; derechos civiles y políticos y; derechos colectivos y ambientales.

² <https://www.funcionpublica.gov.co/web/murc>



Tabla 2 Categoría de Derechos garantizados

Categoría
Derechos económicos, sociales y culturales
Igualdad, no discriminación y respeto por las identidades
Derechos civiles y políticos
Derechos colectivos y ambientales

Fuente: aplicativo ODS-DDHH, Función Pública (2022).

Finalmente, la tabla 3 refleja los instrumentos de derechos humanos que se han ayudado a garantizar a partir de las acciones que la Unidad del SPE ha relacionado en el presente informe:



Tabla 3 Instrumentos de derechos

Instrumento de Derechos Humanos
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (CIPDTM)
Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)
Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (PIDESC)
Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD)
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDM)
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales Y Culturales (Protocolo De San Salvador)
Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas Con Discapacidad
Declaración universal de los derechos humanos (DUDH)
Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
Convenio de Basilea sobre el Control de los Movimientos Transfronterizos de los Desechos Peligrosos y su Eliminación
Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)
Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)

Fuente: aplicativo ODS-DDHH, Función Pública (2022).



A continuación, se presentan los principales avances en la gestión de la Unidad del SPE a la manera de resumen ejecutivo; dicha información se presenta con un lenguaje claro que facilita su comprensión. No obstante, se invita a los grupos de valor a consultar información adicional en el portal web institucional para complementar el detalle de lo aquí señalado.

La información se presenta por dependencia y se asocian los principales temas en su gestión:

SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Subdirección de Administración y Seguimiento de la UAESPE durante el periodo 2022, ha adelantado múltiples acciones dando cumplimiento a sus funciones misionales, por lo tanto, este informe se encuentra dividido en trece grandes temas, a saber: 1. Red de prestadores, 2. Cambios normativos, 3. Trámite de autorizaciones, 4. Cursos Moodle, 5. Visitas de seguimiento, 6. Monitoreo planes de mejoramiento, 7. Indicadores de gestión y colocación de empleo, 8. Seguimiento al reporte de vacantes, 9. Norma técnica de calidad – NTC 6175, 10. Proyecto con Alemania, Ecuador y República Dominicana, 11. Proyecto BID, 12. Hidrocarburos y 13. Líneas de acción y productos del Grupo de Estudios del Mercado Laboral.

1.1.2 RED DE PRESTADORES

La red de prestadores está conformada por las agencias de las cajas de compensación familiar, las agencias privadas, las agencias públicas, la agencia pública de empleo del SENA y las bolsas de empleo que se encuentran autorizados por la Unidad del SPE y que figuran en el registro público de prestadores del servicio público de empleo.

De acuerdo con el registro público de prestadores a octubre de 2022, la Unidad cuenta con un total de 178 prestadores; 691 puntos de atención, llegando a 203 municipios del territorio nacional en los 32 departamentos.

De la red de prestadores, 42 son agencias de las cajas de compensación familiar; la agencia pública de empleo del SENA; 25 agencias públicas; 38 las agencias privadas y 72 las bolsas de empleo.

1.1.3 CAMBIOS NORMATIVOS

Los impactos normativos más importantes que han impactado el período comprendido para este informe son:

Mediante la Resolución 319 de 2020 se reglamenta el registro de las plazas de prácticas laborales en el SPE.

En primera medida la expedición por parte del Ministerio del Trabajo del Decreto 1823 de 2020, el cual modificó parcialmente el Decreto 1072 de 2015, en el sentido de incorporar cambios sustanciales e importantes beneficios para los prestadores y potenciales prestadores del Servicio Público de Empleo, entre otros aspectos relevantes:

- Ampliación en el término de vigencia de la Autorización “Cuatro (4) Años”.

- Cambios en los requisitos para la obtención de la Autorización.
- Exclusión o supresión del requisito legal de aportar Póliza de seguro de cumplimiento.
- Cambios frente a los Servicios (Básicos y Especializados): Ajustes en la operación, obligaciones, prohibiciones e informes de los Prestadores que hacen parte de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.
- Gratuidad al hacer uso del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo -SISE-.

Por otra parte, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo en adelante Unidad del SPE, expidió la Resolución 0206 del 31 de mayo de 2021, por la cual se establecen las condiciones de entrega y uso del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, así como la definición de características funcionales, técnicas y los mecanismos de interoperabilidad y compatibilidad de los sistemas de información propios de los prestadores con el Sistema de Información del SPE.

El Ministerio del Trabajo mediante la Resolución 2047 del 17 de agosto 17 de 2021, modificó los artículos 2 y 5 de la Resolución 2605 de 2014, lo cual generó cambios importantes para el registro y seguimiento de las vacantes.

Así mismo, el Ministerio del Trabajo mediante la Resolución 2232 de 2021 derogó la Resolución 3999 de 2015, en la cual se definen las condiciones jurídicas, técnicas y operativas para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo de las personas jurídicas interesadas en hacer parte de la Red de prestadores del Servicio Público de Empleo.

La Unidad del SPE mediante la Resolución 0334 del 15 de septiembre de 2021, modificó parcialmente la Resolución 145 de 2017 y derogó la Resolución 555 de 2017, este cambio introdujo cambios en el servicio básico de remisión para los prestadores que se encuentren ubicados en los municipios en cuales se desarrollen proyectos de explotación y producción de hidrocarburos.

En relación con las personas jurídicas que pretendan autorizarse como agencia transnacional, mediante la Resolución No. 1930 de 2021 expedida por el Ministerio del Trabajo, se modificó el párrafo del artículo 2 de la Resolución 1481 de 2014, el cual establece:

“Párrafo. Podrán actuar como Agencias Transnacionales las Cajas de Compensación Familiar, las Bolsas de Empleo, la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA- y las demás agencias públicas y privadas de gestión y colocación de empleo”.

Finalmente, con la Resolución 4273 de 2021 se modificó el artículo 11 de la Resolución 1481 de 2014, en relación con las prohibiciones específicas para las Agencias autorizadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo para reclutar o colocar oferentes de mano de obra en el extranjero.

1.1.4. TRÁMITE DE AUTORIZACIONES

El artículo 32 de la Ley 1636 de 2013 dispuso que, para ejercer la actividad de gestión y colocación de empleo, se requiere autorización otorgada por el Estado Colombiano. Así las cosas, mediante Resolución 000334 del 24 de enero de 2014 del Ministerio del Trabajo, se delegó en la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo la

función de recibir, tramitar y autorizar las solicitudes presentadas para realizar la actividad de gestión y colocación de empleo, mediante la expedición del correspondiente acto administrativo; en virtud de lo anterior, la Dirección General de la Unidad del SPE asignó internamente a la Subdirección de Administración y Seguimiento, la función de Recibir, Tramitar y Autorizar las solicitudes presentadas para realizar la actividad de gestión y colocación de empleo, mediante la expedición del correspondiente acto administrativo, en los términos previstos en el Decreto 2852 de 2013, compilado por el Decreto 1072 de 2015, y demás normas reglamentarias.

Es importante precisar que fruto de la expedición del Decreto Legislativo 491 de 2020 – (Artículo 8°) todas las Autorizaciones que venzan durante la emergencia sanitaria y cuyo trámite de renovación no se pueda realizar con ocasión de las medidas adoptadas para atender la emergencia sanitaria; se entenderán prorrogadas por un (1) mes más, contado a partir de la finalización de la emergencia sanitaria, por lo tanto en el 2022 se ha presentado un aumento en la gestión de los trámites administrativos referente al procedimiento de autorizaciones, dado que muchas autorizaciones ya otorgadas vencieron o vencerán en la vigencia del citado decreto, por lo tanto se ha evidenciado una tendencia al alza de la radicación de los mismos. En lo corrido de la presente anualidad, se han adelantado los siguientes procedimientos administrativos:

Tabla 4 Procedimientos administrativos

Procedimiento	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III
Autorizaciones	19	32	41
Modificaciones	4	2	6
Negaciones	14	19	11
Desistimientos	20	11	19
Recursos de reposición	3	-	3
Correcciones en resoluciones	1	1	1
Total	61	65	81

Fuente: Unidad del SPE, 2022.

1.1.5. CURSOS MOODLE

Desde la Subdirección de Administración y Seguimiento se crearon tres cursos virtuales, con el objeto de que los prestadores cuenten con recursos didácticos para mejorar sus procesos de gestión y colocación, a saber: (i) Generalidades del Servicio Público de Empleo, (ii) Generalidades de la NTC 6175 y (iii) Conceptos Claves Normatividad Hidrocarburos.

Actualmente se promocionan los cursos 100% virtuales de forma pública para toda la Red de Prestadores de la Unidad del Servicio Público de Empleo. El curso que más ha impactado es “Generalidades de la NTC 6175”.

1.1.6. VISITAS DE SEGUIMIENTO

Con el objeto de fortalecer la función de seguimiento y monitoreo a la red de prestadores, la Unidad del SPE formuló una estrategia regional que incluyó la conformación de un equipo de profesionales residentes en los diferentes departamentos, quienes tenían relación directa con los diferentes actores del ecosistema de empleabilidad. La distribución por regiones se realizó de forma estratégica con la intención de que un solo regional pudiese abarcar

varios departamentos. La asignación a regionales se realizó de conformidad con la siguiente distribución departamental y regional:

Prestadores que comprenden el departamento de Cundinamarca, Boyacá, Bogotá D.C., y la región de la Orinoquía.

Prestadores que comprenden la región del caribe y la región insular (San Andrés y Providencia)

Prestadores de que comprenden los departamentos de Antioquia, Caldas, Quindío, Risaralda, Huila y Tolima.

Prestadores que comprenden el territorio de los departamentos de Santander y Norte de Santander y regiones del Pacífico y la Amazonia.

Desde la vigencia 2019 se realizaron las visitas de seguimiento a través de la identificación de prestadores priorizados con siete criterios, a saber: I) indicadores de gestión, II) resultado de evaluación en el trámite de autorizaciones, III) prestadores nuevos, IV) prestadores que gestionan vacantes del sector hidrocarburos, V) estudio de suficiencia, VI) entes territoriales y VII) estrategias móviles. Sin embargo, para la vigencia 2021 se adicionó el criterio de “prestadores sin visita”, para 2022 el “seguimiento al reporte de vacantes” y se proyecta para la vigencia 2023 adicionar dos criterios “seguimiento a plazas en práctica” y “planes de mejoramiento”.

En la presente vigencia, se han realizado 101 visitas, de las cuales, alrededor del 48% fueron agencias de empleo de cajas de compensación familiar y bolsas de empleo de institución de educación superior.

1.1.7. MONITOREO PLANES DE MEJORAMIENTO

Fruto de las visitas de seguimiento, si da lugar, se formula un plan de mejoramiento que contiene las acciones necesarias para mejorar las condiciones de calidad de la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo y el cabal cumplimiento de las obligaciones que se tiene como prestador autorizado del Servicio Público de Empleo. Por lo anterior, la Subdirección de Administración y Seguimiento implementó diferentes estrategias con el fin de subsanar dichos planes y coadyuvar a adoptar buenas prácticas, a saber: aclaración de inquietudes a través comunicación directa; programación y realización de video llamadas para resolver inquietudes; requerimientos mediante oficios, correos electrónicos y verificación en visitas de seguimiento.

Fruto del seguimiento y monitoreo se ha logrado que los planes de mejoramiento de la vigencia, se encuentren finalizados

1.1.8. INDICADORES DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO

A continuación, se presenta la información estadística correspondiente a la gestión de la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo de la red de prestadores, los datos estadísticos hacen referencia a los indicadores definidos en la Resolución 293 de 2017 al corte de agosto 2018 a septiembre de 2022:

Oferentes o buscadores que registraron su hoja de vida en los puntos de atención autorizados por la Unidad del Servicio Público de Empleo; El servicio de orientación ocupacional que hacen referencia a las acciones que realiza o



brinda cada uno de los puntos de atención a los oferentes o buscadores para mejorar la empleabilidad, personas atendidas en entrevista individuales, y personas atendidas en actividades grupales de orientación ocupacional (talleres ocupacionales), cuyo fin es contribuir a mejorar la empleabilidad de los oferentes y buscadores y finalmente, las personas colocadas por los potenciales empleadores

Jovenes	Registrados	Orientados	Colocados
2018	1.170.842	670.863	279.858
2019	1.042.845	759.684	345.871
2020	784.778	535.534	289.105
2021	1.115.216	354.601	383.555
2022	1.209.026	325.153	380.005

PCD	Registrados	Orientados	Colocados
2018	6.061		2.160
2019	7.105	12.963	2.386
2020	3.661	5.640	1.997
2021	4.835	3.733	2.617
2022	4.873	4.355	3.105

Migrantes	Registrados	Orientados	Colocados
2018	55.075	72.334	1.807
2019	49.634	76.083	3.367
2020	39.548	24.872	4.403
2021	38.653	18.444	6.651
2022	37.679	26.896	7.213

Mujeres	Registrados	Orientados	Colocados
2018	801.749		305.704
2019	1.163.189	820.427	373.770
2020	1.134.389	379.717	291.647
2021	2.668.319	528.619	382.000
2022	2.357.336	992.171	394.597

Victimas	Registrados	Orientados	Colocados
2018	346.998		68.413
2019	354.071	365.045	82.981
2020	243.164	275.192	78.527



2021	198.586	157.282	95.929
2022	203.183	146.686	99.197

1.1.9. SEGUIMIENTO AL REPORTE DE VACANTES

La Subdirección de Administración y Seguimiento dando cumplimiento a sus funciones misionales, inició el seguimiento al reporte de vacantes definido en la Resolución 129 de 2015 a partir del mes de julio de 2021 a toda la Red de Prestadores. En la metodología se definieron criterios de seguimiento, las cuales hacen posible que la actividad de seguimiento y monitoreo tenga como fin ayudar al prestador a identificar las acciones de mejora frente al reporte de vacantes.

Podemos observar que desde el mes de julio 2021 se realizaron 69 requerimientos a prestadores que presentaban incumplimiento en el reporte, lo cual, a la fecha se ido reduciendo, logrando que los prestadores cumplan con esta obligación que se tiene como prestador autorizado del SPE.

1.1.10. NORMA TÉCNICA DE CALIDAD – NTC 6175

De conformidad lo descrito en el artículo 25 de la Ley 1636 de 2013, el Servicio Público de Empleo tiene por función esencial lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo, para lo cual ayudará a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades, así mismo atendiendo especialmente sus principios de eficiencia, universalidad, igualdad, libre escogencia, integridad, confiabilidad, enfoque diferencial y calidad.

La Unidad del SPE con apoyo del área de la Subdirección de Administración y Seguimiento, ha gestionado actividades de promoción y socialización de la Norma Técnica de Calidad NTC 6175, con el objeto de fortalecer la calidad de la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo a la Red de Prestadores y con miras a consolidar a la Unidad del SPE como articulador, dinamizador y promotor de buenas prácticas, se han llevado a cabo diversas actividades con los prestadores autorizados.

El Grupo de Seguimiento y Monitoreo a la Red de Prestadores desarrollo un curso virtual publicado en la plataforma Moodle de la Unidad del SPE, denominado “Generalidades Transversales de la NTC 6175”

1.1.11. PROYECTO CON ALEMANIA, ECUADOR Y REPÚBLICA DOMINICANA

En el marco de las relaciones interinstitucionales y de cooperación internacional de la Entidad, el rol de la Subdirección de Administración y Seguimiento, es gestionar activamente la implementación de estrategias para formular recomendaciones que en materia de gestión de empleo correspondan, al fortalecimiento y operación de la red de prestadores. Es Por ello, que en articulación con la Subdirección de Promoción se adelantó la participación de tres (3) proyectos de Cooperación Internacional, los cuales se detallan a continuación:

Integración Regional. – Bolsa de Vacantes Ecuador

De acuerdo con el Proceso de Quito 2019 y como resultado del relacionamiento con enfoque universal, la integración regional de los SPE de América Latina que permitieron la generación de una alianza entre la Unidad del Servicio Público de Empleo de Colombia y el Ministerio de Trabajo de Ecuador, esto con el objeto de establecer una Bolsa de Vacantes Binacional, la cual permite el intercambio de oportunidades de empleo entre la población de Colombia y la de Ecuador.

En ese sentido, hemos participado en la apropiación del contexto, propuestas y metodologías de la Integración regional de SPE de América Latina, utilizando así, herramientas y componentes que permitieran definir e implementar la viabilidad de la Bolsa de Vacantes.

La aplicación de los diferentes componentes, permitieron participar en la construcción del memorando de entendimiento entre la Unidad del SPE de Colombia y el Ministerio de Trabajo de Ecuador, la cual formalizó la iniciativa binacional el pasado mes de septiembre de 2021. Como producto de esa formalización se inició con la consultoría jurídica y tecnológica, que conllevó al diagnóstico, análisis, diseño e implementación de la Bolsa de vacantes binacional en el corto, mediano y largo plazo. Resultado que ha permitido definir los parámetros y la viabilidad de la implementación.

Alemania – Proyecto Team:

Este proyecto permite generar un intercambio de información y de experiencias a fin de fomentar el fortalecimiento de las relaciones entre la UAESPE y la Agencia Federal de Alemania BA, para lograr la promoción de migración laboral justa, realizándose a través de la Red de Prestadores transnacionales, SENA y Gobernación de Cundinamarca.

Para esto hemos participado en la formulación del plan proyecto, en la construcción del convenio de cooperación entre la Unidad del SPE y la BA y en el marco de la implementación, realizamos pruebas operativas para los ajustes en el SISE en relación con la operación transnacional y finalmente gestionamos seguimiento y monitoreo a la ejecución de los prestadores de acuerdo con los planteamientos establecidos para este proyecto.

República Dominicana:

El objeto de esta cooperación internacional consistió en intercambiar experiencias para el fortalecimiento operativo y funcional de los SPE de Colombia y República Dominicana. Bajo este intercambio de experiencias se realizó a través de videoconferencias, diagramas de flujo y juego de roles, la transferencia de conocimientos respecto a:

- Los beneficios y obligaciones de los Prestadores de la Unidad del SPE de Colombia.
- La normativa, documentos, requisitos y formatos para ser autorizados como prestadores del SPE de Colombia.
- Los canales de comunicación con los Prestadores para dudas en proceso de autorización
- La estructura funcional del equipo de Monitoreo y Seguimiento de la Unidad del SPE de Colombia.

- Los mecanismos de monitoreo y seguimiento: visitas de seguimiento, planes de mejoramiento e indicadores.
- El procedimiento de autorización de negación: detalle de la normativa, asesorías previas, evaluaciones, cartas de observaciones y recursos de reposición y apelación.

1.1.12. PROYECTO BID

De acuerdo con, el documento CONPES 3974 de octubre de 2019, por el cual se emitió concepto favorable a la Nación para contratar con el BID la suma de aproximada de USD20 Millones, se permitió al país financiar el programa orientado a fortalecer las políticas de empleo y de formación para el trabajo a través de mejoras tecnológicas, institucionales y de gestión.

El programa cuenta con dos grandes componentes, los cuales son: (i) cobertura y efectividad de las políticas de empleo, y (ii) desarrollo de herramientas para asegurar la pertinencia y calidad de la Formación para el trabajo y el fortalecimiento de la formación y certificación basada en competencias, para ser ejecutado en un horizonte de hasta 5 años.

Dentro del componente de “Cobertura y efectividad de las políticas de empleo, se contempla; el desarrollo y la implementación de un nuevo sistema de información del SPE, así como el fortalecimiento del modelo de atención del SPE para buscadores y empleadores, entre otros aspectos.

El desarrollo e implementación de un nuevo sistema de información del SPE, permitirá la articulación de los datos que suministra la red de prestadores del SPE a nivel nacional y se ajustará a la gobernanza institucional que se defina sobre la administración y mantenimiento de los sistemas de información. En ese orden contará con módulos de nivel funcional denominados así: Módulo de oferentes, prestadores, empresas, gestión del administrador, emparejamiento (matching), integración, analítica, autorizaciones, seguimiento y monitoreo. De forma precisa, es competencia funcional de la Subdirección de Administración y Seguimiento el módulo de Prestadores, autorizaciones y el de seguimiento y monitoreo.

Junto con la Unidad Coordinadora del Programa MT-BID, el Consorcio Soft Mangement y Galileo Ingenierías y Servicios S.A y el equipo de la UAESPE designado para adelantar el requerimiento funcional y no funcional del nuevo sistema, adelantan la etapa de implementación del Diseño.

Esta etapa, tan vital para la construcción y puesta en producción del nuevo sistema del SPE, ha sido observada desde su inicio por la Unidad, quien ha manifestado preocupación entre otros temas, por las sesiones de levantamiento de requerimientos funcionales y no funcionales, a través del proceso de elaboración de las historias de usuario y por el cronograma establecido; esto, frente a la propuesta y/o metodología llevada a cabo por el Consorcio, toda vez que en las reuniones realizadas diariamente, se presenta básicamente lo contemplado por el actual Sistema de Información del Servicio Público de Empleo SISE, con pocas o nulas propuestas de diseño por parte del Consorcio para el nuevo sistema y sin valor agregado a este; y por qué a tan solo dos (2) meses de finalizar la consultoría para el diseño de “todos” los componentes, se consiga un diseño de la herramienta con funcionalidades básicas, que es lo que actualmente se tiene, y sin la completitud y calidad de lo solicitado por el poco tiempo establecido.

A continuación, se presenta el estado actual de los avances obtenidos, en las historias de usuario de los módulos que son competencia funcional de la Subdirección de Administración:

- Módulo de autorizaciones: 25 Historias de Usuario, con el 95,65% documentado y el 0% aprobado.
- Módulo de seguimiento y monitoreo: 29 Historias de Usuario, con el 84,62% documentado y el 0% aprobado.
- Módulo de Prestadores: 36 Historias de Usuario con el 100% documentado y el 50% aprobado.

1.1.13. HIDROCARBUROS

En este apartado se presentan las intervenciones y acompañamientos que ha realizado el Equipo de Hidrocarburos de la Unidad del SPE, en lo corrido del año 2022; en la implementación y fortalecimiento de las medidas especiales de priorización de mano de obra local en municipios donde se desarrollan proyectos de exploración y producción de hidrocarburos en áreas continentales.

Las acciones en la línea de transformación del conflicto suman alrededor 273, en cuanto a articulación y reuniones institucionales, capacitaciones a empresas y entes territoriales, fortalecimiento a prestadores, conversatorios con participación ciudadana, acciones de planes de trabajo, y visitas a prestadores.

Durante los espacios desarrollados, se ha logrado la interacción con representantes de comunidad, empresas, prestadores, funcionarios del sector trabajo y entidades gubernamentales de los diferentes niveles.

1.1.14. LÍNEAS DE ACCIÓN Y PRODUCTOS GEML

Durante lo corrido de las vigencias agosto a diciembre de 2018, 2019, 2020, 2021, y entre enero y mayo de 2022, en el marco de las metas planeadas, el Grupo de Estudio del Mercado Laboral - GEML de la Unidad del Servicio Público de Empleo elaboró una variedad de documentos y herramientas de análisis del mercado laboral, que se encuentran publicados en la página web de la Unidad: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/estudios-e-investigacion> permitiendo el acceso directo a la información. Entre los documentos y herramientas elaborados se encuentran:

Cuarenta y seis (46) anexos estadísticos de demanda laboral, sesenta y cuatro (64) boletines de ofertas de empleo vigentes, treinta y seis (36) boletines de oportunidades laborales, veinte (20) Perfiles Territoriales correspondientes a departamentos, siete (7) documentos Poblacionales, tres (3) Estudios de suficiencia y cobertura del Servicio Público de Empleo correspondientes a los años 2019, 2021 y 2022, siete (7) documentos con las Competencias laborales (transversales y digitales) más demandadas por los potenciales empleadores a través del Servicio Público de Empleo, cuarenta y cinco (45) documentos con análisis de información relacionadas con el mercado laboral (cápsulas, boletines Mercado laboral de Colombia con fuente GEIH-DANE y estudios sectoriales y especializados). De todos estos documentos, se adicionan 11 nuevos documentos a octubre de 2022.

Tres (3) tableros interactivos de caracterización de información sobre: oferta laboral, demanda laboral, ocupaciones y competencias transversales y digitales demandadas a través del SPE, denominado el “Visor de empleo”. Se realizaron

cinco (5) informes de Seguimiento a las actividades realizadas en el marco del Convenio de la Unidad del SPE con el DANE, en cuanto al mejoramiento en la calidad de información y en el marco del Convenio interadministrativo 006 de 2020 entre el DANE y la Unidad del SPE: Se incorporaron en el Sistema de Identificación y Caracterización de Oferta y Demanda Estadística del DANE, los registros administrativos de la Unidad del SPE, lo que hace que se incluyan en el inventario del Sistema Estadístico Nacional.

Se realizaron mejoras en los Registros Administrativos del resorte de la Unidad del SPE (Buscadores de empleo y vacantes) producto del trabajo articulado con el DANE. En el contexto del rediseño metodológico y nuevo marco 2018 de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) se logró la actualización de las preguntas de identificación de los medios de búsqueda de trabajo, las cuales, a partir de 2022 hacen parte del cuestionario de la Encuesta. Se concluyó, la fase de recolección de información de las 42 agencias de empleo de cajas de compensación familiar – CCF's, para el estudio de costos de la ruta de empleabilidad de las CCF's. El Grupo de Estudio también ha participado en actividades de interés institucional, tales como el diseño de un modelo econométrico para la generación de metas de colocaciones para las agencias de empleo de las 42 cajas de compensación familiar autorizadas, en las mesas de trabajo con la Agencia de empleo de Alemania, realizando procesos de recepción y revisión de la información de las ofertas de empleo y vacantes y un documento de profesiones menos requeridas en Colombia pero requeridas por Alemania, también en mesas de trabajo con Ecuador, República Dominicana y las dos entregas del reconocimiento Accede.

1.2 GRUPO DE ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL - LÍNEAS DE ACCIÓN Y PRODUCTOS GEML

1.2.1 Aspectos generales y balance de gestión

Al inicio del cuatrienio, la Subdirección de Administración y Seguimiento realizaba documentos y anexos estadísticos del mercado laboral, pero su volumen era fragmentado y la producción de documentos moderada. Entre diciembre de 2020 y 2022, se realizaron diversos productos que han venido posicionando a la Unidad del SPE como referente de información del mercado laboral, esto gracias al mejoramiento de los procesamientos y tiempos de entrega de información, consolidando versiones integradas de los anexos y visores con información de oferta y demanda laboral.

El Grupo de Estudio del mercado laboral participó en las mesas técnicas de unificación de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia – CUOC, y hace parte de unificación metodológica de prospectiva laboral, de manera articulada con el Ministerio del Trabajo, el SENA y el Banco Mundial.

Para los prestadores de Cajas de Compensación Familiar - CCF se ha actualizado la metodología estadística de definición de metas de gestión para 2021 y 2022, así mismo, se avanzó en un estudio piloto de costeo de la ruta de empleabilidad.

Por otro lado, se realizó la organización y análisis de reportes que remiten las CCF semestralmente para el Registro Único de Empleadores, así como la remisión y consolidación trimestral de la oferta de capacitación FOSFEC al Ministerio del Trabajo de acuerdo con la Circular 023-2015.

Se estableció articulación con DANE para diagnosticar los registros administrativos del SPE y con la Universidad Javeriana se diagnosticaron brechas de género y medios de búsqueda en el mercado laboral. Se estableció articulación

con el Banco Mundial, el Ministerio de Cultura, el Ministerio de Salud, MinTIC y el Departamento Nacional de Planeación DNP.

1.2.2 Principales logros

Durante lo corrido de las vigencias agosto a diciembre de 2018, 2019, 2020, 2021 y entre enero y octubre de 2022, en el marco de las metas planeadas, el Grupo de Estudio del Mercado Laboral - GEML de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo -como se describió anteriormente- ha elaborado una variedad de documentos y herramientas relacionados con la coyuntura del mercado laboral, los cuales se encuentran publicados en la página web de la Unidad, en la URL: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/estudios-e-investigacion> permitiendo el acceso directo a la información, entre los documentos y herramientas se encuentran:

- **Anexos estadísticos de demanda laboral**, los cuáles contienen las cifras de las ofertas de empleo registradas a través del Servicio Público de Empleo, correspondientes a los meses de entre agosto y diciembre de 2018, hasta octubre de 2022, tanto a nivel nacional como desagregadas por departamentos. Estos anexos, contienen las principales variables y la información histórica al corte de cada mes, y detalla el comportamiento entre otros, de la demanda laboral mensual registrada para el departamento de Antioquia y cada uno de sus municipios durante varios meses de dicha vigencia y desagregada por variables de salario ofrecido, ocupaciones, experiencia y nivel educativo requerido, etc. De igual manera, como producto agregado se aportan los boletines estadísticos de demanda laboral de los mismos meses.
- **Boletines de ofertas de empleo vigentes** con información a nivel nacional en diversos cortes de tiempo, y también de los departamentos de Nariño, Huila, Bolívar, Magdalena, Cesar, Antioquia, Meta, Arauca, Cundinamarca, Risaralda, Norte de Santander, Casanare, Caquetá, Bogotá D.C., Guajira, Bolívar, Atlántico, Córdoba, Valle del Cauca, Boyacá, Huila, Quindío, Caldas, Risaralda, Meta, Tolima y Santander, Cauca, Caquetá, Guaviare, San Andrés.
- **Boletines de oportunidades laborales** con información de Bogotá, Occidente, Norte y Sur-Oriente, Atlántico, Antioquia, Bogotá y Cundinamarca, Valle del Cauca, Caldas, Arauca, Casanare, Meta, San Andrés y Providencia, Caquetá, Norte de Santander, Risaralda, Quindío, Santander, Huila, Boyacá, Tolima, Santander, Cauca, Nariño, Arauca y Casanare, La Guajira, Amazonas, Magdalena y Cesar.
- **Perfiles Territoriales** correspondientes a los departamentos de Córdoba, San Andrés y Providencia, Caldas, Bogotá, Valle del Cauca y Antioquia 2020, Meta, Arauca, Casanare, Caquetá, La Guajira, Atlántico, Valle del Cauca, Cundinamarca y Bogotá, Tolima, Magdalena, Cesar, Antioquia, Bolívar, Chocó, Guaviare y el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.
- **Documentos Poblacionales** relacionados con la misionalidad de la Unidad del SPE: Boletín Víctimas, Caracterización mujeres registradas en SISE, Boletín Mujeres, Boletín de Jóvenes, Boletín de Personas con discapacidad, y el denominado “Jóvenes y Empleo joven en Colombia año 2021”.

- **Estudios de suficiencia y cobertura** del Servicio Público de Empleo que han permitido identificar la necesidad y/o asesorar a los prestadores del departamento de Antioquia, entre otros, al momento de solicitar la autorización de nuevos puntos de atención en el departamento.
- **Documentos con las Competencias más demandadas por los potenciales empleadores** a través del Servicio Público de Empleo: Competencias de los buscadores, Competencias digitales más demandadas por los potenciales.
- **Documentos con análisis de información relacionadas con el mercado laboral:** Mercado laboral de Colombia, Cápsulas No. 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20, Boletín “Nini’s: ¿Dónde están, ¿quiénes son y qué hacen? Un acercamiento para mejorar su empleabilidad, Análisis de brechas de capital humano para el sector extracción de petróleo y gas: upstream, Reporte de vacantes titulado “Moderada recuperación de vacantes sesgada a empleos no automatizables y dificultades en la búsqueda de capital humano”, Boletín caracterización de colocaciones migrantes venezolanos y retornados 2020, Boletín caracterización migrantes venezolanos y retornados registrados en SISE, Boletín Migrantes Venezolanos, Boletín de Caracterización del RUE, Boletín caracterización de colocaciones migrantes venezolanos y retornados, Caracterización de buscadores de empleo registrados en SISE, Crecimiento de la economía colombiana y demanda laboral, Repositorio de fuentes de información digital del mercado laboral, entre otros.
- **Tableros interactivos de caracterización de información** sobre: la oferta laboral, la demanda laboral y las ocupaciones y competencias transversales y digitales demandadas a través del SPE, denominado el “Visor de empleo”.
- **Informes de Seguimiento** a las actividades realizadas en el marco del Convenio de la Unidad del SPE con el DANE.
- **Recolección de información** a las 42 agencias de empleo de cajas de compensación familiar – CCF’s, para el estudio de costos de la ruta de empleabilidad de las CCF’s.
- También se ha dado respuesta a las PQRSD y se ha brindado información requerida por prestadores del SPE y múltiples actores del mercado laboral en Antioquia, sobre las dinámicas de la oferta y/o demanda laboral en este departamento a través del Servicio Público de Empleo.
- El Grupo de Estudio del mercado laboral también ha participado en actividades de interés institucional, tales como el diseño de un **modelo econométrico para la generación de metas de las agencias de empleo**. Este modelo combina distintos insumos y se plantea tomando como línea base los resultados de colocaciones de cada una en el año anterior. También, se estiman metas de colocación anual para las poblaciones priorizadas por el Plan Nacional de Desarrollo, tales como Personas con discapacidad, Mujeres, Jóvenes y Víctimas.
- Por otro lado, el Grupo también participó en las mesas de trabajo con la Agencia de empleo de Alemania, con la elaboración del proceso de cómo se recibiría la información de las ofertas de empleo y vacantes, así como la revisión de las ofertas de empleo enviadas por las empresas participantes, y elaboración de un documento con información del SISE y OLE (Observatorio Laboral de Educación) para identificar las profesionales menos requeridas en Colombia pero que pueden ser propuestas por Alemania. También participó en mesas de trabajo con Ecuador, República Dominicana en diferentes frentes.

- Otro de los aportes del Grupo de Estudio del Mercado Laboral, tiene que ver con las diferentes entregas de la Estrategia de Reconocimiento Accede, para las cuales, se ha acompañado a los prestadores, se les ha brindado la orientación respectiva y se apoyó con la automatización y el fortalecimiento cuantitativo del formulario de postulación y evaluación de iniciativas del reconocimiento, así como la formulación de escalafones de consolidación de los resultados numéricos de las evaluaciones, mejorando sustancialmente la objetividad técnica y metodológica del proceso de evaluación de iniciativas.
- Todos estos productos, han brindado a buscadores de empleo, potenciales empleadores y Prestadores del SPE, información actualizada de las nuevas tendencias de comportamiento de la oferta y la demanda laboral durante la pandemia por Covid-19, como insumo para mitigar barreras de información y facilitar su toma de decisiones en el mercado laboral.
- En cuanto al mejoramiento en la calidad de información y en el marco del Convenio interadministrativo 006 de 2020 entre el DANE y la Unidad del SPE:
 - ✓ Se incorporaron en el Sistema de Identificación y Caracterización de Oferta y Demanda Estadística del DANE, los registros administrativos de la Unidad del SPE, lo que hace que se incluyan en el inventario del Sistema Estadístico Nacional.
 - ✓ Se realizaron mejoras en los Registros Administrativos del resorte de la Unidad del SPE (Buscadores de empleo y vacantes) producto del trabajo articulado con el DANE.
 - ✓ En el contexto del rediseño metodológico y el nuevo marco 2018 de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) se logró la actualización de las preguntas de identificación de los medios de búsqueda de trabajo, las cuales, a partir de 2022 hacen parte del cuestionario de la Encuesta.

SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGIA

Los resultados de la Subdirección de Desarrollo y Tecnología se presentan en tres grandes bloques:

1. Servicios Tecnológicos
2. Sistema de Información
3. Gestión de la Información

2.1 SERVICIOS TECNOLÓGICOS

El análisis de Servicios Tecnológicos de la Entidad busca determinar la forma como se atienden las necesidades de operación de los sistemas de información, las necesidades de acceso a los servicios, la atención y soporte a usuarios, las necesidades de infraestructura tecnológica y los acuerdos de niveles de servicio definidos.

La estrategia de servicios tecnológicos contempla el desarrollo de los siguientes aspectos:

- Buscar optimizar y monitorizar los servicios de TI, para un funcionamiento ininterrumpidamente de manera fiable cumpliendo con los ANS.
- Definir lineamientos y estándares orientados al diseño de la Arquitectura tecnológica.
- Implementar los procesos de operación, monitoreo y supervisión de los Servicios Tecnológicos.

- Controlar el inventario de los activos de los sistemas requeridos para el correcto funcionamiento de los mismos.
- Gestionar los controles y mecanismos requeridos para el mantenimiento y seguridad de los servicios tecnológicos.

1.1.1 Conectividad: incluye todos los servicios para comunicar los diferentes sitios donde se encuentran ubicados los elementos de infraestructura y la sede de la Entidad. Los servicios de conectividad incluyen los servicios de conexión a internet, el enlace de conexión a la nube privada, los dispositivos de conexión inalámbrica, servicios de ofimática, servicios de correo electrónico, las impresoras y algunos otros equipos.

1.1.2 Infraestructura: consiste en todos los elementos físicos que se requieren para el funcionamiento de las aplicaciones y la conectividad: los servidores de bases de datos y aplicaciones, los equipos de protección, los dispositivos de conexión Wifi y los servicios de almacenamiento de datos.

1.1.3 Soporte: Fortalecimiento de la herramienta para la colocación de los requerimientos e incidentes que llegan a la entidad, unificando un punto de contacto mediante el cual se resuelvan y/o canalicen las necesidades al uso de los servicios tecnológicos, sistemas de información, gestión de la información, optimizando la respuesta en un 80% en casos sin resolver oportunamente.

Para el soporte y atención de los requerimientos e incidencias se transformó el servicio con una herramienta de licenciamiento Free, cumpliendo con las necesidades de la entidad, sin embargo, la entidad cuenta con un técnico para acompañar la atención oportuna de los requerimientos generados por la herramienta, para esto se asigna un recurso

1.1.4 Comunicaciones: Transformación de los canales de comunicación de la entidad evolucionando el portal Web (unificando sus micrositos) así como la disminución de la brecha de acceso a la información con los prestadores y usuarios, servicios de comunicaciones unificadas

2.2 SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Sistema misional: Consiste en el sistema de información que es utilizado por la red de prestadores para adelantar la gestión del encuentro entre la oferta y la demanda laboral. Este sistema se encuentra contratado en la modalidad de arrendamiento y es suministrado por Asopagos.

Analítica

- Evolución constante del sistema misional para fortalecer la capacidad de colocación y consulta del servicio.
- 100% Gratuito para los prestadores que requieran utilizar el sistema
- Acceso al sistema vía Web
- Infraestructura Nube Pública con disponibilidad del 99.99%
- Soporte en línea y mesa de ayuda para los prestadores del servicio

Así mismo conforme a los ajustes y actualizaciones que se han realizado al sistema de información se ha incrementado el uso y apropiación del mismo el cual esta disposición de la red de prestadores que soportan la gestión y los demás actores que usan el servicio.

App: Consiste en los diferentes desarrollos gestionados por la entidad que apoyan los servicios institucionales de la Entidad son los siguientes:

- CIPRES: es la aplicación que gestiona el flujo de trabajo para la atención de las solicitudes de autorización de prestadores.
- FIFA: consiste en la aplicación mediante la cual se gestionan la autorización de las solicitudes Certificados de Disponibilidad Presupuestal.
- GESDOC: se trata del sistema de información de correspondencia interna y externa y gestión documental de la Entidad
- TRÁMITE EN LÍNEA: consiste en el formulario que permite registrar las solicitudes de autorización de los prestadores y la respectiva carga de archivos en CIPRES.
- FORMULARIO WEB: es el sistema que apoya la recepción de los indicadores de gestión de los prestadores que no utilizan SISE
- SEPIA: consiste en la aplicación que permite la gestión y seguimiento al cumplimiento de los planes de gestión institucionales, así como el reporte y manejo de evidencias de cumplimiento.

2.3 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

Este permite definir el diseño de los servicios de información, la gestión del ciclo de vida del dato, al análisis de información y el desarrollo de capacidades para el uso estratégico de la misma.

Así como poder tener la capacidad de interoperar con otros sistemas de información de entidades externas, para estar en capacidad de entregar fuentes únicas de datos e información integral, fundamentada en las siguientes actividades:

- Análisis y toma de decisiones a partir del procesamiento de la información.
- Garantizar la consistencia, precisión y calidad de los datos
- Facilitar la interoperabilidad e integración de los sistemas de información
- Buenas prácticas de diseño y operación de Bases de Datos.
- Garantizar que la información esté disponible para todos los actores cuando lo requieran
- Asegurar la incorporación de mecanismos de seguridad de la información en cada uno de los dominios.

2.3.1 Analítica en el Servicio Público de Empleo

2.3.1.1 Accesibilidad de los Componentes de Analítica.

Se entrega en producción la Bolsa Única de empleo evolucionada. La cual incorpora los componentes de accesibilidad a personas con discapacidades visuales y/o auditivas según la norma técnica colombiana NTC 5854 de 2011.

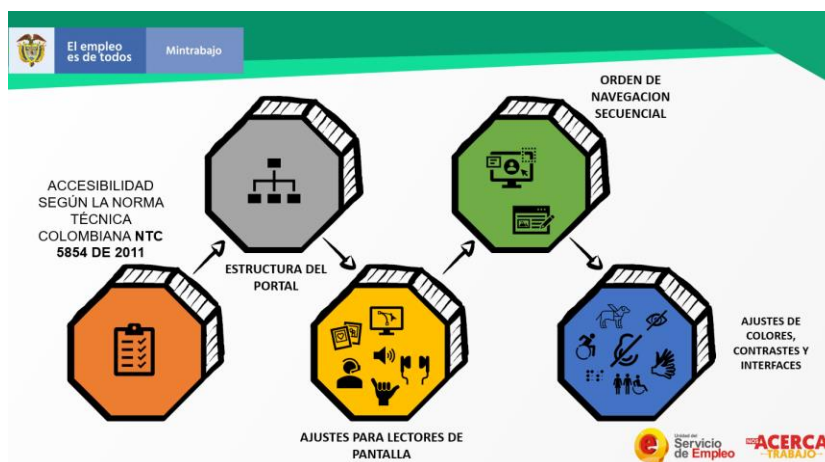


Ilustración 1 Capacidades de Accesibilidad

Se actualizó el portal otorgando una mayor fluidez a los contenidos. Para las personas en situación de discapacidad, esto permite que sus lectores de pantalla operen correctamente. Por eso, tuvimos en cuenta el ordenamiento de los contenidos utilizando jerarquización semántica.

El orden semántico logra que las páginas sean accesibles, y que los motores de búsqueda posicionen correctamente los contenidos. Por ello, utilizar correctamente la estructura de beneficiará tu posicionamiento y brindará herramientas de accesibilidad para quienes las necesiten.

Se realizaron ajustes de imágenes con texto alternativo, títulos descriptivos y demás ajustes para lograr un lenguaje universal que permite a los lectores de pantalla que utilizan personas con discapacidades visuales o auditivas y a los buscadores web, “entender” lo mismo.

Se realizaron ajustes de la secuencia de todos los componentes para poder permitir la navegación de forma ordenada. Brindando así accesibilidad a usuarios que utilizan únicamente teclado mediante la tecla Tabulador.

Se realizaron ajustes de colores y contrastes para permitir a los usuarios con discapacidad visual una mejor navegación en el portal.



Ilustración 2 Bolsa Única de Empleo con ajustes.

Se realizó la evaluación de accesibilidad web mediante la herramienta WEB WAVE la cual valida el cumplimiento de los estándares de la norma, validando cada uno de los componentes ajustados.

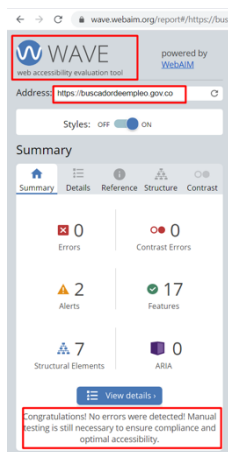


Ilustración 3 Resultado de Evaluación de Accesibilidad

2.3.2 Buscador Empleo Público Joven

También se Implementaron ajustes para el módulo del programa Empleo público joven (programa para empleos en instituciones del estado para población joven) .

2.3.3 Cobertura y Suficiencia

Teniendo en cuenta lo anterior se construyó un indicador que permite identificar la necesidad de la presencia del servicio público de empleo en cada uno de los municipios del país. De acuerdo con estos, el objetivo del presente documento es determinar, a partir de un grupo de variables del mercado laboral y características socioeconómicas, los municipios priorizados en los que se requiere presencia y/o cobertura del servicio público de empleo.



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

TABLERO DE COBERTURA Y SUFICIENCIA

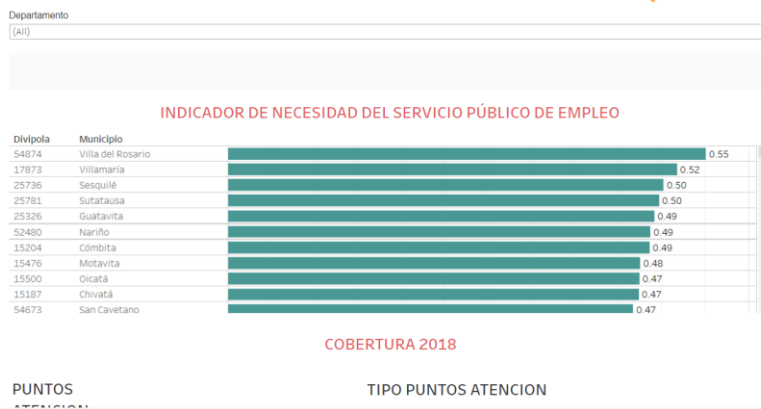


Ilustración 4 Tablero Analítico de Cobertura y Suficiencia

2.3.4 Gestión y Colocación

Teniendo en cuenta lo anterior se construyó un tablero que permite identificar todos los indicadores necesarios del DNP con la información del servicio público de empleo en cada uno de los municipios del país. De acuerdo con estos, el objetivo del presente documento es determinar, a partir de un grupo de variables del mercado laboral y características socioeconómicas, los municipios priorizados en los que se requiere presencia y/o cobertura del servicio público de empleo.



MINISTERIO DEL TRABAJO

Unidad del Servicio Público de Empleo
Cra 69 No. 25B – 44 piso 7 Bogotá D.C.
PBX: (601) 7560009
www.serviciodeempleo.gov.co



Unidad del
**Servicio
de Empleo**



TABLERO DE INDICADORES DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN

Filtros

Año

Departamento

Municipio

Total Inscritos

34,393,541

Total Orientaciones (propias)

6,756,465

Total Remisiones

39,880,434

Total colocaciones

3,523,991

Histórico colocaciones

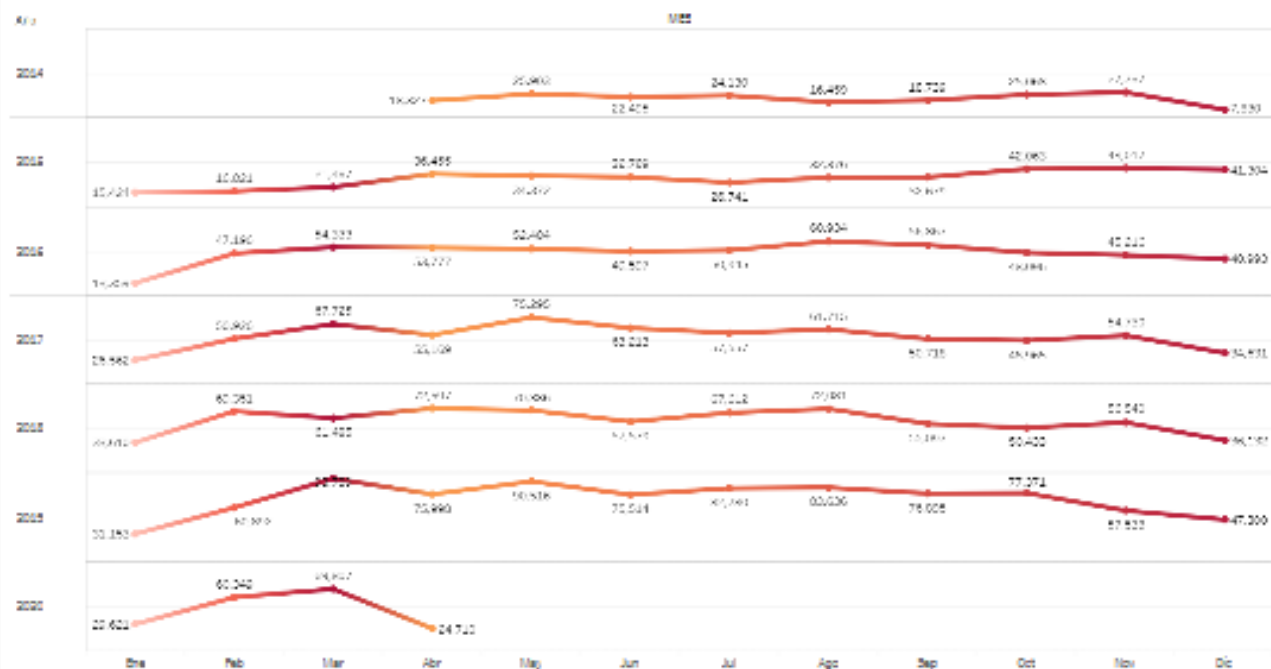


Ilustración 5 Histórico de Indicadores de Gestión y Colocación



MINISTERIO DEL TRABAJO

Unidad del Servicio Público de Empleo
Cra 69 No. 25B – 44 piso 7 Bogotá D.C.
PBX: (601) 7560009
www.serviciodeempleo.gov.co



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

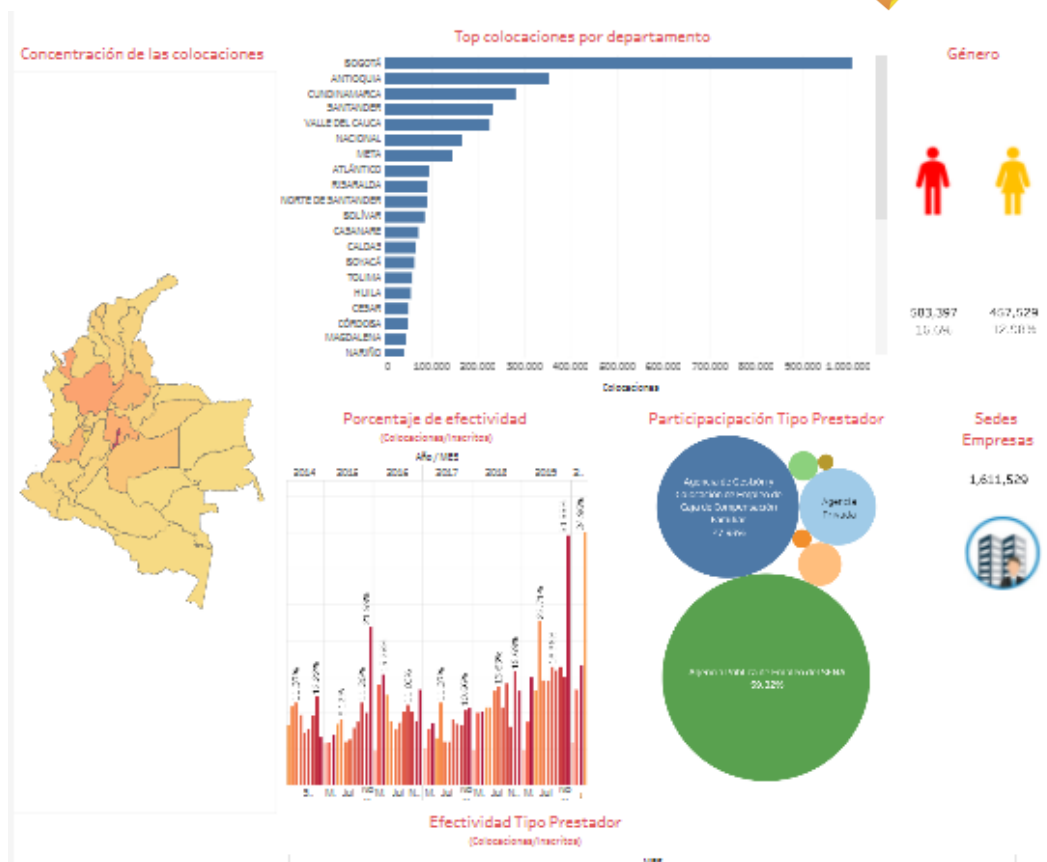


Ilustración 6 Tablero de Indicadores de Gestión

2.3.5 Mercado Laboral



INFORME DEL MERCADO LABORAL

SELECCIONE UNA OPCIÓN



NACIONAL



MUNICIPAL

Ilustración 7 Tablero del Mercado Laboral



MINISTERIO DEL TRABAJO

Unidad del Servicio Público de Empleo
Cra 69 No. 25B – 44 piso 7 Bogotá D.C.
PBX: (601) 7560009
www.serviciodeempleo.gov.co



Teniendo en cuenta lo anterior se construyó un tablero que permite identificar todos los indicadores necesarios del mercado laboral del país.

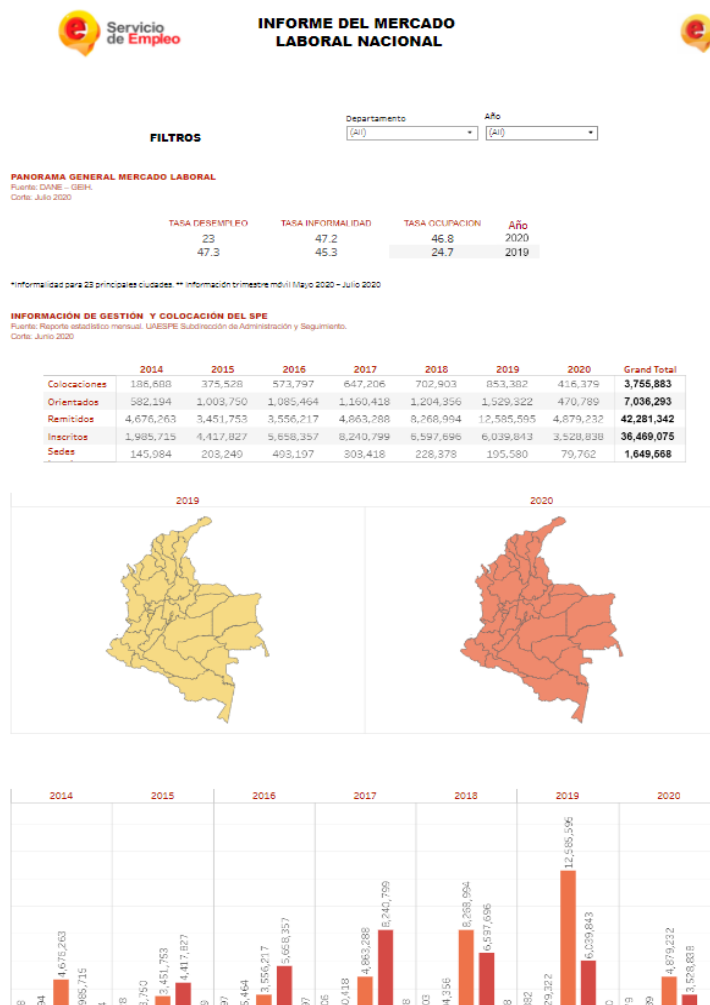


Ilustración 8 Tablero del Mercado Laboral Nacional

2.3.6 Bolsas de Empleo Instituciones de Educación Superior



Ilustración 9 Tablero de Bolsas de Empleo



Teniendo en cuenta lo anterior se construyó un tablero que permite identificar todos los indicadores de las bolsas IES en el país.



INFORME DEL MERCADO LABORAL NACIONAL



FILTROS

Departamento Año

PANORAMA GENERAL MERCADO LABORAL

Fuente: DANE – GEH.
Corte: Julio 2020

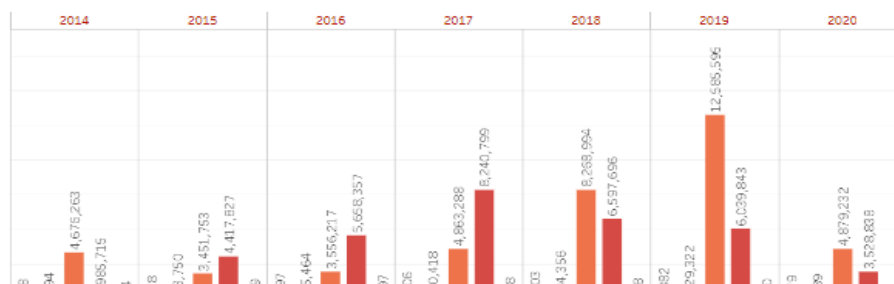
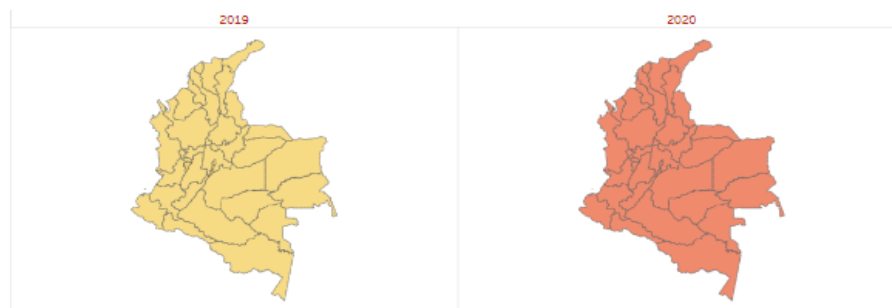
TASA DESEMPLEO	TASA INFORMALIDAD	TASA OCUPACION	Año
23	47.2	46.8	2020
47.3	45.3	24.7	2019

*Informalidad para 23 principales ciudades. ** Información trimestre móvil Mayo 2020 – Julio 2020

INFORMACIÓN DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DEL SPE

Fuente: Reporte estadístico mensual. UAESPE Subdirección de Administración y Seguimiento.
Corte: Junio 2020

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Grand Total
Colocaciones	186,688	375,528	573,797	647,206	702,903	853,382	416,379	3,755,883
Orientados	582,194	1,003,750	1,085,464	1,160,418	1,204,356	1,529,322	470,789	7,036,293
Remitidos	4,676,263	3,451,753	3,556,217	4,863,288	8,268,994	12,585,595	4,879,232	42,281,342
Inscritos	1,985,715	4,417,827	5,658,357	8,240,799	6,597,696	6,039,843	3,528,838	36,469,075
Sedes	145,984	203,249	493,197	303,418	228,378	195,580	79,762	1,649,568





Bolsas y Servicios por departamento

Departamento	#Bolsas	#servicio
Antioquia	12	29
Atlántico	2	4
Bogotá	35	102
Bolívar	2	4
Bolívar	1	2
Caldas	3	6
Cauca	1	1
Córdoba	1	3
Cundinamarca	1	2
Nariño	1	1
Norte de Santander	1	3
Quindío	1	2
Santander	4	9
Tolima	1	2
Valle del Cauca	6	10
Grand Total	71	186

Presupuesto y costo del sistema de la bolsa

Departamento	Min. costo... anual, orden	Financiación, p...	#servicio	#Bolsas
Antioquia	2.000.000	0	3	1
	10.000.000	9.000.000	2	1
		10.000.000	2	1
	26.000.000	26.000.000	2	1
	26.000.000	26.000.000	1	1
	No informa	No informa	18	7
Atlántico	No informa	No informa	4	3
Bogotá	0	16.000.000	3	1
		25.000.000	4	1
		25.000.000	4	1
		26.000.000	4	1
		27.000.000	4	1
	6.800.000	6.000.000	5	7
	9.000.000	6.000.000	5	1
		9.000.000	2	1
	10.000.000	20.000.000	4	1
	22.000.000	22.000.000	6	2
	24.000.000	20.000.000	4	1
	26.000.000	20.000.000	4	1
	No informa	0	3	1
		10.000.000	14	6
	No informa	No informa	28	16
Bolívar	10.000.000	No informa	4	2
Bolívar	0	No informa	2	1
Bolívar	0	No informa	2	1
Caldas	10.000.000	10.000.000	2	1
	11.000.000	12.000.000	2	1
Cauca	11.226.978	26.380.333	1	1
Córdoba	10.000.000	10.000.000	3	1
Cundinamarca	9.000.000	9.000.000	2	1
Nariño	0	No informa	1	1
Norte de Santander	0	No informa	5	1
Quindío	7.200.356	20.000.000	2	1
Santander	No informa	No informa	9	16
Tolima	10.025.205	No informa	2	1
Valle del Cauca	0	26.000.000	3	1
	No informa	No informa	12	4

Actores atendidos



Calificación Asistencia Técnica



Plataformas Utilizadas



Ilustración 10 Indicadores Bolsas de Empleo

Se implementa la bolsa única para jóvenes, a diferencia del anterior esta se enfoca en mostrar todas las ofertas de empleo de todas las empresas del país que solicitan población hasta 28 años.

Jóvenes

PASO 1 BUSQUE SU PERFIL U OFERTA DE EMPLEO

Encuentra tu perfil o código de vacante y de oferta

Ejemplo: "Mecánico"

217.902.936 la búsqueda se realiza después de 3 días de finalización

PASO 2

Seleccione los filtros que desea de acuerdo con búsqueda

PASO 3

El mapa muestra los departamentos con las ofertas de acuerdo con los pasos 1 y 2. A continuación seleccione el departamento en el mapa y/o ciudad en la lista.

Ofertas de empleo hoy en Colombia de los departamentos

140.393

Cantidad de ofertas de empleo en el departamento seleccionado

140.393

Departamento

Ofertas de empleo hoy en Colombia de los departamentos

140.393

140.393

140.393

140.393

Ilustración 11 Buscador de Jóvenes en el Estado



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

Se implementa la bolsa única para plazas de práctica, esta se enfoca en mostrar todas las ofertas de empleo de todas las empresas del país que solicitan poblaciones practicantes.

PLAZAS DE PRÁCTICA

PASO 1
Escriba su perfil o código de vacante y de Enter
Ejemplo: "Sistemas"

BUSQUE SU PERFIL U OFERTA DE EMPLEO
No utilizar tildes por favor.

PASO 2
Seleccione los filtros que desee de acuerdo con búsqueda

Ofertas de empleo de hidrocarburos hoy en Colombia

Resultados
4,318

Seleccione la oferta de su interés de click en el enlace y allí puede ir directamente a la página de la publicación.

Los logos que aparecen en la sección "Enlaces" corresponden a los prestadores autorizados que tienen la vacante registrada. Seleccione el de su preferencia.

Publicación	Código	Vencimiento	Título Oferta	Descripción	Departamento	Prestador	Municipio	Enlaces
2/25/2022	188510001	3/27/2022	PL-Practicante Universitario Administración de Empresas con conocimiento en Análisis - Vivir en BOGOTÁ.	Importante Grupo Empresarial del sector financiero, requiere para su equipo de trabajo. Practicante Universitario en Administración de Empresas con conocimiento en Análisis, personas que ya cuenten con aval para realizar su práctica universitaria como requisito. Importante que no hayan firmado contrato de aprendizaje anteriormente. Se brinda firma por contrato de aprendizaje durante seis (6) meses con oportunidad de quedar laborando con la compañía según desempeño. Horario: lunes a viernes de 08:00 am a 05:00 pm.	BOGOTÁ, D.C.	UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA	BOGOTÁ, D.C.	Ver oferta
188510002	3/27/2022	PL-Practicante Universitario en Ingeniería Industrial - Vivir en BOGOTÁ.	Importante Grupo Empresarial del sector financiero, requiere para su equipo de trabajo. Practicante Universitario en Ingeniería Industrial, personas que ya cuenten con aval para realizar su práctica universitaria como requisito. Importante que no hayan firmado contrato de aprendizaje anteriormente. Se brinda firma por contrato de aprendizaje durante seis (6) meses con oportunidad de quedar laborando con la compañía según desempeño. Horario: lunes a viernes de 08:00 am a 05:00 pm.	BOGOTÁ, D.C.	UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA	BOGOTÁ, D.C.	Ver oferta	

Ilustración 12 Buscador de Plazas de Práctica

Se implementa el prototipo de bolsa única Binacional, esta se enfoca en mostrar todas las ofertas de empleo de 2 países en este caso Colombia - Ecuador.

61.971 Oportunidades de empleo hoy en COLOMBIA y ECUADOR.

PASO 1: BUSQUE SU PERFIL U OFERTA DE EMPLEO
Escriba su perfil o código de vacante y de Enter
Ejemplo: "Ingeniero"

PASO 2: FILTROS
Seleccione los filtros que desee de acuerdo con su búsqueda.

Nivel Estudios: [AJE] Tipo Contrato: [AJE] Teletrabajo: [AJE] Plataforma: [AJE] Moneda: [AJE] Rango Salarial: [AJE] Prestador: [AJE]

PASO 3: GEOREFERENCIACIÓN
El mapa resalta la ubicación con las ofertas de acuerdo con los pasos 1 y 2. A continuación seleccione la ubicación en el mapa, bandera y/o ciudad en la tabla.

Ofertas de empleo hoy en su búsqueda

61.971

COLOMBIA 61.067

ECUADOR 884

BOGOTÁ, D.C. 24.286

MEDELLÍN 6.847

CALI 4.220

VACANTES PARA TODO EL TERRITORIO COL 3.015

BARRANQUILLA 1.510

Ilustración 13 Bolsa Binacional Ecuador-Colombia



MINISTERIO DEL TRABAJO

Unidad del Servicio Público de Empleo
Cra 69 No. 25B – 44 piso 7 Bogotá D.C.
PBX: (601) 7560009
www.serviciodeempleo.gov.co



Tableros Feria de Empleo

Se implementan secciones independientes para 30 prestadores donde dependiendo del prestador solo muestra las ofertas reportadas por el mismo.

Nombre del pabellón	Nombre del prestador	URL de direccionamiento interacción vacantes (acá se debe incluir el link donde los usuarios de la feria podrán consultar las vacantes)
Amazonas	Cafamaz Spe	https://buscadordeempleo.gov.co/CAFAMAZ/
Antioquia	Alcaldía De La Estrella	https://buscadordeempleo.gov.co/ESTRELLA/
Antioquia	Adeli	https://buscadordeempleo.gov.co/ADELI/
Antioquia	Comfamiliar Camacol	https://buscadordeempleo.gov.co/CAMACOL/
Antioquia	Alcaldía De Bello	https://buscadordeempleo.gov.co/BELLO/
Antioquia	Alcaldía De Sabaneta	https://buscadordeempleo.gov.co/SABANETA/
Antioquia	Alcaldía De Envigado	https://buscadordeempleo.gov.co/ENVIGADO/
Antioquia	Comfenalco Antioquia	https://buscadordeempleo.gov.co/COMFANTIOQ/
Antioquia	Alcaldía De Medellín	https://buscadordeempleo.gov.co/MEDALLIN/
Bogotá	Cafam	https://buscadordeempleo.gov.co/CAFAM/
Bogotá	Compensar	https://buscadordeempleo.gov.co/COMPENSAR/
Caldas	Confamilares Caldas	https://buscadordeempleo.gov.co/CONFACALDAS/
Caquetá	Comfaca	https://buscadordeempleo.gov.co/COMFACAJ/
Cauca	Comfacauca	https://buscadordeempleo.gov.co/COMFACAUCA/
Cesar	Comfasesar	https://buscadordeempleo.gov.co/COMFACESAR/
Córdoba	Comfacor	https://buscadordeempleo.gov.co/COMFACOR/
Cundinamarca	Alcaldía De Funza	https://buscadordeempleo.gov.co/FUNZA/
La Guajira	Comfaguajira	https://buscadordeempleo.gov.co/COMFAGUAJIRA/
Magdalena	Cajamag	https://buscadordeempleo.gov.co/CAJAMAG/
Meta	Cofrem	https://buscadordeempleo.gov.co/COFREMI/
Norte de Santander	Comfaorient	https://buscadordeempleo.gov.co/COMFAORIENTE/
San Andrés	Cajasai	https://buscadordeempleo.gov.co/CAJASAI/
Santander	Cafaba	https://buscadordeempleo.gov.co/CAJABAI/
Santander	Cajasán	https://buscadordeempleo.gov.co/CAJASAN/
Santander	Comfenalco Santander	https://buscadordeempleo.gov.co/COMFESAN/
Sucre	Comfasucre	https://buscadordeempleo.gov.co/COMFASUCRE/
Tolima	Comfenalco	https://buscadordeempleo.gov.co/COMFETOL/
Tolima	Cafasur	https://buscadordeempleo.gov.co/CAFASUR/
Valle del Cauca	Comfenalco	https://buscadordeempleo.gov.co/COMFEVALLE/
Valle del Cauca	Comfandi	https://buscadordeempleo.gov.co/COMFANDI/
Total	30 prestadores	No aplica

Ilustración 14 Tablero Feria de Empleo

2.3.7 Tablero de Oferta Laboral

Teniendo en cuenta lo anterior se construyó un tablero que permite identificar todos los indicadores del anexo de oferta laboral.

LA UNIDADNORMATIVIDADPRENSATRASPARENCIA E INFORMACIÓNATENCIÓN AL CIUDADANO BUSCA EMPLEOPARTICIPAR

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

Oferentes Registrados

A continuación encontrará información de personas registradas por año y mes según los siguientes temas.

Seleccione el tema de acuerdo a su búsqueda:

Departamentos

Municipios

Edad Simple

Grupos de Edad

Estado Civil

Nivel Educativo

Áreas de Conocimiento

Ocupaciones

Experiencia Laboral

1. La información disponible en este tablero corresponde únicamente al Sistema de Información del Servicio de Empleo, por tanto, no contiene la información de todos los buscadores que están en el Servicio Público o no da cuenta de la gestión de la Unidad del SPE.

2. Por la naturaleza del registro de información y la característica de algunos variables, los datos son sujetos a cambios debido a la transaccionalidad del sistema.

3. La información de departamentos y municipios corresponde a la registrada por los buscadores como lugar de residencia.

 **MINISTERIO DEL TRABAJO**

Unidad del Servicio Público de Empleo
Cra 69 No. 25B – 44 piso 7 Bogotá D.C.
PBX: (601) 7560009
www.serviciodeempleo.gov.co

2.3.8 Anexo Oferta Laboral

Teniendo en cuenta lo anterior se construyó un tablero que permite identificar todos los indicadores del anexo de oferta laboral.

LA UNIDAD
NORMATIVIDAD
PRENSA
TRANSPARENCIA E INFORMACIÓN
ATENCIÓN AL CIUDADANO
BUSCA EMPLEO
PARTICIPA

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


Oferentes Registrados

A continuación encontrará información de personas registradas por año y mes según los siguientes temas.

Seleccione el tema de acuerdo a su búsqueda:


Departamentos


Municipios


Edad Simple


Grupos de Edad


Estado Civil


Nivel Educativo


Áreas de Conocimiento


Ocupaciones


Experiencia Laboral

1. La información dispuesta en este tablero corresponde únicamente al Sistema de Información de Servicio de Empleo, por tanto, no contiene la información de todos los buscadores que utilizan el Servicio Público y no da cuenta de la gestión de la Unidad del SPE.
2. Por la naturaleza del registro de información y la características de algunas variables, los datos son sujetos a cambios debido a la transaccionalidad del sistema.
3. La información de departamento y municipio corresponde a la registrada por los buscadores como lugar de residencia.

2.3.9 Tablero Demanda Laboral

La UAESPE cuenta con estas herramientas actualizadas para el servicio para consulta de los usuarios a través de la web de la unidad.

Se han adelantado y evolucionado importantes desarrollos que permiten brindar una mayor claridad a los ciudadanos y empresas en el sector empleo.



Tablero Demanda Laboral

A continuación encontrará toda la información de demanda laboral (ofertas de empleo registradas) por año y mes según departamento agregados en sectores económicos, clasificación ocupacional, clasificación CINE, nivel educativo, rango salarial, rango de experiencia desde 2015 hasta la actualidad.

FILTROS

Año
[Todo]

Departamento
[Todo]

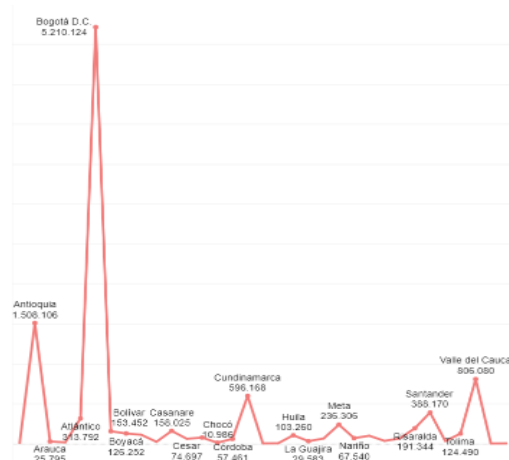
El filtro se puede realizar por año y departamento al seleccionar se actualizarán todos los indicadores. Si no se aplican filtros se mostrará la sumatoria de todos los años y departamentos de estudio.

TOTAL OFERTAS DE EMPLEO

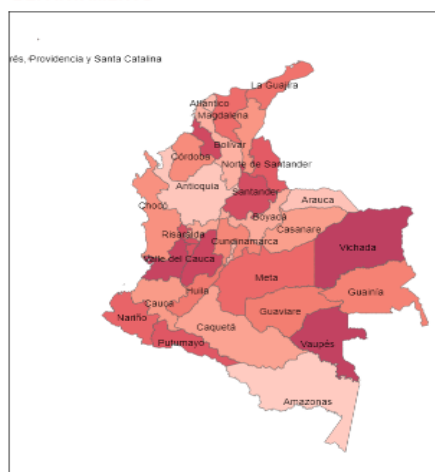
10.855.237

Ilustración 15 Tablero Demanda Laboral

OFERTAS REGISTRADAS POR DEPARTAMENTO



DEPARTAMENTO



SECTORES ECONÓMICOS



Ilustración 16 Indicadores Demanda Laboral



2.4 GOBIERNO DE DATOS

Este componente describe el sistema de gestión y gobierno de datos establecido para la Unidad del SPE, el cual incluye el modelo organizacional de gobierno con las funciones y responsabilidades, políticas, estándares, procesos, procedimientos y métricas aceptados por la Subdirección de Desarrollo y Tecnología con el fin de ejercer la autoridad y control para el tratamiento de la información relevante para el ejercicio de la misión del Instituto.

- Diseño e implementación de un Modelo de Gobierno de Datos
- Fortalecimiento del análisis y divulgación de información relevante para los grupos de interés de la Unidad del SPE



Diagrama Gobierno de Datos

2.5 INTEROPERABILIDAD

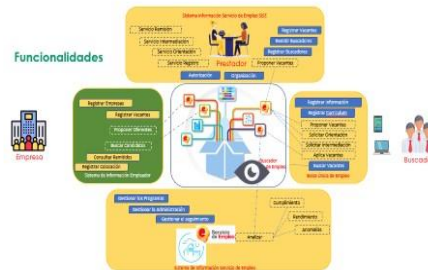
- Ambiente en desarrollo de pruebas de SROAD para el intercambio de información con la UARIV
- Desarrollos de intercambio de información con otras entidades (UARIV, CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, Prosperidad Social, OIM, Función Pública, SENA, PILA, ARN)
- Desarrollo en proceso para el intercambio de información (Gobernación del Atlántico y DANE)

Detalles del Proyecto se pueden apreciar en la siguiente información:

1. Cobertura y efectividad de las políticas de empleo

UCP

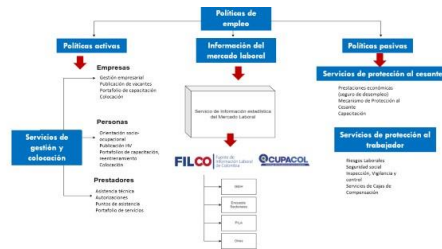
1. Sistema de información del Servicio Público de Empleo



3. Sistema de Información Gerencial

MINISTERIO DEL TRABAJO

2. Modelo de atención a Prestadores



2. Desarrollo de herramientas para asegurar pertinencia y calidad de la FT y fortalecimiento de la formación y certificación de competencias

1. Plataforma del SNC



3. Subsistema de FT y su Aseguramiento de calidad

Los referentes obligatorios de los programas del SFT

- Cumplir con los lineamientos del SNC y del MNC.
- Calificar a la cualificación y su estructura fundamentada en las Normas de Competencia del SNC, y contenida en un catálogo interno de cualificaciones, validadas por el MNC.
- Implementar programas con formación combinada y con resultados de aprendizaje en la institución y en el ámbito laboral.
- En las pruebas de evaluación, levantar evidencias en contexto real o simulado, sobre los resultados de aprendizaje alcanzados por las personas formadas.

MINISTERIO DEL TRABAJO



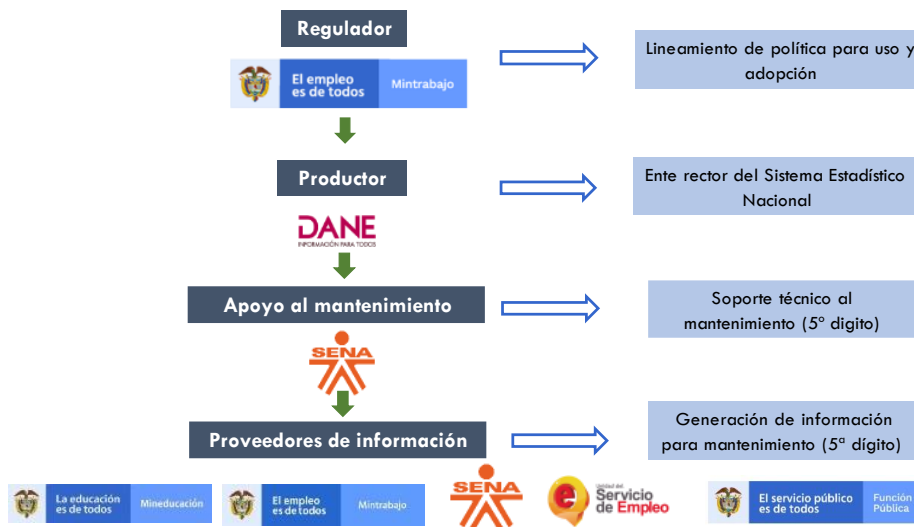
2. Programa de Evaluación y Capacitación de Competencias - Programa Saber Hacer Vale

UCP

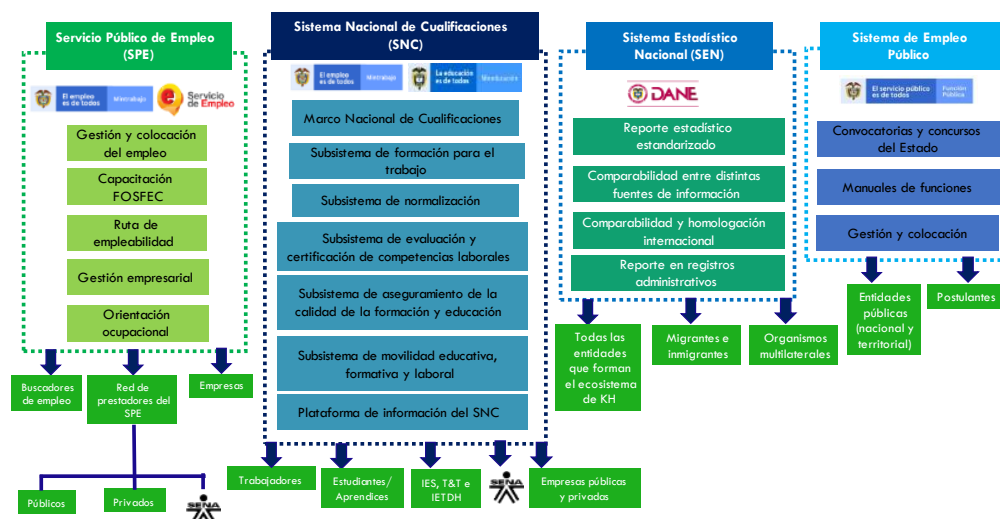


Unidad del
**Servicio
de Empleo**

Decreto 654 de 2021 para la definición de roles y gobernanza en la CUOC



¿Cuáles son los usos y quiénes son los usuarios de la CUOC?



MINISTERIO DEL TRABAJO

Unidad del Servicio Público de Empleo
Cra 69 No. 25B – 44 piso 7 Bogotá D.C.
PBX: (601) 7560009
www.serviciodeempleo.gov.co



Unidad del
**Servicio
de Empleo**



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Importancia estratégica de la CUOC para el país



Plataforma de Información del SNC



Proporcionar información a los individuos, empresas y proveedores de educación y formación para el trabajo sobre el contexto laboral.

Herramienta que contribuya al diseño de políticas públicas de los órdenes nacional y territorial en materia de formación, generación de empleo y de gestión y colocación de emplea

(Bases PND 2018 – 2022. Pág 301)

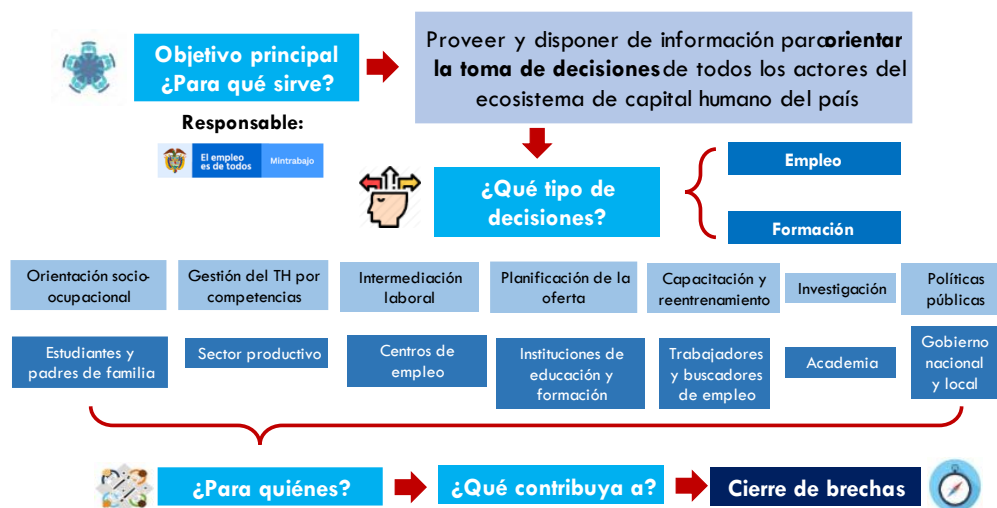


MINISTERIO DEL TRABAJO

Unidad del Servicio Público de Empleo
Cra 69 No. 25B – 44 piso 7 Bogotá D.C.
PBX: (601) 7560009
www.serviciodeempleo.gov.co



 El empleo es de todos Mintrabajo **MACROOBJETIVO DE LA PLATAFORMA DEL SNC Y SUS BENEFICIOS**



 El empleo es de todos Mintrabajo **Objetivos específicos de la plataforma del SNC**

- 1 Brindar orientación para la elección de formación laboral y/o educativa
- 2 Brindar orientación para la elección de trayectorias laborales, formativas y educativas, así como de rutas de empleabilidad
- 3 Brindar información a los proveedores de formación para el trabajo y educación superior sobre ajustes necesarios a su oferta para la mejora de la calidad y la pertinencia.
- 4 Proveer información para mejorar los procesos de gestión de recursos humanos basados en competencias
- 5 Orientar la elección de desarrollo de capital humano hacia la formación para el trabajo y la educación superior de alta calidad.
- 6 Dar información sobre la acreditación de calidad de la oferta educativa y formativa y los oferentes acreditados.
- 7 Proveer información para facilitar la identificación de brechas de calidad, de pertinencia y de cantidad de la formación laboral/educativa con respecto a la demanda y oferta laboral.
- 8 Generar información de las variables más importantes del mercado laboral de forma agregada.



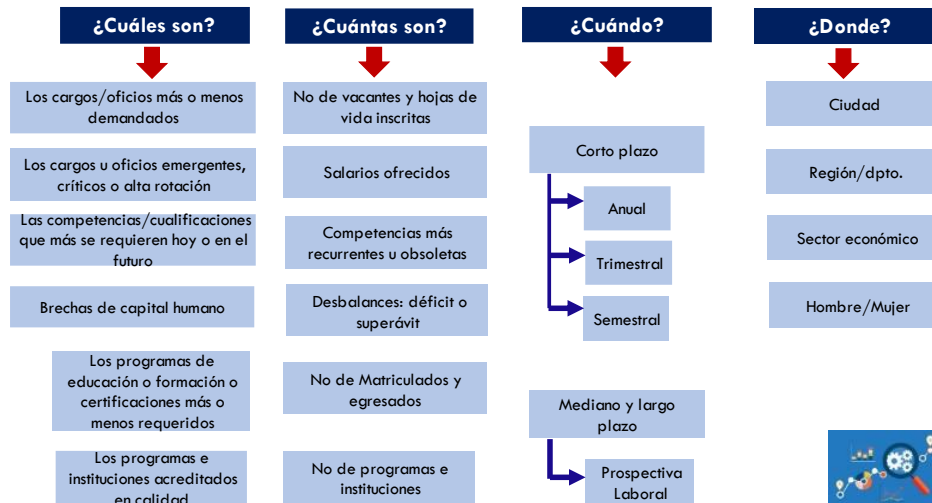
Unidad del
**Servicio
de Empleo**



El empleo
es de todos

Mintrabajo

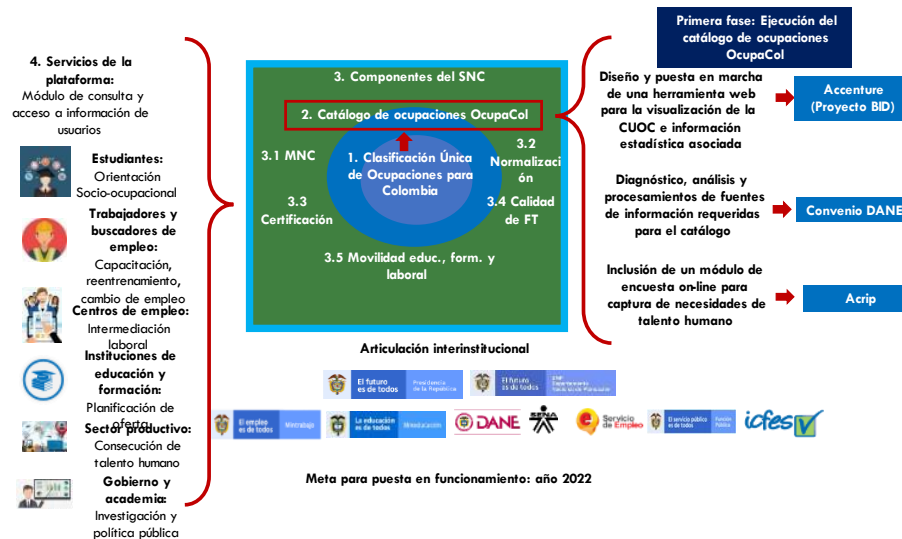
¿Cuáles son las preguntas clave que busca responder la plataforma de información del Sistema Nacional de Cualificaciones?



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Capas de la plataforma de información del SNC



MINISTERIO DEL TRABAJO

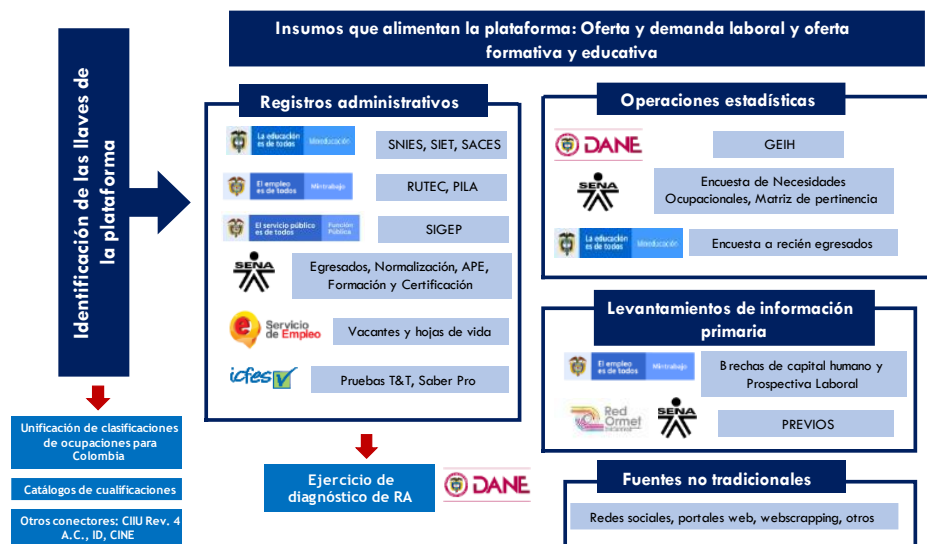
Unidad del Servicio Público de Empleo
Cra 69 No. 25B – 44 piso 7 Bogotá D.C.
PBX: (601) 7560009
www.serviciodeempleo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

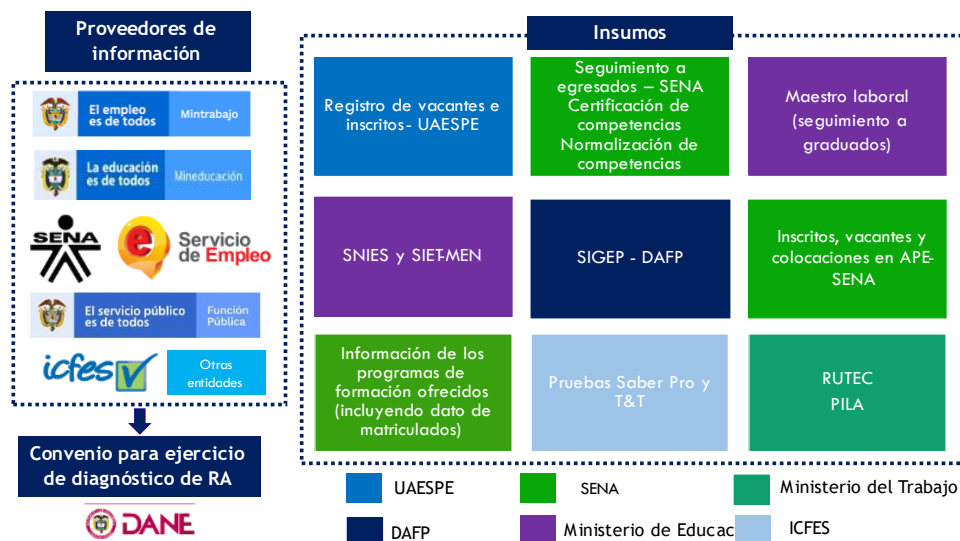
Estructura conceptual de la Plataforma de Información del Sistema Nacional de Cualificaciones (II)



El empleo
es de todos

Mintrabajo

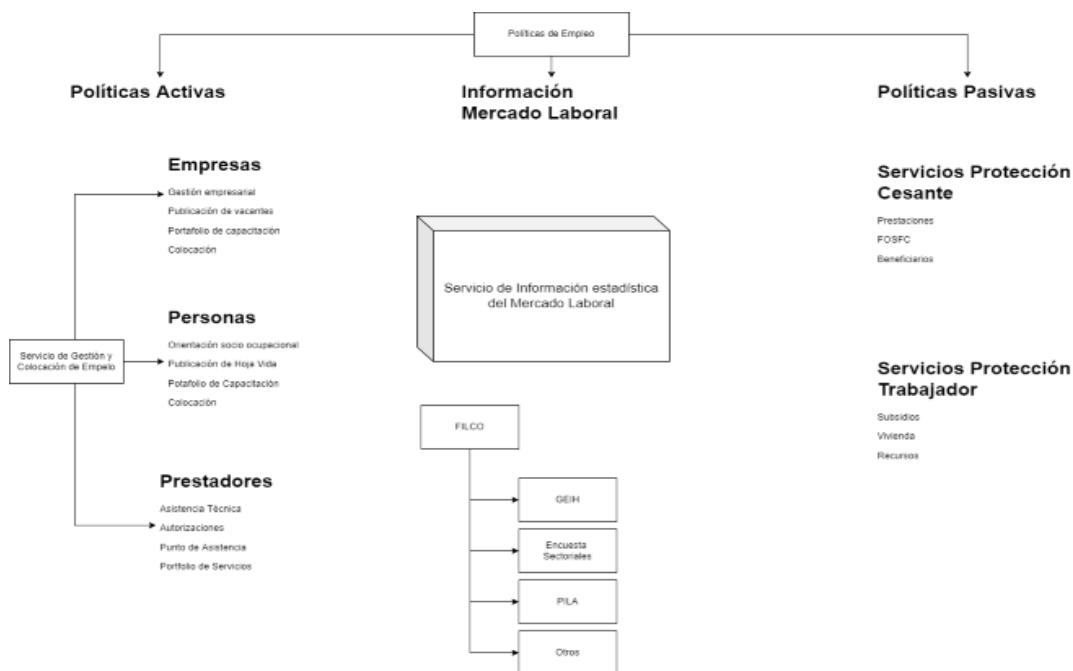
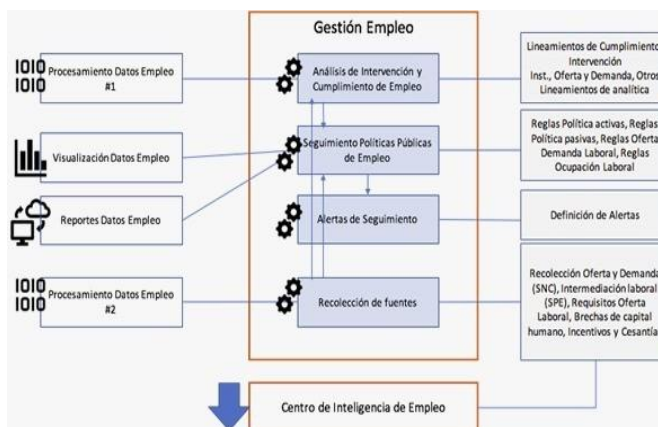
Contenido para la plataforma del SNC: Diagnóstico de registros administrativos

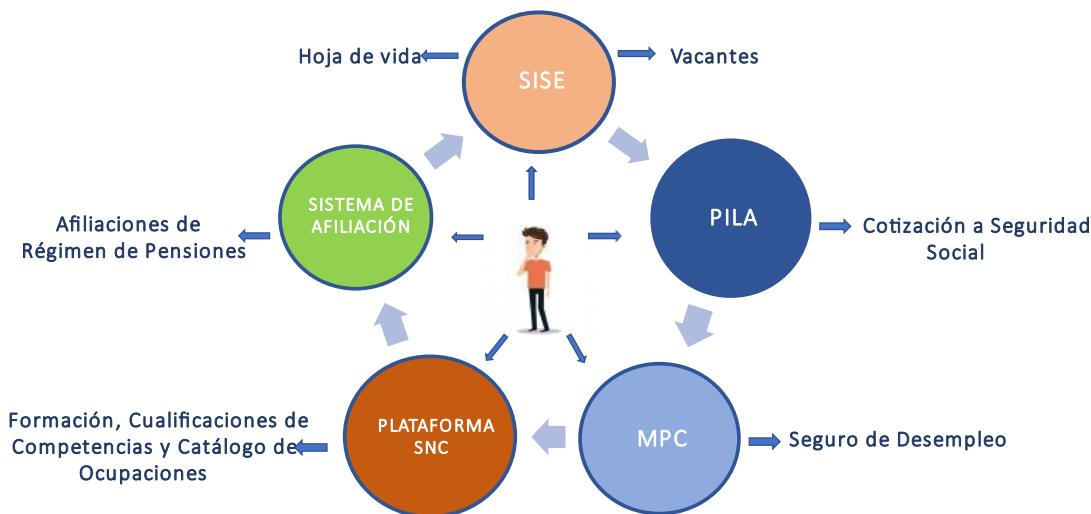




Sistema Gerencial de Empleo

Realizar seguimiento a las políticas de empleo para orientar la toma de decisiones de política pública de altos directivos del sector trabajo) Articular información administrativa de diversas fuentes del sector trabajo como SISE, PILA, MPC, SNC dentro de un centro de inteligencia y analítica de datos.

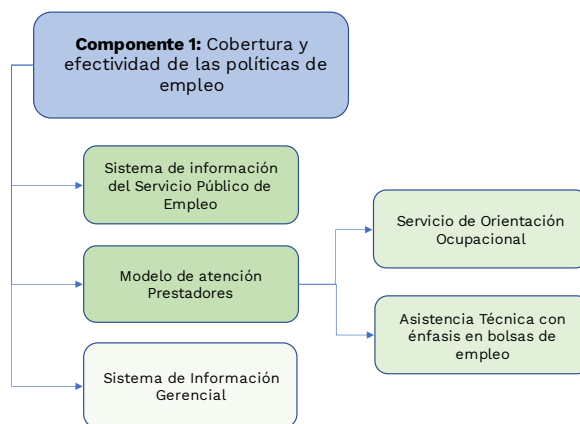




Productos del Servicio Público de Empleo

Aumentar la empleabilidad de la fuerza laboral nacional y migrante a través de:

- (i) aumentar la cobertura y efectividad de las políticas de empleo;
- (ii) fortalecer las herramientas que aseguran la pertinencia y calidad de la formación para el trabajo y la certificación de competencias





Unidad del
**Servicio
de Empleo**

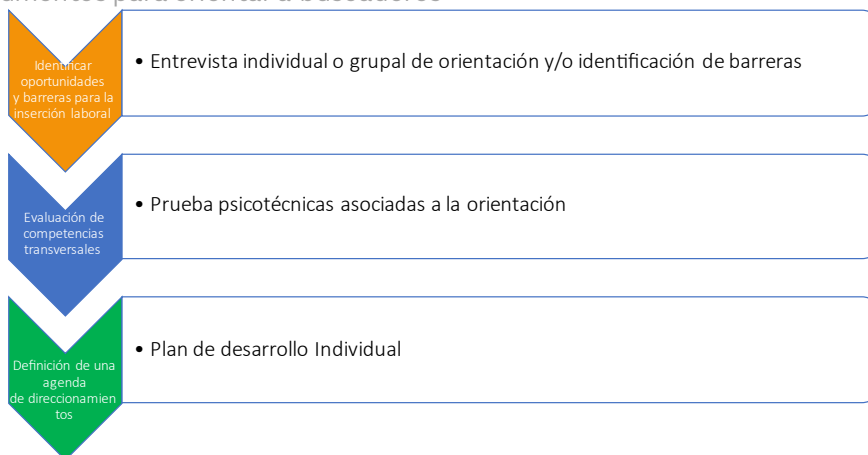


Servicio de Orientación Ocupacional



MINISTERIO DEL TRABAJO

Instrumentos para orientar a buscadores

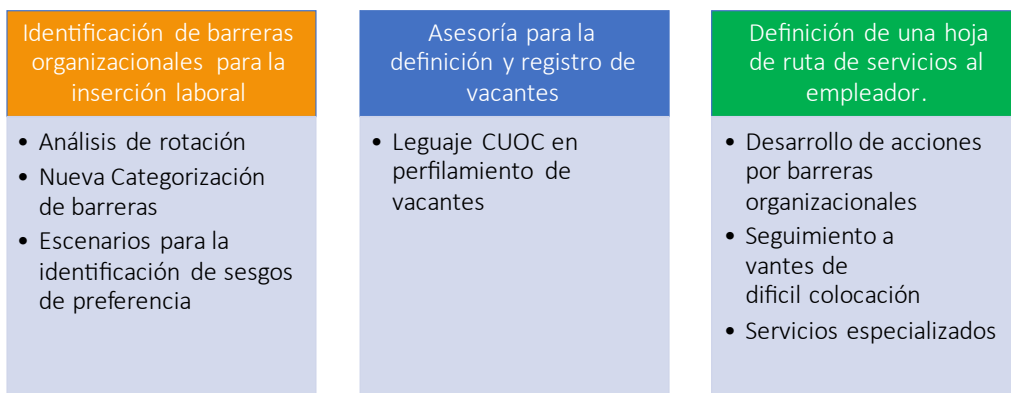


Servicio de Orientación



MINISTERIO DEL TRABAJO

Instrumentos para orientar a Potenciales Empleadores



MINISTERIO DEL TRABAJO

Unidad del Servicio Público de Empleo
Cra 69 No. 25B – 44 piso 7 Bogotá D.C.
PBX: (601) 7560009
www.serviciodeempleo.gov.co



Unidad del
**Servicio
de Empleo**



Asistencia Técnica a Prestadores



MINISTERIO DEL TRABAJO

Beneficios



Rediseño del modelo de prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo en las modalidades: presencial, virtual y mixta, con énfasis en Bolsas de Empleo de Instituciones de Educación Superior.



Documentos y herramientas pedagógicas para los Prestadores, con el fin de mejorar la gestión de talento humano de los empleadores y la empleabilidad de los buscadores de empleo



Documentos y herramientas con los lineamientos y estrategias para la Gestión Empresarial de los Prestadores, de acuerdo a las nuevas necesidades del mercado laboral y sectores económicos emergentes

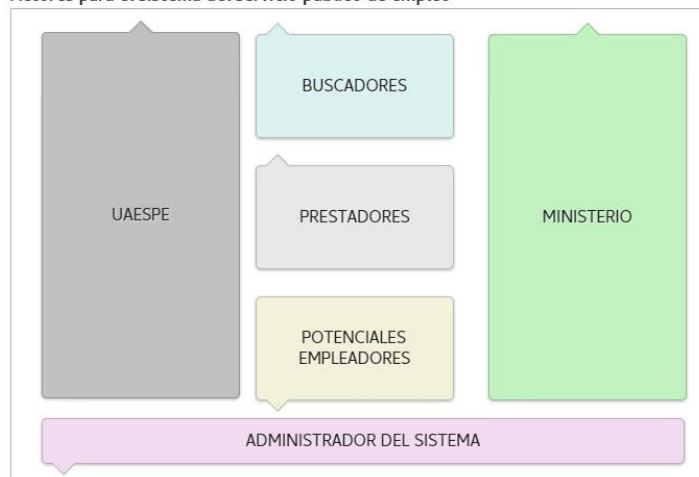


Nuevo Sistema de Información del Servicio Público de Empleo



MINISTERIO DEL TRABAJO

Actores para el sistema del servicio público de empleo



MINISTERIO DEL TRABAJO

Unidad del Servicio Público de Empleo
Cra 69 No. 25B – 44 piso 7 Bogotá D.C.
PBX: (601) 7560009
www.serviciodeempleo.gov.co



Unidad del
**Servicio
de Empleo**



Nuevo Sistema de Información del Servicio Público de Empleo



MINISTERIO DEL TRABAJO

MACROPROCESO

Gestión de
actores
principales

Gestión de
información

Autorización,
seguimiento y
monitoreo,
asistencia técnica

Administración y
configuración

PROCESOS

Registro

Orientación
ocupacional

Preselección

Remisión



Nuevo Sistema de Información del Servicio Público de Empleo



MINISTERIO DEL TRABAJO

Gestión de actores principales

Buscador

Prestador

Potencial
Empleador

Registro

Orientación Ocupacional

Preselección

Remisión



MINISTERIO DEL TRABAJO

Unidad del Servicio Público de Empleo
Cra 69 No. 25B – 44 piso 7 Bogotá D.C.
PBX: (601) 7560009
www.serviciodeempleo.gov.co



Unidad del
**Servicio
de Empleo**



Nuevo Sistema de Información del Servicio Público de Empleo



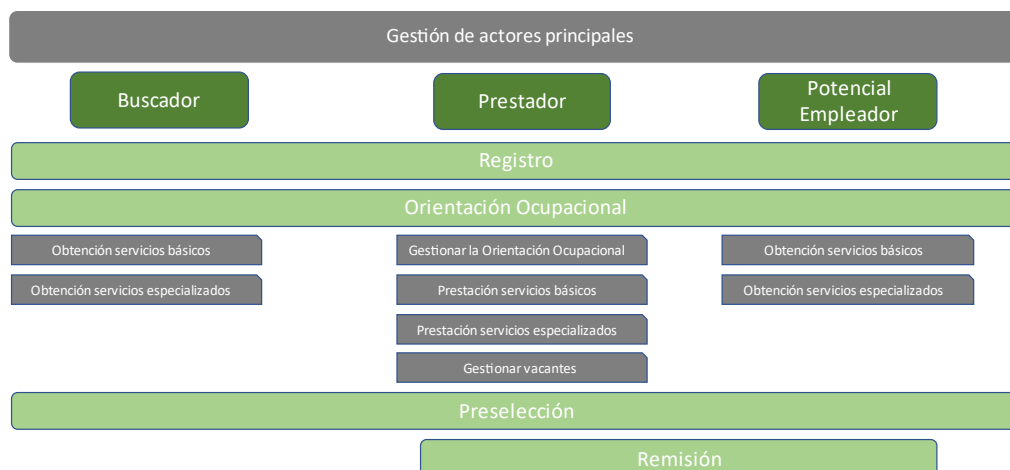
MINISTERIO DEL TRABAJO



Nuevo Sistema de Información del Servicio Público de Empleo



MINISTERIO DEL TRABAJO



MINISTERIO DEL TRABAJO

Unidad del Servicio Público de Empleo
Cra 69 No. 25B – 44 piso 7 Bogotá D.C.
PBX: (601) 7560009
www.serviciodeempleo.gov.co



Unidad del
**Servicio
de Empleo**



Nuevo Sistema de Información del Servicio Público de Empleo



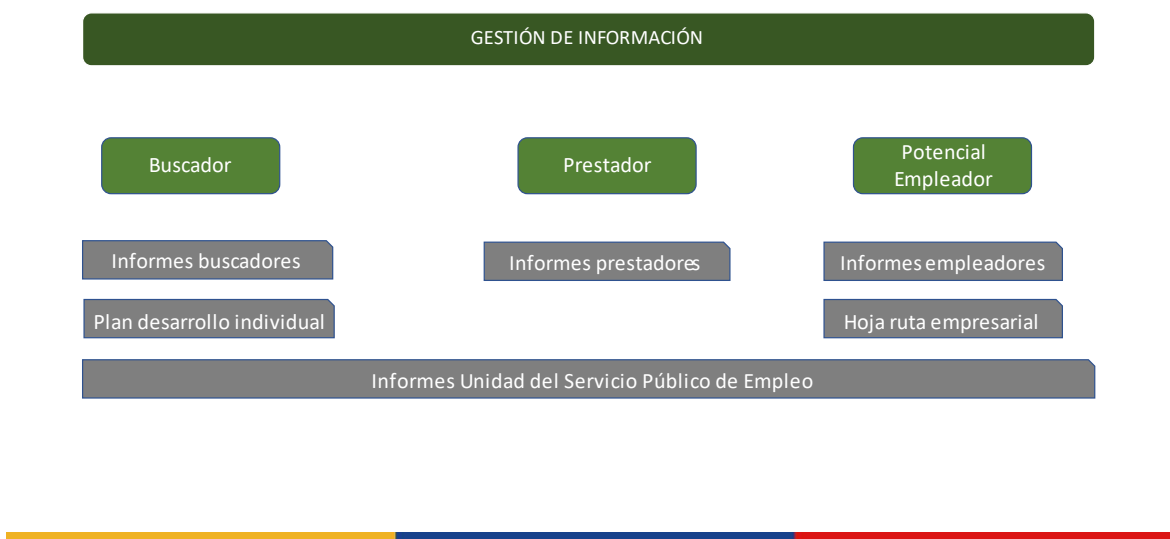
MINISTERIO DEL TRABAJO



Nuevo Sistema de Información del Servicio Público de Empleo



MINISTERIO DEL TRABAJO



MINISTERIO DEL TRABAJO

Unidad del Servicio Público de Empleo
Cra 69 No. 25B – 44 piso 7 Bogotá D.C.
PBX: (601) 7560009
www.serviciodeempleo.gov.co



Unidad del
**Servicio
de Empleo**



Nuevo Sistema de Información del Servicio Público de Empleo



MINISTERIO DEL TRABAJO

AUTORIZACIÓN – SEGUIMIENTO Y MONITOREO – ASISTENCIA TÉCNICA

Buscador

Prestador

Potencial
Empleador

Autorización Prestadores

Seguimiento Monitoreo

Asistencia Técnica

ADMINISTRACIÓN Y CONFIGURACIÓN

Administración

Configuración

Cronograma Sistema de Información del SPE



MINISTERIO DEL TRABAJO

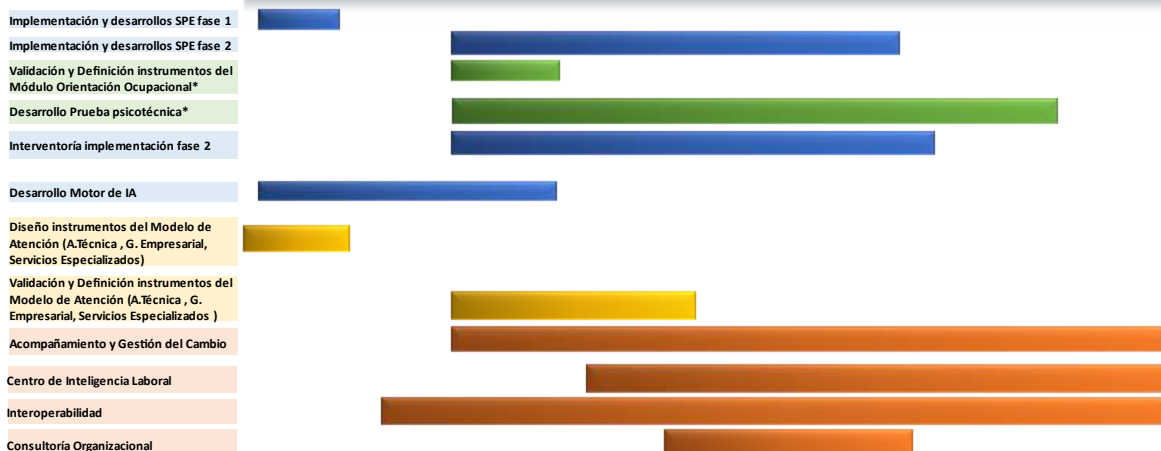


2022

2023

2024

Oct - Dic | Ene - Mar | Abr - Jun | Jul - Sep | Oct - Dic | Ene - Mar | Abr - Jun | Jul - Sep | Oct - Dic



* Actividades incluidos en la implementación y desarrollos del SPE fase 2



MINISTERIO DEL TRABAJO

Unidad del Servicio Público de Empleo
Cra 69 No. 25B – 44 piso 7 Bogotá D.C.
PBX: (601) 7560009
www.serviciodeempleo.gov.co

SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN

3.4 2022

Durante los primeros cinco meses del año se realizó la creación y se ha ejecutado el cronograma de transferencia de conocimientos a la red de prestadores del SPE donde se han llevado a cabo nueve (9) sesiones de capacitación a la red de prestadores a nivel nacional con temas como asesoría previa al proceso de autorización, orientación a potenciales empleadores, orientación ocupacional a buscadores de empleo, asesoría frente a planes de mejoramiento y marco normativo, con la asistencia en total a estas sesiones de 1.428 personas.

En el mes de Febrero se llevaron a cabo reuniones presenciales con el equipo técnico de Eurosocietal, la Unidad del SPE y los tres (3) prestadores participantes del piloto (Cafam, Alcaldía de Bogotá y APE SENA), con el objetivo de socializar cada uno de los componentes que conforman el plan de relacionamiento y atracción de empresarios, así como recepcionar y validar los insumos de cada prestador, junto con las acciones para estructurar la implementación de estos.

A la fecha se han realizado cuatro socializaciones de oferta institucional del SPE y de la estrategia de inclusión laboral de grupos étnicos de la UAESPE en articulación con la Dirección de asuntos para comunidades NARP, del Ministerio del Interior, a mujeres NARP en los territorios: Arauca, Caquetá, Vaupés y Córdoba.

En el transcurso de la vigencia se ha acompañado al programa de Laboratorio de Inclusión Productiva de la Vicepresidencia de la República, y su programa de reactivación económica, tendiente a dar cumplimiento a la Política Pública de los Vendedores Informales, así: participación en 4 Comités Directivos de Laboratorio Social de Inclusión Productiva y en 5 mesas de trabajo territoriales de ruta de formalización de vendedores informales.

En materia de acciones del Conpes 3992 de 2020, se realizó el lanzamiento de la Estrategia de Inclusión laboral denominada “LaboralMente”, en el marco del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas, dentro de la cual se socializaron los lineamientos y herramientas que se definieron para la inclusión laboral de la población con afectaciones en la salud mental, en el cual participaron 123 asistentes.

Para la Estrategia Integral de Inclusión Laboral para Víctimas del Conflicto Armado se dio continuidad al Convenio de Cooperación No. 103-2021 suscrito con la OEI; en este sentido, a la fecha se han colocado 1.800 víctimas del conflicto armado en empleos formales y dignos, se han mitigado barreras de empleabilidad y se ha aportado a la reactivación económica de las empresas. Así mismo, se han realizado eventos empresariales, acompañamiento psicosocial a las víctimas del conflicto armado, prestadores del SPE y empresarios, y se diseñaron cursos virtuales para los diferentes actores en el marco del Convenio.

Se viene ejecutando la estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad donde se realizaron 6 procesos de capacitación y transferencia de conocimiento a cinco (5) prestadores del SPE, sobre la ruta empleabilidad para esta población, donde se profundizó sobre los temas de ajustes razonables y los beneficios tributarios y económicos por contratar personas con discapacidad.

En el marco del Convenio Interadministrativo 076/1114 de 2021 con la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), se elaboró en complemento al ABC, la guía de ajustes a la ruta de empleabilidad para la atención de personas en proceso de reincorporación, la cual en espacios virtuales con prestadores del SPE se recibieron

comentarios e insumos para su elaboración. Así mismo, se está trabajando en el evento de lanzamiento de la Estrategia de Inclusión EmpleaPaz dirigida a la atención de esta población el cual se desarrollará en el mes de julio.

En lo corrido de 2022 en el marco del convenio interadministrativo con Prosperidad Social se finalizó un documento que tiene objeto brindar herramientas para la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo con un enfoque diferencial hacia población vulnerable, entendida como pobre y pobre extrema en Colombia, dirigido a la red de prestadores del SPE.

En cuanto a las acciones de inclusión laboral de migrantes provenientes de Venezuela se realizó la actualización y divulgación del instructivo para el registro en el SISE de buscadores de empleo.

Por otro lado, la Unidad del SPE participó en las sesiones del sector trabajo del GIFMM nacional y territorial y en las mesas de trabajo para concertar la ruta a seguir para la reglamentación del capítulo V de la Ley 2136 de 2021 (Política Integral Migratoria del Estado colombiano, PIM), con la coordinación de la Presidencia de la República. Adicionalmente, la Unidad del SPE está participando en las mesas de trabajo para la construcción del nuevo CONPES para población migrante.

En el mes de marzo se realizó un evento titulado “La Inclusión Laboral y el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos”, al cual se conectaron 196 usuarios y adicionalmente, para facilitar la atención a esta población, la Unidad del SPE ha participado en la creación y divulgación de tres (3) guías para la atención a la población migrante proveniente de Venezuela, en articulación con ACNUR: Guía de orientación laboral de refugiados y migrantes venezolanos buscadores de empleo en Colombia; Guía de orientación para la garantía de los derechos laborales de refugiados y migrantes provenientes de Venezuela y Guía para la contratación laboral de refugiados y migrantes venezolanos en la República de Colombia, dirigida a los empleadores y potenciales empleadores.

Desde la estrategia para la inclusión laboral de jóvenes, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Se elaboró la propuesta de rediseño del portal web de Enrútate.
- Se llevó a cabo la charla de incentivos tributarios para las empresas que contraten poblaciones de difícil colocación en el mercado laboral como es el caso de los jóvenes, dirigido a prestadores del SPE, en el cual participaron 180 asistentes.
- Se realizó la socialización y participación en la 9a Convocatoria del programa Estado Joven.
- en el marco del CONPES 4040, se logró que el Sistema de Información del SPE (SISE) permitiera el registro con tarjeta de identidad (desde los 14 años).

En el tiempo transcurrido durante el 2022 en lo referente al Servicio de Orientación Ocupacional dentro de la Ruta Básica de Empleabilidad se han adelantado acciones de revisión y ajustes a la Guía de orientación ocupacional dirigida a la Red de Prestadores del SPE y a la Guía Práctica para aplicar la Entrevista de Empleabilidad. Por otro lado, la empresa SmartMind hizo entrega a la Unidad del SPE de los 9 cursos sobre competencias digitales dirigidos a los buscadores, los prestadores y empleadores que son atendidos a través de la Red de Prestadores.

A continuación, se relacionan los resultados de los cursos virtuales de las vigencias, 2022, 2021 y 2022, dispuestos en la plataforma Moodle y dirigidos a la red de prestadores como complemento a las estrategias de inclusión laboral:

Nombre del curso	Vigencia	Número de personas que terminaron el curso	Total
------------------	----------	--	-------



Migrantes	2020	628	1144
	2021	444	
	2022	72	
Gestión con empleadores	2020	161	368
	2021	137	
	2022	70	
Enfoque de género	2020	0	370
	2021	342	
	2022	28	
Personas con Discapacidad	2020	229	674
	2021	376	
	2022	69	

Finalmente, se brinda acompañamiento al Programa para Fortalecer Políticas de Empleo y Formación para el Trabajo donde se realiza el diseño para la implementación e integración del nuevo sistema de información para aumentar la empleabilidad en Colombia. En este sentido, el proyecto BID ha venido cumpliendo los objetivos orientados a la construcción del nuevo sistema de información en la primera fase que refiere a la etapa de diseño, refinando los módulos desde los componentes principales enfocados en 9 dominios. Adicionalmente, desde el producto 16, se ha integrado el diagnóstico encontrado en buscadores, potenciales empleadores y prestadores para el avance de la construcción de la herramienta de perfilamiento que se alojará en el sistema, nutriendo el proceso de orientación ocupacional y la orientación a potenciales empleadores.

TALENTO HUMANO

Durante el cuatrienio de gobierno el proceso de Gestión y Desarrollo de Talento Humano ha logrado consolidar la dimensión en concordancia con el modelo Integrado de Planeación y Gestión, como se observa en los avances logrados a través de FURAG evidenciando un progreso a lo largo de estos años.

El insumo principal para la planeación estratégica del Talento humano es la matriz GTH del Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual arrojó en el año inmediatamente anterior un nivel de madurez de **Transformación**, lo cual implica que la entidad ha avanzado en el establecimiento de políticas de gestión estratégica de talento humano.

El Plan Estratégico de Talento Humano tomado como la gran sombrilla de la dimensión aloja los demás planes como Anual de Vacantes, Previsión de Talento Humano, Plan de Bienestar estímulos e incentivos, Plan de capacitación, Plan de Integridad y el plan SGSST. A lo largo de este gobierno se han ejecutado de manera satisfactoria cada uno de estos logrando el cumplimiento de cada una de las actividades planeadas al inicio de cada vigencia.



Otro tema de vital importancia dentro del proceso es la actualización documental dentro del Sistema Integrado lo cual ha permitido administrar y ejecutar satisfactoriamente cada una de las etapas del ciclo del empleo público, ingreso, permanencia y retiro.

Dentro de la etapa de permanencia se destaca el proceso de concurso de méritos. En desarrollo de la Convocatoria No. 428 de 2016 – Grupo Entidades del Orden Nacional, se convocó a concurso abierto de mérito cuarenta y un (41) empleos, de los cuales cinco (5) se declararon desiertos y la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el oficio No. 20182120471691 de 27 de agosto de 2018, informó a la Unidad de Servicio Público de Empleo, la firmeza de 35 listas de elegibles para cubrir 35 empleos vacantes, indicando que, en estricto orden de mérito debería producirse el nombramiento en período de prueba de los elegibles que forman parte de las listas, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.6.21 del Decreto 1083 de 2015, esto es dentro de los diez días hábiles siguientes.

Dentro del antes mencionado término, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección segunda, Subsección A, profirió auto interlocutorio O-283-2018 de 6 de septiembre de 2018, dentro del expediente 11001-03-25-000-2018-00368-00, ordenando a la Comisión Nacional del Servicio Civil, como medida cautelar, suspender provisionalmente la actuación administrativa adelantada con ocasión del concurso abierto de méritos convocatoria No. 428 de 2016.

La Unidad del Servicio Público de Empleo, entidad participante en la Convocatoria No. 428 de 2016, en virtud de la señalada medida cautelar, determinó abstenerse de efectuar nombramientos en período de prueba según las listas de elegibles, en la medida en que ese trámite constituía una de las fases de la actuación administrativa que fue suspendida provisionalmente por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado, hasta que estuviera vigente la medida cautelar.

Mediante providencia del 2 de mayo de 2019, expedido dentro del expediente 11001-03-25-000-2018-368-00, publicado el 16 de mayo de 2019, el Consejo de Estado, Sección Segunda, resolvió: "REVOCAR el auto de 6 de septiembre de 2018, por el cual se decretó la suspensión provisional de la actuación administrativa que adelanta la CNSC con ocasión de la convocatoria 428 de 2016".

Así las cosas, la medida cautelar de suspensión provisional de la actuación administrativa adelantada en el marco de la Convocatoria No. 428 de 2016, decretada por el Consejo de Estado, rigió desde el 6 de septiembre de 2018 hasta el 16 de mayo de 2019.

Finalmente, con ocasión de la Convocatoria citada, la Entidad realizó el nombramiento de setenta y siete (77) elegibles, de los cuáles se posesionaron cincuenta y dos (52) servidores.

Actualmente la Entidad hace parte de la Convocatoria Entidades del Orden Nacional 2020-2 de acuerdo con lo dispuesto en el Acuerdo No. 2085 del 28-09-2021 modificado por los Acuerdos Nos. 0002 del 11-01-2022 y 039 del 17-02-2022.

Según con lo dispuesto en el artículo 1° del Acuerdo No. 0002 de 2002 se convoca en las modalidades de Proceso de Selección de Ascenso, hasta el 30% de las vacantes a proveer y Proceso de Selección Abierto las restantes, para la provisión definitiva de trece (13) empleos, con catorce (14) vacantes, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, que se identificará como "Proceso de Selección No. 1530 de 2020 -Entidades del Orden Nacional 2020-2



OPEC para la Modalidad de Proceso de Selección de Ascenso hasta el 30% del total de vacantes a proveer:

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
<i>Profesional</i>	<i>4</i>	<i>4</i>
TOTAL	4	4

OPEC para la Modalidad de Proceso de Selección Abierto:

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
<i>Profesional</i>	<i>9</i>	<i>9</i>
<i>Técnico</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
TOTAL	10	10

SERVICIO AL CIUDADANO

En el marco de la Ley 2052 de 2020 en su artículo 17, se creó el grupo de Relacionamento con el Ciudadano de la Secretaría General, con un enfoque misional desde la atención y accesibilidad de la población; para la construcción se tuvo en cuenta los criterios definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Nacional de Planeación, autores importantes en la metodología aplicable al interior de la entidad. Igualmente, en el marco de la estrategia de transparencia y acceso a la información pública que enfoca sus esfuerzos para garantizar que el ciudadano y las partes interesadas del sector conozcan la gestión de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo en sus diferentes frentes de trabajo tanto misionales, como administrativos, con el fin de fortalecer el control social sobre el desempeño institucional. En este sentido, entre las prioridades se encuentran proporcionar información clara, completa, oportuna, confiable y sencilla de la gestión de la entidad, de manera que se logre generar confianza en la misma, retroalimentar los procesos y prevenir la ocurrencia de hechos de corrupción.

Durante la vigencia 2021, se creó formalmente el Grupo Interno de Trabajo, con el objetivo principal liderar la política de Servicio al Ciudadano, a través del desarrollo de ejercicios de participación ciudadana y la gestión oportuna y de calidad de PQRSD recibidas en los diferentes canales, con el propósito de facilitar el acceso a sus derechos y contribuir a la satisfacción de sus necesidades y expectativas, de conformidad con los lineamientos que expida el Departamento Administrativo de la Función Pública y demás normas que lo reglamenten.

GRUPO ADMINISTRATIVO

Los logros del grupo administrativo en el cuatrienio se evidencian de acuerdo con la siguiente temática:

Gestión documental: Se alcanzó un sobresaliente avance en el desarrollo de la gestión documental basada en uso de normatividad y la técnica, lográndose la estructuración y convalidación de las Tablas de retención documental, así como el avance en sus actualizaciones a 2022, poniendo a la Unidad en un alto nivel de desarrollo y cumplimiento de lo exigido por el Archivo general de la nación.

Gestión ambiental: se logró un avance sobresaliente al establecer una adecuada política de gestión ambiental, dando cumplimiento a lo exigido por la autoridad ambiental, y ejecutando de manera responsable con el medio ambiente,

actividades en cumplimiento de la misión institucional con un alto grado de cuidado de no afectar los recursos naturales para nuestro uso y el de futuras generaciones.

Arriendo sede de la entidad: se logró mejorar las condiciones del contrato de arrendamiento de nuestra sede, donde el periodo de ocurrencia de la crisis sanitaria y de la post pandemia modificó el mercado, haciendo necesario renegociar los ajustes anuales del mismo, para 2022 se obtuvo un ahorro de 7.62%

Comisiones: Se logro implementar en la Unidad el trámite de autorización, reconocimiento y ordenación del pago de comisiones y viáticos al interior del país mediante el Sistema integrado de información financiera SIIF II de conformidad con lo exigido por el Ministerio de hacienda y la Contraloría general de la nación.



EJECUCIÓN PRESUPUESTAL VIGENCIA 2018-2022

Cifras en millones de pesos

CONCEPTO DEL GASTO	VALOR PRESUPUESTADO (Millones de pesos)	VALOR EJECUTADO (Millones de pesos)	PORCENTAJE EJECUCION
Vigencia Fiscal 2018 Comprendida entre el 01 de enero y el 31 de diciembre			
Funcionamiento	\$ 10.504,64	\$ 10.072,73	95,9%
Inversión	\$ 16.684,40	\$ 15.713,42	94,2%
Total	\$ 27.189,04	\$ 25.786,15	94,8%
Vigencia Fiscal 2019 Comprendida entre el 01 de enero y el 31 de diciembre			
Funcionamiento	\$ 10.551,70	\$ 9.281,66	88,0%
Inversión	\$ 13.599,28	\$ 13.351,27	98,2%
Total	\$ 24.150,98	\$ 22.632,93	93,7%
Vigencia Fiscal 2020 Comprendida entre el 01 de enero y el 31 de diciembre			
Funcionamiento	\$ 10.601,85	\$ 10.235,15	96,5%
Inversión	\$ 11.673,89	\$ 11.468,98	98,2%
Total	\$ 22.275,74	\$ 21.704,13	97,4%
Vigencia Fiscal 2021 Comprendida entre el 01 de enero y el 31 de diciembre			
Funcionamiento	\$ 11.277,73	\$ 10.615,49	94,1%
Inversión	\$ 14.673,89	\$ 13.971,09	95,2%
Total	\$ 25.951,62	\$ 24.586,58	94,7%
Vigencia Fiscal 2022 Comprendida entre el 01 de enero y el 30 de junio			
Funcionamiento	\$ 11.071,72	\$ 6.512,70	58,8%
Inversión	\$ 15.000,00	\$ 14.255,42	95,0%
Total	\$ 26.071,72	\$ 20.768,12	79,7%

A 31 de octubre de 2022

En cumplimiento del Plan de Acción y de los compromisos adquiridos por la Secretaría General para la vigencia 2022, a continuación, se presenta el informe de ejecución presupuestal acumulado correspondiente al 31 de octubre de 2022.

En él se detallan las partidas presupuestales aprobadas mediante Ley 2159 del 12 de noviembre de 2021, por la cual se decretó el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2022.

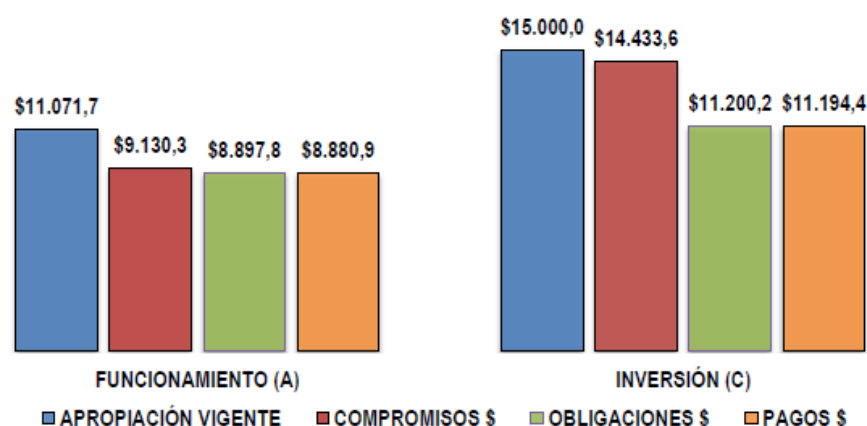




De acuerdo con el Decreto 1793 del 21 de diciembre de 2021, por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2022, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos para la vigencia fiscal 2022, la Unidad cuenta con una apropiación presupuestal de \$26.071,7 millones, \$11.071,7 millones corresponde a funcionamiento (42.5%) y \$15.000,0 millones a inversión (57.5%).

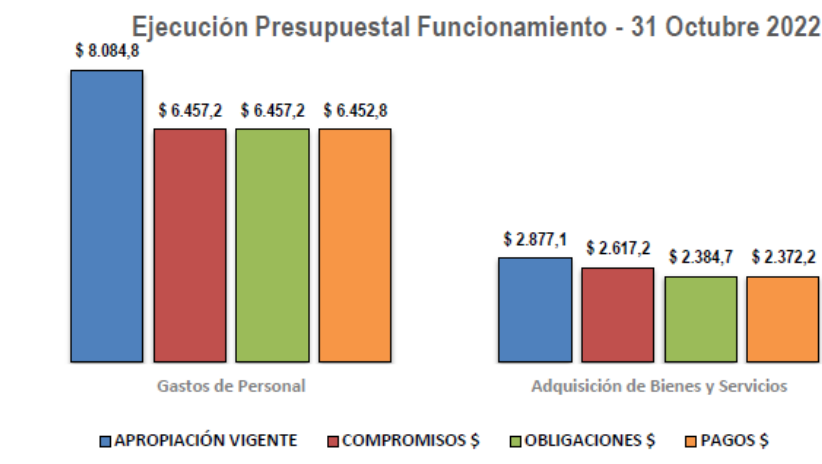
La Unidad presenta la siguiente ejecución presupuestal a la fecha, se ha comprometido recursos por un total de \$23.563,9 millones (90,4%), de los cuales se obligaron \$20.098,0 millones (77,1%) y pagaron \$20.075,3 millones (77,0%). En la siguiente gráfica se puede observar la ejecución por componente.

Ejecución Presupuestal - 31 Octubre 2022

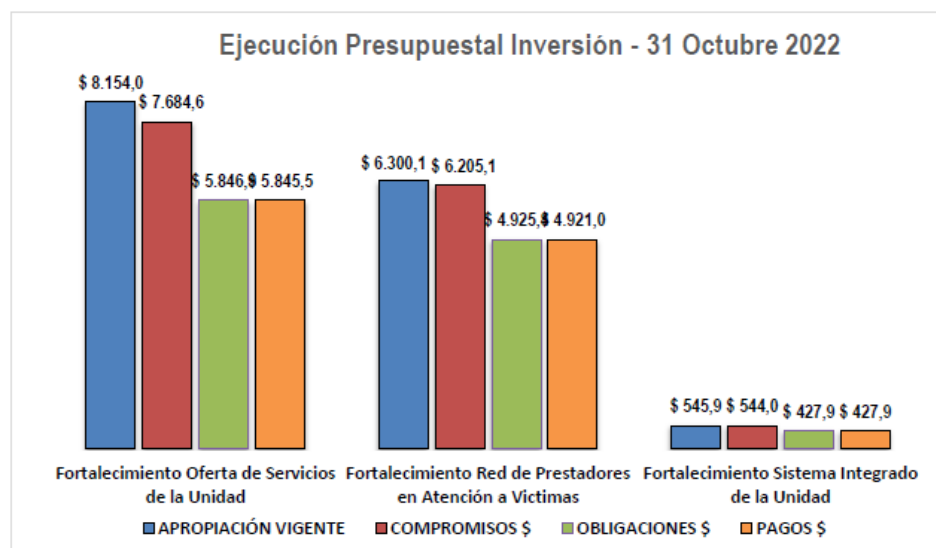


El presupuesto de funcionamiento está compuesto por gastos de personal con \$8.084,8 millones (73.0%), adquisición de bienes y servicios con \$2.877,1 millones (26.0%) y transferencias e impuestos por valor de \$109,70 millones (1.0%). Al corte se ha comprometido el 77.0%, obligado y pagado el 74,6%.

A la fecha de corte tenemos que de los gastos de personal se han comprometido y obligado \$6.457,2 millones (79.9%) y pagado \$6.452,8 millones (79,8%); por adquisición de bienes y servicios se ha comprometido \$2.617,2 millones (91.0%), se obligaron \$2.384,7 millones (82.9%) y pagaron \$2.372,2 millones (82.4%). Del componente transferencias e impuestos se han comprometido, obligado y pagado recursos por \$1.1 millones (2.5%), correspondientes a incapacidades. En el mes de octubre se pagó la cuota de fiscalización a la Contraloría, comprometiendo, obligando y pagando \$54.9 millones (82.0%). En la siguiente gráfica se puede observar la ejecución por rubro de gasto.



En cuanto a Inversión, se han comprometido recursos por valor de \$14.433,6 millones (96.2%), se han obligado \$11.200,2 millones (74.7%) y pagado \$11.194,4 millones (74.6%). La siguiente es la ejecución por proyecto:



A la fecha se han expedido CDPs por valor de \$25.500,3 millones (97.8%) y se tiene una apropiación disponible por valor de \$571,4 millones (2.2%).

La Unidad constituyó, con corte al 31 de diciembre 2021, cuentas por pagar por valor de \$32.5 millones las cuales fueron pagadas en el mes de febrero y reservas presupuestales por valor de \$341.7 millones las cuales fueron ejecutadas y/o liberadas en su totalidad.

Para la fecha, la legalización de recursos entregados en administración presenta un porcentaje del 77.9%. La OEI ha recibido desembolsos por parte de la Unidad, correspondiente a \$8.804,0 millones de los cuales ha presentado legalizaciones por valor de \$6.857,6 millones, quedando pendiente \$1.946,4 millones.