



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

ENERO 2020 – OCTUBRE 2020



ANGI VIVIANA VELÁSQUEZ VELÁSQUEZ
Directora General

PABLO ORDOÑEZ
Secretario General

CARLOS ALBERTO GARZÓN FLOREZ
Subdirector de Promoción

RICARDO ABAD CHACÓN IBARRA
Subdirector de Desarrollo y Tecnología

JUAN MANUEL PULIDO VILLEGAS
Subdirector de Administración y Seguimiento

FREDY ARTURO RAMOS RINCÓN
Asesor de Planeación

RAÚL HERNANDO ESTEBAN GARCIA
Asesor Jurídico

JULIÁN DAVID CALDERÓN HORTÚA
Asesor Comunicaciones

ANGELICA MARÍA BETANCUR GRISALES
Asesora Dirección General

NIXÓN RAMÓN PABÓN MARTINEZ
Asesor Dirección General

JUAN MANUEL BELLO JARAMILLO
Asesor Control Interno

Bogotá, noviembre de 2020



Contenido

1. Introducción	5
I. DIRECCIÓN GENERAL.....	6
1.1 PLANEACIÓN	6
1.1.1 Plataforma Estratégica	6
1.1.2 Plan de Acción 2020	11
1.1.3 Indicadores Plan Nacional de Desarrollo.....	13
1.1.4 Política de Administración de Riesgos.....	15
1.1.5 Actualización de la Documentación de la Unidad del SPE.....	17
1.1.6 Seguimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión	19
1.1.7 Implementación de las políticas orientadas a mejorar la relación de la Unidad del SPE con sus grupos de valor y de la política de gestión del conocimiento y la innovación	23
1.2 COMUNICACIONES	26
1.3 ASESORA MISIONAL.....	28
II. SECRETARÍA GENERAL – GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	32
1. Planta de personal	32
2. Gestión Financiera (Ejecución Presupuestal)	33
3. Presupuesto de inversión	35
4. Gestión contractual	39
5. Gestión documental	42
6. Defensa Jurídica	46
7. Gestión Ambiental	51
8. Servicio al Ciudadano	54
III. SUBDIRECCIONES MISIONALES.....	57
3.1 SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	57
3.1.1 Autorizaciones	57
3.1.2 Seguimiento a la Red de prestadores	60
3.1.3 Indicadores de gestión y colocación de empleo.....	63



3.1.4	Proceso de implementación de Norma NTC 6175.....	70
3.1.5	Acompañamientos territoriales Hidrocarburos.....	81
3.1.6	Grupo de Estudios e Investigación del Mercado Laboral	85
3.2	SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN.....	90
3.2.1	Grupo de Diseño.....	90
3.2.2	Grupo de Implementación y Asistencia	107
3.2.3	Cooperación	114
3.3	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGÍA	123
3.3.1.	PLAN DE ACCIÓN	123
3.3.1.1.	Sistema de Información Servicio Público de Empleo – Préstamo BID	123
3.3.1.2.	Evolución Bolsa Única de Empleo	124
3.3.1.3.	Bolsa Única de Vacantes – Pacto de Quito	125
3.3.1.4.	Aplicación Móvil	126
3.3.1.5.	Tableros de Información	126
3.3.1.6.	Optimización de la transmisión de las vacantes.	131
3.3.1.7.	Plan Estratégico de TI.....	131
3.3.2.	CONTRATACIÓN.....	132

1. Introducción

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

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

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

La Unidad del Servicio Público de Empleo (en adelante Unidad del SPE) es la entidad encargada de administrar y promocionar el 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.

La Unidad del Servicio Público de Empleo ha adoptado el enfoque de Estado Abierto en su gestión; pasando de una gestión “para” a una gestión “con” los grupos de valor. Por ello, y en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, los grupos de valor institucionales: prestadores, empresas y ciudadanía, son un actor clave, aliado, en la generación de valor público y 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 2020, 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 del año 2020.

En el presente informe se consolidan los resultados a corte 31 de octubre de 2020.

I. DIRECCIÓN GENERAL

1.1 PLANEACIÓN

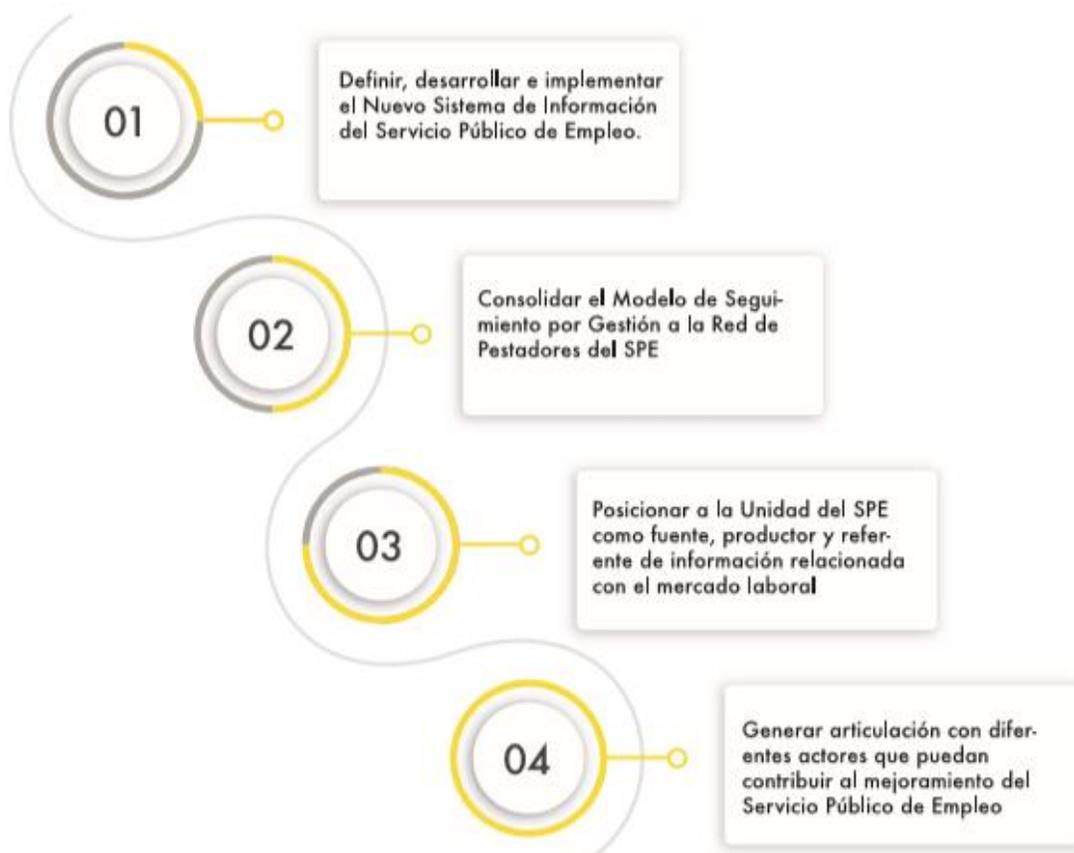
1.1.1 Plataforma Estratégica

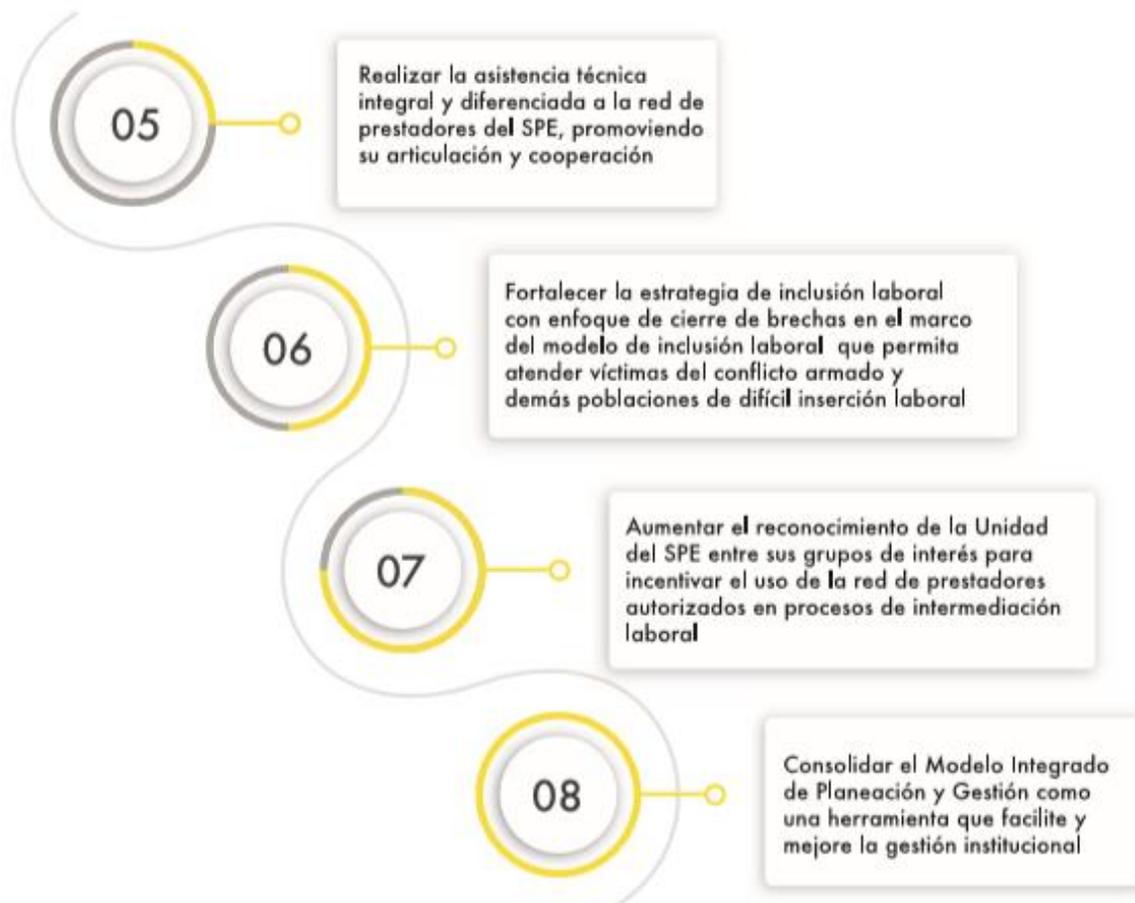
Con el fin de replantear la plataforma estratégica de la entidad, el Grupo de Planeación construyó la metodología en donde junto con el equipo directivo y las diferentes dependencias se consolidó el Plan Estratégico para el período 2019-2022, que dio como resultado la reformulación de la Misión, Visión y Objetivos Estratégicos:

Misión: *Administrar y promocionar el 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 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.*

Objetivos Estratégicos Unidad del SPE:





Fuente: Plan Estratégico Institucional 2019 - 2022 de la Unidad del SPE



INDICADORES ESTRATÉGICOS 2020					
Responsable	Objetivo Estratégico	Nombre del Indicador	META	Avance Cualitativo Tercer Seguimiento	Cumplimiento Tercer Trimestre
SUBDIRECCIÓN DESARROLLO Y TECNOLOGÍA	Definir, desarrollar e implementar el Nuevo Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.	Porcentaje de actividades realizadas para el nuevo Sistema de Información del Servicio Público de Empleo	La Subdirección de Desarrollo y Tecnología con relación a este objetivo tiene como alcance para el año 2020, las siguientes fases: 1. Fase 1 del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (30%) - Cuarto Trimestre de 2020 2. Proceso de Contratación del Diseño del Sistema de Información	La Subdirección de Desarrollo y Tecnología realizó las siguientes actividades en cumplimiento al objetivo estratégico, distribuidas de la siguiente manera: 1. Fase 1 del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo : Definición de perfiles para el Jefe y los especialistas de la UTG2 , el cual tendrán la responsabilidad de validar la ejecución y puesta en marcha de todas las actividades técnicas,	100%
SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO	Consolidar el Modelo de Seguimiento por Gestión a la Red de Prestadores del SPE	Visitas de Seguimiento a los Prestadores del SPE	La Subdirección de Administración y Seguimiento, plantea lo siguiente para el cumplimiento del objetivo: Primer semestre el 33% (20 Seguimientos), segundo semestre 67% (40 seguimientos). Para un total de 60 seguimiento al año.	seguimiento, distribuidas de la siguiente forma: Cajas de Compensación Familiar: 7 visitas Agencias Privadas Lucrativas: 7 visitas Agencias Privadas No Lucrativas: 2 visitas Bolsas de Empleo de Institución de Educación Superior: 10 visitas Otras Bolsas de Empleo: 1 visita Link de evidencias:	100%
	Posicionar a la Unidad del SPE como fuente, productor y referente de información relacionada con el mercado laboral.	Información Generada para la Gestión de la UAESPE	La Subdirección de Administración y Seguimiento con relación a este objetivo tiene como alcance para el año 2020, entregar 65 documentos, los cuales serán claves para la gestión y toma de decisiones de la Unidad, tales como: 2 documentos sobre competencias	Los siguientes productos son los que durante el tercer trimestre se han concluido: 1 documento sobre competencias de los buscadores 3 Anexos demanda laboral (ofertas de empleo) correspondientes a junio, julio y agosto de 2020. 1 documento sobre informalidad (GEIH) 1 documento medios de búsqueda (GEIH) 7 Boletines de ofertas de empleo: 4 nacionales 3	100%

INDICADORES ESTRATÉGICOS 2020					
Responsable	Objetivo Estratégico	Nombre del Indicador	META	Avance Cualitativo Tercer Seguimiento	Cumplimiento Tercer Trimestre
DIRECCIÓN GENERAL	Aumentar el reconocimiento de la Unidad del SPE entre sus grupos de interés para incentivar el uso de la red de prestadores autorizados en procesos de intermediación laboral	Espacios Estratégicos de Socialización de Programas, Iniciativas y Proyectos de la Unidad del SPE.	Los espacios estratégicos propuestos para aumentar el reconocimiento son: ruedas de prensa, rondas de medios y participación en eventos gremiales, académicos y similares. Se propone desarrollar un espacio estratégico cada trimestre. Los espacios estratégicos propuestos para aumentar el reconocimiento son ruedas de prensa, rondas de medios y participación en eventos gremiales, académicos y similares. Se	<ul style="list-style-type: none"> Radio Santa Fe publicó una noticia sobre las ofertas de trabajo formal para el sector salud disponibles a través del Servicio Público de Empleo. En el artículo es citada la directora Angi Viviana Velásquez. Manantial Noticias, medio de comunicación que registró la noticia sobre las ofertas laborales disponibles en el sector salud, menciona y cita a la directora del SPE, Angi Velásquez. 	100%
DIRECCIÓN GENERAL -SECRETARÍA GENERAL	Consolidar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión como una herramienta que facilite y mejore la gestión institucional.	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Este indicador se medirá a través de la implementación de las acciones propuestas por cada una de las dependencias en el plan de acción del MIPG a partir de los resultados de FURAG.	Se realizó el seguimiento al Plan de Mejoramiento FURAG MIPG, en el cual se ha presentado el avance de las acciones allí planteadas para el mejoramiento en la implementación de MIPG.	100%



INDICADORES ESTRATÉGICOS 2020					
Responsable	Objetivo Estratégico	Nombre del Indicador	META	Avance Cualitativo Tercer Seguimiento	Cumplimiento Tercer Trimestre
SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN	Generar articulación con diferentes actores que puedan contribuir al mejoramiento del Servicio Público de Empleo	Promoción y relacionamiento para un grupo o gremio económico	La Subdirección de Promoción, dando cumplimiento al objetivo estratégico, a través de los siguientes productos: Un documento diagnóstico con identificación de actores en sectores económicos focalizados en pequeñas y medianas empresas, un documento de estrategia de promoción y relacionamiento con un grupo o gremio económico seleccionado, un cronograma y su ejecución. Se cumplirá por La Subdirección de Promoción, dando	* El 22 de Julio se realiza reunión con el fin de conocer el equipo técnico por parte de Eurososial y de la Unidad del SPE que trabajarán conjuntamente en el desarrollo del Plan de relacionamiento y atracción de empresarios. * El 13 de Agosto se lleva a cabo la primera mesa técnica con Eurososial con el fin de iniciar con la recolección de los insumos necesarios para la realización del primer producto, que es la "Elaboración de un diagnóstico que identifique las necesidades y limitaciones del uso de los	100%
		Integración regional de los servicios públicos de empleo de los países del Acuerdo de Quito	La Subdirección de Promoción, dando cumplimiento al objetivo estratégico a través de los siguientes Productos: Base de actores clave de los gobiernos interesados en la integración de los SPE, Matriz Comparativa de los países priorizados, y Documento consolidado con las buenas prácticas identificadas de los países interesados. Se cumplirá por trimestre así: 1º (15%) 2º (15%) 3º (20%) 4º (50%) (Avance de los	1. Aprobación del mapa de actores de la iniciativa de integración regional por parte del subdirector de Promoción y posterior actualización del mismo con representantes de Brasil, Bolivia y República Dominicana. Así mismo, se actualizaron los representantes de Perú, Ecuador y Chile. 2. Actualización y ampliación de contenido técnico de la Nota Concepto del proyecto de Integración Regional de los SPE revisada y aprobada por las dos entidades. * Se presentó a la Directora y al Subdirector de	100%
	Realizar la asistencia técnica integral y diferenciada a la red de prestadores del SPE, promoviendo su articulación y cooperación	Estrategia de atención para Bolsas de Empleo de Institucionales de Educación Superior	La Subdirección de Promoción, dando cumplimiento al objetivo estratégico, realizará un documento el cual contenga una propuesta de diseño institucional para la prestación de los servicios de las Bolsas de empleo de las instituciones de educación superior. Se cumplirá por trimestre así: 1º (10%) (Avance del plan de trabajo y de documento de caracterización) 2º (10%) (Avance del plan de trabajo, de	Administración y Seguimiento la propuesta de agenda de trabajo de DISEÑO INSTITUCIONAL BOLSAS DE IES - 2020 el 21 de agosto de 2020, presentando en esta al subdirector los resultados e información obtenida de los diversos ejercicios de caracterización del funcionamiento de las Bolsas IES, la propuesta de construcción conjunta con las IES del diseño institucional, por medio del conocimiento de la percepción de las IES sobre el rol de	100%
		Asistencia técnica integral y diferenciada a la red de prestadores del SPE	La Subdirección de Promoción, dando cumplimiento al objetivo estratégico, realizará un registro de las acciones desarrolladas en el marco de la asistencia técnica a la Red de prestadores del SPE entendiéndose la asistencia técnica como el acompañamiento a la red de prestadores pública a través de revisión de Proyectos de Viabilidad, asesoría a diferentes	Se dio asistencia técnica a 71 prestadores a través de revisión de Proyectos de Viabilidad, asesoría a diferentes inquietudes por diferentes medios presenciales o virtuales. De estos, 42 fueron prestadores públicos.	100%
		Transferencias de Conocimiento a los Prestadores Públicos del SPE.	La Subdirección de Promoción, dando cumplimiento al objetivo estratégico, reportará las transferencias de conocimiento realizadas (entendiéndose como transferencias de conocimiento: Definir los lineamientos conceptuales y metodológicos para el diseño y asistencia técnica de la Subdirección de Promoción, las capacitaciones técnicas a la Red de Prestadores, encuentros regionales y/o	* 1) El 23 julio se realizó de manera virtual Transferencia de Conocimientos a la Agencia de Empleo Alcaldía de Villavicencio de los siguientes temas: generalidades Unidad del SPE, Ruta Única de Empleabilidad - Modelo de Inclusión Laboral y Sistema de Información SISE – Hidrocarburos * 2) El 5 de agosto se realizó de manera virtual Transferencia de Conocimientos a la Agencia de Empleo Cafaba de los siguientes temas: generalidades Unidad	100%
	Fortalecer la estrategia de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas en el marco del modelo de inclusión laboral que permita atender víctimas del conflicto	Estrategias de Inclusión Laboral	La Subdirección de Promoción en relación del cumplimiento del objetivo, realizará: Acciones dirigidas a población víctima del conflicto armado y otras poblaciones y un documento sobre el Modelo de Inclusión Laboral y Estrategias ajustado. Se cumplirá por trimestre así: 1º (25%) 2º (25%) 3º (25%) 4º (25%).	Documento Modelo de Inclusión Laboral 1. Fue construido un documento unificado de las observaciones y sugerencias frente a la revisión del Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas, con recomendaciones de ajuste, para revisión del equipo técnico de la Subdirección de Promoción y equipo directivo de la entidad. 2. El 06 de Julio se envió al Subdirector y equipo técnico de promoción el documento unificado de las	100%

Fuente: Grupo de Planeación de la Unidad del SPE – Reporte de Indicadores Estratégicos corte 31 de Octubre de 2020. El reporte original podrá ser consultado en <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/planeacion/metas-objetivos-e-indicadores-de-gestion-y-o-desem>.

1.1.2 Plan de Acción 2020

La planeación estratégica de la vigencia 2020 de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, está orientada a 8 objetivos estratégicos, que son el reflejo de su misión: Administrar y promocionar el 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.

El cumplimiento de estos objetivos estratégicos se verá reflejado en el Plan de Acción Institucional, en donde cada una de las dependencias de la Unidad del SPE propone sus acciones y tareas para el cumplimiento de lo que quiere lograr la entidad durante este cuatrienio.

- Las acciones se definen como las actividades principales que permitirán la consecución de las líneas estratégicas, y que permiten conseguir los objetivos estratégicos.
- Las tareas corresponden a las actividades puntuales y necesarias para poder desarrollar las acciones que impactarán directamente las líneas estratégicas para la consecución de los objetivos planteados.
- El seguimiento al Plan de Acción se realiza a través del aplicativo SEPIA el cual contará con información en tiempo real para contribuir a la toma de decisiones de los directivos de la Entidad.

El plan de acción para la vigencia 2020 está compuesto por los 8 objetivos estratégicos mencionados en la ilustración 1, los cuales se hacen alcanzables mediante acciones materializadas por medio de tareas.

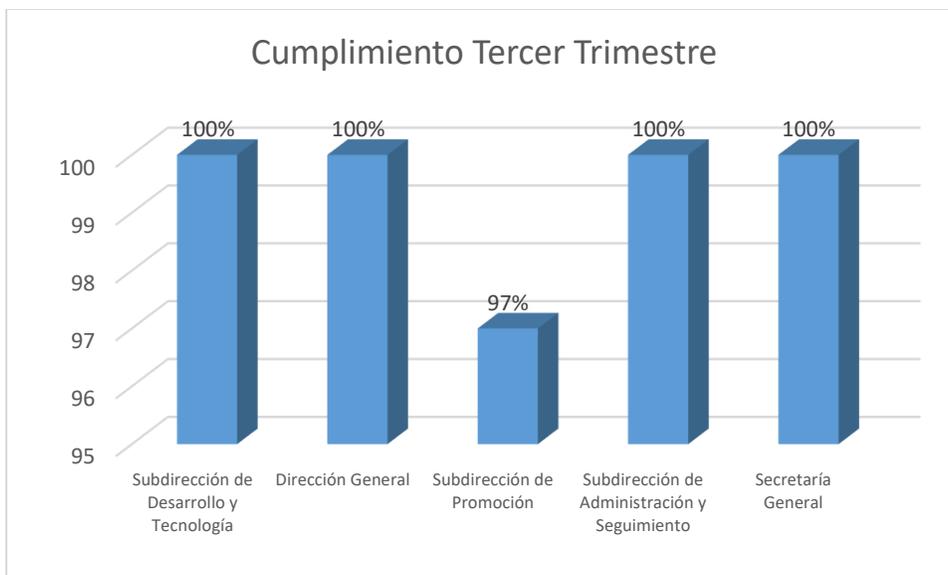
Plan de Acción Institucional 2020

Objetivos estratégicos	8
Acciones	49
Tareas	107

El seguimiento al plan de acción de la vigencia 2020 para el segundo trimestre, se realizó de acuerdo con las acciones definidas y las tareas son ponderadas de acuerdo con su impacto sobre las acciones:



Cumplimiento por Dependencia Tercer Trimestre – 2020



Dependencias Unidad del SPE	Cumplimiento Segundo Trimestre
Dirección General	100%
Asesor Jurídico	100%
Asesor de Dirección	100%
Asesor Comunicaciones	100%
Asesor Planeación	100%
Subdirección de Desarrollo y Tecnología	100%
Subdirección de Promoción	97%
Subdirección de Administración y Seguimiento	100%
Secretaría General	100%

Fuente: Información y Evidencias Entregadas por las Dependencias con corte a 30 de Septiembre de 2020.

Aspectos a tener en cuenta para el próximo seguimiento.

- Tener todas las evidencias de las actividades propuestas en el plan de acción al día, recordar que la información aquí reportada debe corresponder a las evidencias propuestas inicialmente.
- **La Subdirección de Promoción** para cumplir con lo programado en el próximo trimestre respecto de la tarea **“Reconocer a Centros de empleo como inclusivos para la atención de personas con discapacidad”**, deberá incluir la intervención que tuvo la Subdirección en la jornada de inclusión laboral sobre los criterios de reconocimiento e instructivo para la postulación al reconocimiento de prestadores inclusivos para personas con discapacidad, con esta intervención y otras actividades que se consideren reportar, deberá cumplir con esta tarea al 100% en el cuarto trimestre del año.

1.1.3 Indicadores Plan Nacional de Desarrollo

Dentro del Plan Nacional de Desarrollo (PND), la Unidad del Servicio Público de Empleo tiene a cargo cinco indicadores:

Indicador	Pacto		Línea	
Colocaciones a través del Servicio Público de Empleo	III.	Pacto por la equidad: política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados	F.	Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva
Colocaciones de jóvenes a través del Servicio Público de Empleo	III.	Pacto por la equidad: política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados	G.	Juventud naranja: todos los talentos cuentan para construir país
Colocaciones de víctimas a través del Servicio Público de Empleo	XI.	Pacto por la Construcción de Paz: Cultura de la legalidad, convivencia, estabilización y víctimas.	D.	Reparación: Colombia atiende y repara a las víctimas
Colocaciones de personas con discapacidad a través del Servicio Público de Empleo	XIII.	Pacto por la inclusión de todas las personas con discapacidad	A.	Alianza por la inclusión y la dignidad de todas las personas con discapacidad
Colocaciones de mujeres a través del Servicio Público de Empleo	XIV.	Pacto de equidad para las mujeres	B.	Educación y empoderamiento económico para la eliminación de brechas de género en el mundo del trabajo

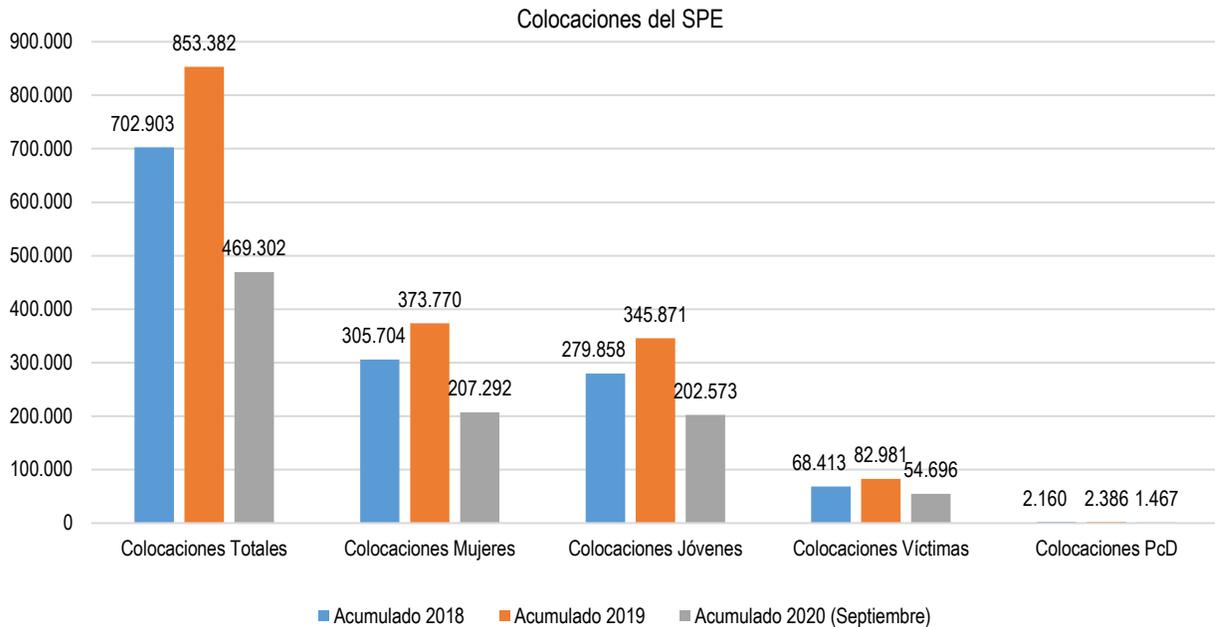
Fuente: Grupo Planeación Unidad del SPE.

A continuación, se detalla el avance en los indicadores:

La Unidad del Servicio Público de Empleo avanzó en el fortalecimiento del encuentro entre la oferta y la demanda laboral a partir de las estrategias de inclusión, equidad de género y cierre de brechas mitigando las barreras de acceso a un empleo formal y digno para las personas víctimas del conflicto armado, personas con discapacidad, mujeres y jóvenes.

Entre Enero y Septiembre de 2019 a través del Servicio Público de Empleo (SPE) se realizaron 469.302 colocaciones en empleos formales, dignos y decentes; avanzando en el cumplimiento a los objetivos propuestos

para el año 2020; en cuanto a los datos por población se han realizado 207.292 colocaciones de mujeres, 202.573 de Jóvenes, 54.696 de Víctimas y 1.467 de Población con Discapacidad.



Fuente: Grupo Planeación Unidad del SPE.

PRESENTACIÓN DE INFORMES Y PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN A TRAVÉS DE LA HERRAMIENTA TABLEAU

Durante la vigencia 2020 se trabajó en la elaboración de tableros de información de gestión y colocación de empleo a través de la herramienta Tableau de la Unidad del Servicio de Empleo. De manera conjunta entre el grupo de Planeación de la entidad y la Subdirección de Desarrollo y Tecnología se elaboraron los primeros tableros para los informes de mercado laboral a nivel nacional y municipal; estos informes remplazarán la anterior forma de procesamiento y presentación de los datos de gestión y colocación, puesto que el informe de mercado laboral se realizaba en un Word, y se realizaba procesamiento manual de los datos en Excel. Bajo la nueva modalidad de presentación de los datos el grupo de Planeación suministra a la Subdirección de Desarrollo y Tecnología las bases revisadas de datos generales de gestión y colocación de empleo, información de grupos poblacionales, ofertas de empleo e indicadores del mercado laboral, los cuales se cargan en la plataforma, y desde allí se realizan los informes mediante herramientas tales como gráficas, tablas y mapas.

1.1.4 Política de Administración de Riesgos.

Actualización de los Mapas de Riesgos Institucionales.

Desde el Grupo de Planeación se realizó el acompañamiento a las dependencias para realizar la actualización de los mapas de riesgos asociados a cada uno de los procesos de la Unidad, para la actualización las dependencias validaron los riesgos propuestos y que estos a su vez reflejaran la realidad de la Unidad y el que hacer de cada proceso, así mismo se propusieron los controles para prevenir la materialización de los riesgos. Una vez revisados, se proyectaron los controles para cada uno de los riesgos, la periodicidad de monitoreo y las evidencias que los soportan.

Se realizaron mesas de trabajo con cada dependencia y se prestó el acompañamiento correspondiente, una vez validados por el líder de cada proceso, se procedió a la oficialización de cada uno de ellos por medio de circular y se adoptaron.

Así mismo se realizó el seguimiento a los controles establecidos en cada una de las matrices de riesgos.

Definición Líneas de Defensa Unidad del SPE.

Desde el Departamento Administrativo de la Función Pública, se ha venido recibiendo asistencia técnica sobre la identificación de las líneas de defensa. Como primer ejercicio, se realizó una sensibilización sobre el tema tanto a directivos como a los coordinadores de los grupos de trabajo de la Unidad. En la segunda intervención quedó como ejercicio realizar la identificación de la segunda línea de defensa de la Unidad, teniendo como referente una herramienta la cual denominan matriz de estructura de las línea de defensa, la cual compartieron los profesionales de Función Pública. Acto seguido, se realizaron las reuniones correspondientes con las dependencias de la Unidad con el fin de asesorarlos en el diligenciamiento de la matriz para la identificación de la segunda línea de la defensa. En el caso del proceso de Direccionamiento Estratégico y de Mejora Continua, en el cual participa la línea estratégica de la Unidad, se realizó desde el grupo de planeación un ejercicio de identificación de la segunda línea de defensa de acuerdo a los grupos que lo conforman tales como son los asesores de: Comunicaciones, Jurídico, Control Interno, Estratégico y de Planeación. Actualmente la matriz consolidada con la información diligenciada por las dependencias se encuentra en revisión por parte de Función Pública y se espera tener resultados para realizar la retroalimentación correspondiente del ejercicio.



LÍNEAS DE DEFENSA	INTEGRANTES	RESPONSABILIDAD
Línea Estratégica	Alta Dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.	Tendrá la responsabilidad de definir el marco general para la gestión del riesgo (política de administración del riesgo) y garantizar el cumplimiento de los planes de la entidad. Analiza los riesgos y amenazas institucionales al cumplimiento de los planes estratégicos (objetivos, metas, indicadores)
Primera Línea de Defensa	Dependiendo de la estructura organizacional de la entidad (organigrama), Líderes de proceso y sus equipos (En general servidores públicos en todos los niveles de la organización).	Garantizan la gestión en el día a día, en conjunto con sus equipos de trabajo. Se encarga de identificar, evaluar, controlar y mitigar los riesgos. Son responsables de implementar acciones correctivas y detectar fallas en los controles.
Segunda Línea de Defensa	Media y Alta Gerencia: Jefes de planeación o quienes hagan sus veces, coordinadores de equipos de trabajo, comités de riesgos (donde existan), comité de contratación, áreas financieras, de TIC, entre otros que generen información para el Aseguramiento de la operación.	Corresponde establecer mecanismos que les permitan ejecutar un seguimiento o autoevaluación permanente de la gestión, orientando y generando alertas a la 1ª línea de defensa. Supervisa la implementación de prácticas de gestión eficaces por parte de la primera línea.
Tercera Línea de Defensa	A cargo de la Oficina de Control Interno, Auditoría Interna o quién haga sus veces.	A través de un enfoque basado en riesgos, proporciona aseguramiento sobre la eficacia de la gestión del riesgo y control interno a la alta dirección

1.1.5 Actualización de la Documentación de la Unidad del SPE

Debido al ingreso del nuevo personal de planta resultado del concurso de méritos, el Grupo de Planeación identificó la necesidad de actualizar la documentación (procedimientos, formatos, instructivos, etc) incluida en cada uno de los procesos de la Unidad con el fin de facilitar la curva de aprendizaje de los funcionarios.

Se han creado alrededor de 20 procedimientos, 55 formatos, guías y manuales y cerca de 100 documentos se han actualizado a la fecha. Así mismo se actualizaron 5 caracterizaciones de procesos en el 2019 y 4 en el 2020. Toda la documentación se encuentra disponible en la intranet en el link del Sistema Integrado de Gestión.

Continuando con el ejercicio realizado en el año 2019, en la actual vigencia se han oficializado documentos nuevos y actualizados por medio de circulares del Sistema Integrado de Gestión, a continuación, se relacionan las circulares emitidas:



# Circular SIG	Fecha de Emisión
Circular N° 01 de 2020	13 de enero de 2020
Circular N° 02 de 2020	28 de enero de 2020
Circular N° 03 de 2020	06 de febrero de 2020
Circular N° 05 de 2020	14 de febrero de 2020
Circular N° 07 de 2020	21 de febrero de 2020
Circular N° 11 de 2020	27 de Febrero de 2020
Circular N° 17 de 2020	25 de marzo de 2020
Circular N° 19 de 2020	06 de abril de 2020
Circular N° 21 de 2020	27 de abril de 2020
Circular N° 22 de 2020	07 de mayo de 2020
Circular N° 23 de 2020	22 de mayo de 2020
Circular N° 25 de 2020	04 de junio de 2020
Circular N° 26 de 2020	11 de junio de 2020
Circular N° 27 de 2020	16 de junio de 2020
Circular N° 28 de 2020	25 de junio de 2020
Circular N° 29 de 2020	13 de julio de 2020
Circular N° 30 de 2020	17 de julio de 2020
Circular N° 31 de 2020	21 de julio de 2020
Circular N° 34 de 2020	27 de julio de 2020
Circular N° 35 de 2020	31 de julio de 2020
Circular N° 37 de 2020	05 de agosto de 2020
Circular N° 38 de 2020	03 de septiembre de 2020
Circular N° 41 de 2020	11 de septiembre de 2020
Circular N° 42 de 2020	14 de septiembre de 2020
Circular N° 44 de 2020	18 de septiembre de 2020
Circular N° 45 de 2020	24 de septiembre de 2020
Circular N° 46 de 2020	29 de septiembre de 2020
Circular N° 47 de 2020	06 de octubre de 2020
Circular N° 48 de 2020	16 de octubre de 2020
Circular N° 50 de 2020	22 de octubre de 2020
Circular N° 51 de 2020	28 de octubre de 2020
Circular N° 54 de 2020	30 de octubre de 2020

Fuente: Grupo de Planeación – Circulares SIG 2020, se pueden consultar en <https://sites.google.com/a/serviciodeempleo.gov.co/speintranet/home/temas-transversales/sig/actos-administrativos>

1.1.6 Seguimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, según el Decreto 1499 de 2017, establece que la medición se realiza a través de la recolección de información necesaria a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, la medición de la gestión y desempeño institucional se hará a través del índice, las metodologías o herramientas definidas por la Función Pública, sin perjuicio de otras mediciones que en la materia efectúen las entidades del gobierno.

La medición de la vigencia 2018 se constituyó en la línea base para determinar el estado de avance de la entidad, y así mismo se incluyó en el Plan Estratégico Sectorial el indicador de desempeño institucional del SPE de la siguiente manera:

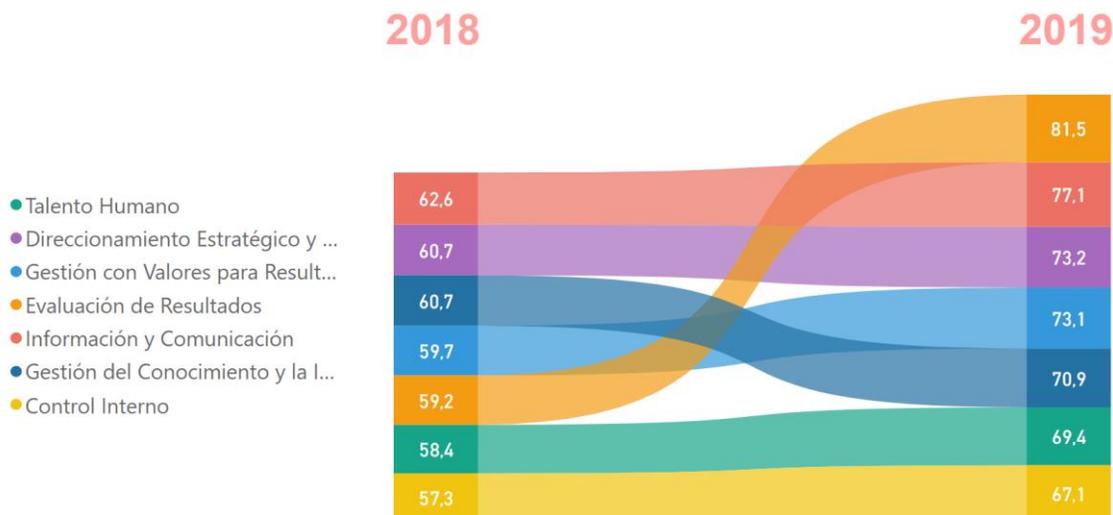
Indicador	Línea Base	Meta Cuatrienio	Meta 2019	Meta 2020	Meta 2021	Meta 2022
Índice de desempeño institucional SPE	58,2	84	68	78	81	84

Teniendo en cuenta esto la Unidad del SPE ha realizado diferentes acciones que permitirán que la entidad mejore en 10 puntos la medición del índice, dicho resultado lo podrá obtener una vez el Departamento Administrativo de la Función Pública disponga de la herramienta para el registro de la información.



En la evaluación realizada mediante FURAG para el año 2019, la Unidad del SPE obtuvo una calificación de 70.5 , superando la meta establecida inicialmente de incrementar en 10 puntos porcentuales.

Los resultados por dimensión fueron los siguientes:



Luego de realizar una revisión de las preguntas sobre las cuales no se obtuvo una buena calificación, se realizaron mesas de trabajo con las dependencias responsables de acuerdo con la política de gestión y desempeño y se propusieron acciones de mejora con el fin continuar con la adecuada implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y así mismo poder mejorar en la calificación en el momento de la medición del año 2020.

Desde el Grupo de Planeación se adelantó un ejercicio de revisión de los elementos para cada una de políticas incluidas en la evaluación de la implementación del Modelo con el objetivo de detectar acciones estratégicas frente a las cuales se deben proponer acciones de mejora y de las cuales ya se han adelantado ejercicios en esta vigencia los cuales apuntan al mejoramiento de las mismas, tales como la conformación del equipo estado ciudadano, estrategia de rendición de cuentas, estrategia de gestión del conocimiento, reformulación de los mapas de riegos, temas asociados a la seguridad como el PETI y acceso a la página web entre otros.

Estas acciones que se han venido evidenciando para el mejoramiento de la gestión de la Unidad y han dado a conocer a los diferentes grupos de trabajo por medio de capacitaciones y medios de difusión de la Entidad.

Se presentaron los resultados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el día 05 de junio de 2020.

A continuación, se presentan acciones de mejora formuladas en cada dimensión:

a. DIMENSIÓN TALENTO HUMANO: 69,4

- El Plan Estratégico de Talento Humano en el numeral 6.2 Estrategias incorpora: Estrategia para casos de discapacidad.
- La información migrada de SIGEP I a SIGEP II (Plan Piloto) está en proceso de verificación. Se espera iniciar con la generación de reportes y la revisión de avance de módulos de organizaciones y empleo.
- Se realizó la actualización del procedimiento "TH-Pr-23 Procedimiento de nombramiento ordinario"
- Se incorporaron dos funcionarios del GGDTH al grupo Estado Ciudadano, así mismo se proyectó un documento con los correspondientes anexos, para la estrategia de conflictos de interés, en cual se encuentra en proceso de ajuste.

- En el mes de septiembre se adelantó una jornada de sensibilización, a cargo del grupo de planeación, para divulgar las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público, los canales adecuados para la declaración de conflictos de interés, los procedimientos para prevenir la materialización de conflictos de interés y el monitoreo de casos de conflictos de interés, entre otros.
- Se conformó el comité de integridad el cual sería la instancia que de tratamiento al incumplimiento de las normas de conducta y ética.

b. DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO: 73,2

- Se realiza permanentemente el comité institucional de gestión y desempeño por medio del cual se presentan los avances de la gestión de la Entidad.
- Se realizó trimestralmente el seguimiento al Plan de Acción Institucional por medio del aplicativo SEPIA.
- Se realizó la incorporación al Plan Estratégico Institucional información sobre población de Étnico, la cual no se tenía contemplada y también información sobre la política de riesgos de la Entidad.
- Se realiza el seguimiento periódico a los indicadores estratégicos institucionales.

c. DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS: 73,1

- Se llevó a cabo la jornada de capacitación y sensibilización sobre gestión de información y mecanismos de diálogo para la rendición de cuentas; en dicha jornada se abordó la política de participación ciudadana en la gestión pública, haciendo especial énfasis en rendición de cuentas.
- Se realizó la actualización del procedimiento, protocolo y política de Atención al Ciudadano.
- Se realizó el procedimiento Defensa Jurídica, el cual desde la segunda semana de agosto se encuentra publicado en la intranet, así mismo se realizó la consolidación y depuración del normograma de la Unidad del SPE.
- Para la realización de la consulta pública de los Proyectos de Decreto de Carácter General y los ejercicios de participación durante el diseño de proyectos normativos, se están adelantando acciones en el marco de la estrategia de participación ciudadana de la Entidad.
-

d. DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS: 81.5

- Desde enero del año en curso se adoptó el plan de mantenimiento de la Entidad. Los soportes de su ejecución hacen parte del reporte de avance mensual del plan de acción.
- Se llevó a cabo reunión de asesoría y orientación con personal del DNP. En proceso de revisión del Manual de Señalética enviado por el DNP. A través del DNP se está gestionando asistencia técnica del CIDCCA - Consejo Iberoamericano de Diseño, Ciudad y Construcción Accesible.
- Se llevó a cabo sesión de trabajo con el comité evaluador el 10 de septiembre de 2020. Fueron aprobadas las TRD. Pendiente notificación por escrito por parte del AGN.
- Se emitió Circular No. 36 del 03 de agosto de 2020 relacionada con el proceso para el manejo de carpetas y archivos de gestión.
- Se llevó a cabo capacitación en Fundamentos Básicos de gestión documental (Enfoque Normatividad Archivística) el 12 de agosto.
- Se elaboró el Plan de Conservación Digital, el cual se encuentra para consulta en la intranet de la página de la Unidad.

e. DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN: 77,1

- Continúan las acciones para avanzar en el cumplimiento de los criterios de accesibilidad web, de nivel A y AA de conformidad, definidos en la NTC5854, con el proveedor Euphorianet.
- Se realizó la construcción y actualización de instrumentos del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información.
- La Unidad del SPE, a través del Ingeniero responsable de la seguridad de la información, establece un acercamiento con los CISOs del sector trabajo para una colaboración conjunta en temas de seguridad de información liderado por el señor Omar Fernando Garzón Giraldo de la oficina de TIC del Mintrabajo.

f. DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: 70,9

- Se definió la estrategia de gestión del conocimiento, su ruta de implementación y el manual de gestión del conocimiento. Publicada en el botón de transparencia página de la Unidad.

g. DIMENSIÓN CONTROL INTERNO: 67,1

- Se presentó el Código de Estatuto de Auditoría y código de ética del auditor por parte del Asesor del Control interno, estos documentos se encuentran en proceso de adopción y oficialización.
- Desde el Grupo de Planeación se realizó el acompañamiento a las dependencias para realizar la actualización de los mapas de riesgos asociados a cada uno de los procesos de la Unidad, para la actualización las dependencias validaron los riesgos propuestos y que estos a su vez reflejaran la realidad de la Unidad y el que hacer de cada proceso, así mismo se propusieron los controles para prevenir la materialización de los riesgos. Una vez revisados, se proyectaron los controles para cada uno de los riesgos, la periodicidad de monitoreo y las evidencias que los soportan.
- Desde el Departamento Administrativo de la Función Pública, se ha venido recibiendo asistencia técnica sobre la identificación de las líneas de defensa. Como primer ejercicio, se realizó una sensibilización sobre el tema tanto a directivos como a los coordinadores de los grupos de trabajo de la Unidad. En la segunda intervención quedó como ejercicio realizar la identificación de la segunda línea de defensa de la Unidad, teniendo como referente una herramienta la cual denominan matriz de estructura de las líneas de defensa, la cual compartieron los profesionales de Función Pública. Acto seguido, se realizaron las reuniones correspondientes con las dependencias de la Unidad con el fin de asesorarlos en el diligenciamiento de la matriz para la identificación de la segunda línea de la defensa.

Con la implementación de todas estas acciones durante la vigencia 2020, se espera que la Unidad pueda lograr el avance de los 10 puntos por encima de lo logrado durante 2019, sin embargo, esto sólo se podrá evidenciar una vez se cargue la información en el aplicativo dispuesto para tal fin.

1.1.7 Implementación de las políticas orientadas a mejorar la relación de la Unidad del SPE con sus grupos de valor y de la política de gestión del conocimiento y la innovación

A continuación, se presentan las acciones adelantadas por el grupo de planeación de la Unidad del Servicio Público de Empleo en el marco de la implementación de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión que buscan mejorar la relación del Estado con los ciudadanos; de igual forma, se incluyen elementos de dan cuenta de los primeros esfuerzos institucionales por adoptar formalmente la política de gestión del conocimiento y la innovación.

1.1 Avances transversales

- Creación del grupo de mejora de relación Estado Ciudadano de la Unidad del SPE, conformado por servidores y contratistas de diferentes dependencias de la entidad; este grupo se encarga de coordinar el alistamiento, diseño, preparación, ejecución y monitoreo de las estrategias de rendición de cuentas, participación ciudadana, transparencia y acceso a la información, racionalización de trámites, integridad, gestión documental y gobierno digital, en el marco de MIPG. De igual forma, se adelantaron acciones de capacitación al grupo en lo referente a las políticas de MIPG a su cargo.
- Incorporación del enfoque de Estado Abierto al interior de la gestión de la Unidad del SPE.
- Desarrollo de campaña de caracterización de los grupos de valor institucionales a través de un ejercicio articulado con Urna de Cristal del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. El informe de caracterización será publicado en el portal web institucional el 30 de noviembre de 2020. (ver: https://www.urnadecristal.gov.co/tu_aportas_valor_al_servicio_publico_de_empleo) (ver: https://twitter.com/hashtag/LeAportaValor?src=hashtag_click)
- Acciones de capacitación y sensibilización a todos los servidores y contratistas de la Unidad del SPE en materia de: participación ciudadana, rendición de cuentas, gestión del conocimiento, integridad y gestión de conflictos de interés.
- Formulación Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano; incluyendo una actualización del componente de rendición de cuentas del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano. (ver: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/planeacion/politicas-lineamientos-y-manuales/plan-anticorrupcion-y-atencion-al-ciudadano>)
- Identificación y análisis de brechas en la adopción de las políticas de mejora de la relación Estado-ciudadano de MIPG en la entidad, como resultado de la evaluación FURAG 2019, para la definición de un plan de mejoramiento institucional (ver: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/control/planes-de-mejoramiento>)

1.2 Transparencia y Acceso a la Información Pública

- Se adelantaron acciones permanentes de actualización de los contenidos del botón de transparencia y acceso a la información del portal web institucional; de esta manera, se obtuvo como resultado una calificación de 100/100 para el año 2020 en el cumplimiento de los contenidos mínimos evaluados por la Procuraduría General de la Nación en el marco del cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 -Ley de transparencia y acceso a la información pública-.
- Revisión de contenidos del portal web en materia de accesibilidad para población con discapacidad.
- Actualmente se encuentra en desarrollo, para finalizar su implementación en el mes de diciembre de 2020, una sección de Gobierno/Estado Abierto en el portal web institucional donde la ciudadanía

tendrá acceso a contenidos adicionales a los mínimos obligatorios señalados por la Ley 1712 de 2014 (ver sección en actual construcción: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/gobierno-abierto>)

- Actualmente se trabaja en la actualización de los instrumentos de gestión de información: Registro de activos de la información; Índice de información reservada y clasificada y; Esquema de publicación. La publicación de la versión definitiva está programada para diciembre de 2020.

1.3 Participación ciudadana en la gestión Pública

- Formulación, implementación y seguimiento de la estrategia de participación ciudadana en la gestión pública.
- Se establecieron criterios para adelantar ejercicios de consulta pública en el proceso de producción normativa de la Unidad (ver: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/planeacion/estrategia-de-participacion-ciudadana>)
- Apoyo en la elaboración de una encuesta -pendiente de publicación- dentro de la sección de Estudios e Investigaciones del mercado laboral, en el portal web institucional. Esta encuesta se orienta a capturar la retroalimentación de los grupos de valor frente a la información publicada en dicha sección. (ver: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/estudios-e-investigacion>)
- Desarrollo de la jornada de cocreación de indicadores con prestadores del Servicio Público de Empleo; se contó con la participación de 7 prestadores del SPE que se vincularon a través de un ejercicio de innovación para la identificación y análisis de necesidades en relación con los indicadores que miden su gestión. El ejercicio se adelantó a través de la metodología de lluvia de ideas mediante la plataforma <https://stormboard.com>. El informe de esta jornada se encuentra en elaboración para su posterior publicación en el portal web institucional.
- Actualmente se encuentra en desarrollo, para finalizar su implementación en el mes de diciembre de 2020, una sección de Gobierno/Estado Abierto en el portal web institucional donde la ciudadanía tendrá acceso a contenidos en materia de participación ciudadana en la gestión institucional; elementos tales como: espacios de participación, informes, esquema de seguimiento a compromisos, entre otros aspectos. (ver sección en actual construcción: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/gobierno-abierto>)

1.4 Rendición de Cuentas

- Elaboración del *Protocolo de la unidad del servicio público de empleo para generar innovación pública en la promoción de ejercicios de rendición de cuentas*. (ver: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/Protocolo-Rendicion-Cuentas-Jul2020-1.pdf>)
- Elaboración y publicación a 31 de marzo de 2020 del informe individual de rendición de cuentas del acuerdo de paz, vigencia 2019. (ver: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/control/informes-de-gestion-evaluacion-y-auditoria/informe-de-rendicion-de-cuentas-para-la-paz>)
- Acompañamiento al desarrollo de la jornada de diálogo virtual de rendición de cuentas del 3 de abril de 2020 sobre acciones adelantadas por la unidad del SPE orientadas a garantizar el normal funcionamiento del SPE en la emergencia económica y social generada por la pandemia del COVID19.



- Elaboración del Informe de acciones de la Unidad del Servicio Público de Empleo para mantener a disposición todos los servicios institucionales, combatir la pandemia del COVID 19 y rendir cuentas en la materia, en el marco de la emergencia económica y social. (ver: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/Informe-de-acciones-USPE-Ajustado.pdf>)
- Desarrollo de la jornada de rendición de cuentas e ideación de solución a desafíos institucionales en el marco de la jornada de inclusión laboral del SPE. (ver: <https://www.facebook.com/SPEColombia/videos/355439898835105> bloque del streaming desde el 4:24:50)
- Elaboración del informe de acciones de rendición de cuentas y gestión del conocimiento de la Unidad del Servicio Público de Empleo durante la jornada de inclusión laboral. (ver: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/xls/BotonTransparencia/Informe-de-acciones-USPE-Inclusion-laboral-rdo-2.pdf>)
- Elaboración de contenidos para la consolidación de los informes de rendición de cuentas 2020 del sector trabajo. (ver: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/control/informes-de-gestion-evaluacion-y-auditoria/informe-de-rendicion-de-cuentas-a-los-ciudadanos>)
- Coordinación y articulación con las entidades del sector trabajo para el desarrollo de la jornada de rendición de cuentas sectorial 2020; evento transmitido vía streaming por los canales de las instituciones del sector. (ver <https://www.youtube.com/watch?v=hg8brJzmfU4>)
- Postulación de la Unidad en el concurso del día nacional de rendición de cuentas del Departamento administrativo de la Función Pública. Se desarrollaron contenidos para dicha postulación, incluyendo un video. (ver: <https://www.youtube.com/watch?v=0xF4NdoVOzk&t=10s>)

1.5 Gestión del Conocimiento y la Innovación

- Elaboración de la Estrategia de gestión del conocimiento y la innovación de la Unidad del SPE; estrategia que contempla un marco de acciones con proyección a dos años para el desarrollo de un nuevo ecosistema de innovación institucional. (ver: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/planeacion/politicas-lineamientos-y-manuales/estrategia-de-gestion-del-conocimiento>)
- Elaboración del *Manual General de la Unidad del Servicio Público de Empleo para la Gestión del Conocimiento y la Innovación Institucional*; este documento desarrolla un ecosistema de innovación que orienta el uso de nuevas herramientas, instrumentos y prácticas para la gestión del conocimiento y la innovación, bajo las orientaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, propendiendo por un intercambio fluido de conocimiento a través de redes y plataformas internas y externas, a fin de asegurar el desarrollo continuo y la modernización de la gestión de la entidad. (ver: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/Manual-Gestion-del-Conocimiento-y-la-Inovacion-Institucional-Jul2020.pdf>)
- Actualmente, dando cumplimiento a la estrategia de gestión del conocimiento y la innovación de la entidad, se desarrollan los siguientes instrumentos que serán finalizados e implementados en diciembre 2020-enero 2021: Matriz con inventario de conocimientos tangibles (explícito); Matriz con el inventario del conocimiento de talento humano (tácito) más relevante para la operación de cada uno de los 9 los procesos; Protocolo para evitar fuga de conocimiento al interior de la Unidad del SPE; Documento orientador para la ideación y experimentación de proyectos y propuestas; Cuadro o matriz con metodologías, métodos, técnicas y herramientas para la ideación al interior de la Unidad del SPE;

Mapa de conocimiento institucional y; Matriz con inventario de espacios y herramientas disponibles para analítica de datos.

1.2 COMUNICACIONES

En el periodo relacionado se produjeron y difundieron 30 comunicados de prensa relacionados con las diferentes acciones que desde la Unidad del SPE y su red de prestadores autorizados se han realizado durante lo corrido del año.

Se destacan comunicados periódicos sobre las ofertas vigentes de empleo registradas en el SPE, en los que se explica la cantidad total de ofertas, se desagrega la información sobre los sectores económicos que más ofertas registran, las ocupaciones más requeridas, la ubicación geográfica de las ofertas, entre otros datos.

Los comunicados publicados se relacionan a continuación:

Cerca de 854 mil personas consiguieron trabajo en Colombia durante 2019	Febrero 27
Dan de baja definitiva bienes muebles y equipos tecnológicos de la Unidad del SPE	Marzo 5
Reconocimiento por transparencia y lucha contra la corrupción	Marzo 2
La Unidad del Servicio Público de Empleo establece cooperación con Alemania	Marzo 6
373 mil mujeres consiguieron empleo formal durante 2019 a través del SPE	Marzo 6
La Unidad del Servicio Público de Empleo se suma al aislamiento	Marzo 19
Horario de atención por aislamiento preventivo	Marzo 17
Unidad del SPE garantiza la atención al ciudadano durante la cuarentena	Marzo 25
Modelo de Inclusión Laboral formalizó 6.559 empleos en La Guajira durante 2019 (marzo 25)	Marzo 25
Bolsa Única de Empleo, herramienta para buscar trabajo desde la casa	Abril 1
Unidad del SPE garantiza prestación de sus servicios durante emergencia sanitaria (abril 7)	Abril 7
83 mil víctimas del conflicto obtuvieron empleo formal en Colombia durante 2019 (abril 7)	Abril 7
La maestra de ceremonias de la población víctima	Abril 13
ABCÉ Subsidio de Emergencia, mecanismo de protección al cesante	Abril 15
Servicio, cooperación e informática, competencias más requeridas en 2019	Abril 21
Alianza entre la Unidad del SPE y la Comisión Nacional del Servicio Civil	Abril 24
En región centro-occidente se generaron 117 mil empleos formales	Abril 30
Barreras de acceso al empleo para las personas que deseaban trabajar en 2019	Mayo 18
Sector hidrocarburos generó cerca de 78 mil trabajos en 2019 a través del SPE	Mayo 18
Empléate, nuevo programa para fomentar el empleo formal	Mayo 22
Sector de la salud tiene disponibles más de 6 mil ofertas laborales en Colombia	Mayo 27
Más de 7.300 personas con discapacidad tienen trabajo formal gracias a iniciativas gubernamentales	Junio 25

Unidad del Servicio Público de Empleo impulsa sus canales de atención	Junio 30
En este Gobierno, 1,4 millones de personas lograron empleo formal a través del SPE	Agosto 10
En marcha, segunda convocatoria del programa Empléate	Agosto 21
Gobierno lanzó estrategia para emplear formalmente a víctimas del conflicto	Septiembre 9
Jornada de Inclusión 2020	Septiembre 16
El Servicio Público de empleo tiene como bandera la inclusión laboral en Colombia	Octubre 20
En marcha, estrategia de inclusión laboral para víctimas del conflicto armado 2020	Octubre 20
1,8 millones de ofertas laborales estuvieron dirigidas a colombianos con educación superior	Octubre 26

Estos comunicados se han difundido por diferentes estrategias y medios. No todos fueron enviados a medios de comunicación, pero si todos fueron publicados en la página web de la Unidad y se difundió a través de correos, boletines y otros, dependiendo del tipo de público o grupo de interés al que iba dirigido.

Como parte del desarrollo de las actividades diarias del Equipo de Comunicaciones se incluyen el diseño de piezas para redes y medios internos para diferentes campañas, también el diseño de interfaz de páginas contenidas dentro de la página web de la Unidad y la diagramación de diversos documentos. En total se han atendido 219 solicitudes de este tipo, en el marco de 25 campañas solicitadas a Comunicaciones.

Asimismo, como parte de la atención a los requerimientos de comunicación interna se han emitido y difundido 73 boletines internos de La Unidad te Informa, también se han atendido 33 solicitudes internas de fotografías, tanto de toma como de revisión de archivo y remisión.

Parte importante de la comunicación interna se apoya en la emisora interna y su programa La Voz del Empleo. A pesar de que no hay presencialidad permanente en la sede física de la entidad, este programa sigue realizándose y emitiéndose como envío del archivo de audio a todos los colaboradores de la Unidad. En el periodo reportado se han realizado y enviado 60 emisiones de La Voz del Empleo.

Como parte de la adaptación de la Unidad del SPE y del SPE a la nueva normalidad, la entidad implementó el Boletín Semanal Laboral – Somos SPE como medio de comunicación constante con los prestadores autorizados. Este boletín completó con corte al final de octubre 28 ediciones.

Como parte del desarrollo de la estrategia de comunicación digital se ha organizado y replanteado el uso de las redes sociales oficiales de la Unidad. Entre enero y octubre:

- En Facebook se hicieron 482 publicaciones. Se logró aumentar en 20.493 el número de seguidores para un total de 219.356 seguidores.
- En Twitter se hicieron 761 publicaciones. Se logró aumentar en 4.189 el número de seguidores para un total de 53.339 seguidores.
- En Instagram se hicieron 115 publicaciones. Se logró aumentar en 8.129 el número de seguidores nuevos para un total de 16.300 seguidores.
- En Youtube se hicieron 108 publicaciones. Se logró aumentar en 1.533 el número de suscriptores para un total de 5.070 suscriptores.

Adicionalmente, como es conocido por todo el equipo de la Unidad del SPE, desde Comunicaciones se han acompañado todos los eventos en los que se ha requerido su asistencia en el diseño y ejecución de los mismos.

Así las cosas, se reporta cumplimiento de lo propuesto en el Plan de Acción Institucional con corte al tercer trimestre.

TAREA
Realizar ronda de medios con la Directora y directivos para presentar resultados y estrategias de la Unidad.
Hacer relacionamiento constante con los medios de comunicación para lograr publicaciones free press.
Realizar un taller de voceros con los directivos de la Unidad.
Diseñar, ejecutar y hacer seguimiento a una estrategia digital.
Realizar cubrimiento periodístico de los programas e iniciativas que adelanta la entidad
Diseñar, ejecutar y hacer seguimiento a la estrategia de comunicación interna

1.3 ASESORA MISIONAL

Realizar seguimiento a los avances de la estrategia de inclusión laboral de PcD

- ❖ Con corte a agosto se tiene un reporte de colocaciones de 3.701 vinculaciones de PcD, esto representa el 56% de la meta al año 2022 (6.600 colocaciones)
- ❖ Para este año se tiene una meta de 1650 colocaciones, con corte a agosto vamos en 1315 vinculaciones representando el 80% de la meta.
- ❖ Actualmente se está impartiendo un curso virtual sobre inclusión laboral de personas con discapacidad con la participación de 274 funcionarios de prestadores del servicio público de empleo. Han terminado el curso virtual 164 funcionarios.
- ❖ Socialización y entrega de la Guía de ajustes a la ruta de empleabilidad con enfoque en personas con discapacidad a los Prestadores del SPE.
- ❖ Mejora en la accesibilidad de la página web del Servicio Público de Empleo www.serviciodeempleo.gov.co y la bolsa única de empleo; cumplan el nivel AA de la NTC5854 de 2011.
- ❖ Actualmente está en trámite la firma del contrato de un operador seleccionado por OIM, para realizar un proceso de fortalecimiento de capacidades a la red de prestadores de los territorios priorizados, para mejorar la atención de las PcD esto en el marco de la alianza de grupos étnicos.

Realizar seguimiento a los avances de la estrategia de inclusión laboral de Grupos Étnicos

- ❖ Seguimiento a las iniciativas para mitigación de barreras presentadas por los prestadores. (reporte enviado a la directora)
- ❖ Revisión de los reportes a realizar al DNP de los avances cualitativos del compromiso: Porcentaje de avance en el diseño e implementación de la estrategia para la mitigación de las barreras de acceso a la empleabilidad de las comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras, con énfasis en equidad de género.
- ❖ Presentación de propuesta de 3 componentes que fueron aprobados por la dirección general de la Unidad y por la OIM, para la ejecución de los recursos restantes en el marco de la alianza:
*Apoyos para apalancar y apoyar al empleador en la recuperación económica en el marco del COVID, garantizando la vinculación laboral de grupos étnicos. (Pendiente socialización para iniciar convocatoria)

*Fortalecer la atención de Personas con Discapacidad, a través de aspectos conceptuales, técnicos y metodológicos, que contribuyan a mejorar los procesos de atención y vinculación laboral de las PcD. (Trámite de firma de contrato con el operador seleccionado)

*Iniciativa para mitigación de barreras individuales con enfoque de género (dar cumplimiento al compromiso con DNP). (Proceso de selección del operador)

- ❖ Revisión de la guía de atención a población étnica en la ruta de empleabilidad (alianza OIM)

Participar en mesas de trabajo con entidades públicas o privadas y promocionar la estrategia de inclusión laboral de PcD en diferentes espacios

- ❖ Presentación de la oferta institucional en diferentes eventos regionales organizados por la Consejería Presidencial para la participación de las personas con discapacidad, para impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad y con el ánimo de dar a conocer y promocionar el Servicio Público de Empleo entre las Gobernaciones, Alcaldías, las regiones y los Comités Territoriales de Discapacidad. Los eventos fueron los siguientes:
Foro Caribe 3 de julio, Caribe 10 de julio, Bogotá 17 de julio, Casanare 17 de julio, Cauca 21 de julio, Alcaldía Armenia 29 de julio, Bolívar 13 de agosto, Valle del Cauca 12 de agosto, Quindío 27 de agosto, Chocó 16 de septiembre, Norte de Santander 23 de septiembre.
- ❖ Participación el 3 de noviembre en el III Foro de Inclusión Laboral, promovido por la Universidad Sergio Arboleda de Santa Marta donde se presentaron los avances y oportunidades en materia de inclusión laboral de PcD. En este espacio se contó con la participación del Consejero Presidencial para la Participación de las PcD Jairo Clopatofsky y del Consultor de Pacto de Productividad Julio Cesar Martínez.

Evaluar y analizar FOSFEC y sus instrumentos, para contribuir a los objetivos del SPE

- ❖ Se envió documento de análisis a la directora y se socializó con el equipo directivo el análisis del proyecto de Resolución Finalización Programa 40 Mil Primeros Empleos.
- ❖ Actualmente estoy trabajando en el análisis de la resolución 2121 de 2020 "Por medio de la cual se ordena el giro directo a las Cajas de Compensación Familiar de los recursos del Fondo de Mitigación de Emergencia en el marco del Decreto Legislativo 801 de 2020 priorizando los trabajadores cesantes que se encuentran aún en lista de espera"

Realizar ejercicio de costeo de los Servicios de Gestión y Colocación de las agencias de empleo de CCF

- ❖ Se construyó una herramienta para la recolección de la información de los tiempos en los procesos de la ruta de empleo de cada una de las agencias de empleo de las CCF. Se envió la encuesta para ser diligenciada el 8 de septiembre, y con corte al 30 de septiembre respondieron 36 de 42 CCF.
- ❖ Se recolectó información de la ejecución financiera del componente de servicios de gestión y colocación de cada una de las CCF en el año 2019. Información entregada por la SSF.
- ❖ Se recolectó información de indicadores del SISE, de cada una de las personas y empresas atendidas por cada uno de los procesos de la ruta en el año 2019. Información entregada por planeación de la Unidad del SPE.
- ❖ Ya se tiene la metodología definida para el ejercicio.
- ❖ Actualmente se está procesando y analizando toda la información recolectada.
- ❖ Se tiene previsto hacer una presentación de los resultados, el 30 de noviembre.

- ❖ Este ejercicio por tratarse de un estudio se viene trabajando en conjunto con la subdirección de admon y seguimiento.

Apoyar Estrategias Misionales de las Subdirecciones

Estrategia de Género en articulación con Min Trabajo y Consejería de Equidad de Género:

- Se realizaron jornadas de capacitación a las casas y secretarías de la mujer de Bucaramanga el 10 de agosto, y con Medellín el 20 de agosto, en temas del servicio público de empleo, la ruta de empleabilidad, el modelo de inclusión laboral y la red de prestadores. Esto con el fin de dejar capacidad instalada en los funcionarios para que sean un canal de información y puedan direccionar a las mujeres a las agencias de empleo del territorio.
- El 16 de septiembre se realizó jornada con los prestadores de Medellín, donde se realizó la retroalimentación de la fase 1 del piloto, se presenta el replanteamiento del piloto ruta de atención con enfoque de género en articulación con Min Trabajo y CPEM, y se socializa la estrategia de inclusión laboral con enfoque de género.
- El 23 de septiembre se realizó jornada con los prestadores de Bucaramanga donde se socializó la ruta de atención con enfoque de género que se viene trabajando en articulación con Min Trabajo y CPEM, así mismo se realizó la socialización de la estrategia de inclusión laboral con enfoque de género, esto con el fin de fortalecer la atención con enfoque de género en las agencias de empleo, teniendo en cuenta que con la articulación que se está generando con las casas y secretarías de la mujer se esperan más mujeres en las agencias, direccionadas por estos actores.
- Se trabajó con el equipo de género de la Unidad en el diseño de un folleto o ABC que servirá como guía para el autoregistro y de insumo para que los funcionarios de las casas y secretarías de la mujer puedan dar orientación e información las mujeres que quieren realizar autogestión en el proceso de registro.
- Actualmente seguimos realizando reuniones con el equipo y con las entidades que hacen parte de la estrategia, donde estamos revisando darle un enfoque más empresarial a la estrategia, donde a través de los prestadores de la red se pueda sensibilizar a empresarios acerca de la inclusión laboral de mujeres. Estamos analizando la información entregada por el grupo de estudios para iniciar con el proceso.
- Adicionalmente desde la CPEM, quedaron con la tarea de compartir una hoja de ruta para el trabajo con las casas y secretarías de la mujer.

Estrategia de Migrantes:

- ❖ Socialización y entrega de la guía de atención a la población migrante proveniente de Venezuela.
- ❖ Publicación de los resultados del piloto para la identificación y mitigación de barreras de acceso al mercado laboral de migrantes provenientes de Venezuela, realizado el año 2019. (Página OIT)
- ❖ Se construyó la guía de orientación ocupacional dirigida a la población migrante venezolana, liderada por ACNUR y construida con la participación de ACNUR, la Unidad, el Ministerio, la OIT, Fundación Corona, la agencia de Compensar, Compensar y APE SENA. (Lanzamiento última semana de noviembre video pregrabado de las entidades participantes)
- ❖ Propuesta de estrategia para la atención a la población migrante proveniente de Venezuela - 2020 - Contratación de profesionales. Se lograron gestionar recursos por parte de OIM y OIT. De OIT ya contrataron al profesional que se encargará de implementar la estrategia en Barranquilla, Santa

Marta y Cartagena. El contrato va del 4 de noviembre al 15 de marzo de 2021. Actualmente está en proceso de inducción.

- ❖ **Del curso de Moodle para migrantes** se tiene el siguiente balance con corte a septiembre 17 de 2020:

*Personas inscritas 384

*Personas que terminaron el curso 270

*Personas realizando el curso 114

Realizar seguimiento a los subcomités del sector trabajo

- ❖ Se diseñó una matriz para realizar el seguimiento de todos los departamentos, donde los profesionales de implementación deben reportar todas las reuniones que se desarrollan en el marco de los subcomités.
- ❖ Esta matriz se dejó en un drive compartido donde se está actualizando constantemente la información
- ❖ Esto permite ir realizando revisiones constantes con el fin de monitorear temáticas tratadas en las reuniones.
- ❖ Constante comunicación con el coordinador de implementación y con los profesionales de implementación en temas relacionados con los subcomités.

II. SECRETARÍA GENERAL – GESTIÓN ADMINISTRATIVA

1. Planta de personal

La planta de personal de la Entidad se encuentra provista en un 92% con servidores vinculados mediante nombramiento ordinario, en período de prueba, en carrera administrativa o en provisionalidad de acuerdo con lo presentado en las siguientes tablas:

Tabla 1 Planta de Personal UAESPE

Planta de Personal Uasespe al 31 de octubre de 2020			
Naturaleza del Empleo		Tipo de Nombramiento	
Libre Nombramiento y remoción	15	Nombramiento Ordinario	14
		Vacantes	1
Carrera Administrativa-Provisionales	55	Registro Público	40
		Periodo de prueba	0
		Periodo de Inducción	5
		En provisionalidad	4
		Vacancia Temporal	1
		Vacantes	5
Total	70		55

Fuente Secretaria General – Coordinación del Talento Humano.

Estado de provisión de la planta de personal a corte 31 de octubre de 2020

Tabla 2 Estado de provisión de la planta de personal.

Empleos	Cantidad
Provistos	
Libre Nombramiento y Remoción	14
En Carrera Administrativa	45
Provistos en Provisionalidad	4
Vacantes temporales	
Empleos en Vacancia Temporal (*)	1
Vacantes definitivas	
Libre Nombramiento y Remoción	1
Carrera Administrativa	5

Fuente Secretaria General – Coordinación del Talento Humano.

(*) De los empleos provistos, a 31 de octubre, se encuentra una servidora en vacancia temporal por encontrarse en período de prueba en otro empleo de carrera, en otra entidad pública.

Para el caso de la provisión de los empleos en carrera administrativa, en el mes de octubre de 2020 se culminó el uso de las listas de elegibles como resultado de la Convocatoria 428 de 2016 adelantada con la Comisión Nacional del Servicio Civil, que permitió la vinculación de personal en orden de mérito atendiendo lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia.

La Entidad hace parte de la próxima convocatoria Nación que se adelanta con la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer los cargos que actualmente están ocupados en provisionalidad, mediante concurso de méritos.

2. Gestión Financiera (Ejecución Presupuestal)



U. A. E. SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA

A 31 DE OCTUBRE DE 2020
Cifras en Pesos Colombianos

Codigo	Descripción		Codigo	Descripción	
1	ACTIVOS		2	PASIVOS	
	ACTIVOS CORRIENTE	\$ 1.639.822.792,70		PASIVOS CORRIENTE	\$ 1.291.758.273,00
11	EFFECTIVO		24	CUENTAS POR PAGAR	
1105	CAJA	\$ 300.000,00	2401	ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS NACIONALES	\$ 1.218.824,00
1110	DEPOSITOS EN INSTITUCIONES FINANCIERAS	\$ 174.589.602,00	2424	DESCUENTOS DE NOMINA	\$ 57.495.502,00
13	CUENTAS POR COBRAR		2436	RETENCION EN LA FUENTE E IMPUESTO DE TIMBRE	\$ 68.556.353,00
1384	OTRAS CUENTAS POR COBRAR	\$ 44.473.074,00	2490	OTRAS CUENTAS POR PAGAR	\$ 29.011.821,00
19	OTROS ACTIVOS		25	BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS	
1905	BIENES Y SERVICIOS PAGADOS POR ANTICIPADO	\$ 246.322.711,70	2511	BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A CORTO PLAZO	\$ 1.135.475.773,00
1908	RECURSOS ENTREGADOS EN ADMINISTRACIÓN	\$ 1.174.137.405,00		TOTAL PASIVOS	\$ 1.291.758.273,00
	ACTIVOS NO CORRIENTE	\$ 438.416.048,66			
16	PROPIEDADES, PLANTA Y EQUIPO				
1635	BIENES MUEBLES EN BODEGA	\$ 17.609.824,00			
1665	MUEBLES, ENSERES Y EQUIPOS DE OFICINA	\$ 632.781.908,53			
1670	EQUIPOS DE COMUNICACION Y COMPUTACION	\$ 270.034.979,80	3	PATRIMONIO	\$ 786.480.568,36
1680	EQUIPOS DE COMEDOR, COCINA, DESPENSA Y HOTELERIA	\$ 2.763.367,00	31	HACIENDA PUBLICA	\$ 1.769.598.020,46
1685	DEPRECIACION ACUMULADA (CR)	(\$ 608.251.483,35)	3105	CAPITAL FISCAL	(\$ 1.384.280.093,77)
19	OTROS ACTIVOS		3109	RESULTADOS DE EJERCICIOS ANTERIORES	\$ 3.153.878.114,23

1970	INTANGIBLES	\$ 1.540.363.770,39	3110	RESULTADO DEL EJERCICIO	(\$ 983.117.452,10)
1975	AMORTIZACION ACUMULADA DE INTANGIBLES (CR)	(\$ 1.416.886.317,71)			
Total activos		\$ 2.078.238.841,36	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO		\$ 2.078.238.841,36

El Estado de la situación Financiera muestra los activos, pasivos y patrimonio de la entidad a 31 de octubre de 2020; el activo corriente más representativos corresponden a los recursos entregados en administración que representan el 56,5% del activo y son recursos que la Unidad aportó en el marco de Convenios suscritos con aliados estratégicos que contribuyen a la consecución de los objetivos y metas fijadas por la Entidad y que, a la fecha, aún presentan recursos pendientes por legalizar.

El pasivo más importante lo constituye los beneficios a empleados el cual representa el 87,90% del pasivo total, en relación con el patrimonio, el mismo está conformado por el capital fiscal, por los resultados acumulados y por el resultado del ejercicio actual.



Código	Descripción	
	ACTIVIDADES ORDINARIAS	
4	INGRESOS OPERACIONALES	\$ 14.697.589.675,02
47	OPERACIONES INTERISTITUCIONALES	\$ 14.697.588.104,28
48	OTROS INGRESOS	\$ 1.570,74
5	GASTOS OPERACIONALES	\$ 15.686.527.863,12
51	DE ADMINISTRACIÓN Y OPERACIÓN	\$ 13.115.386.823,94
53	DETERIORO, DEPRECIACIONES, AMORTIZACIONES Y PROVISIONES	\$ 372.722.258,04
54	TRANSFERENCIAS Y SUBVENCIONES	\$ 24.000.000,00
55	GASTO PÚBLICO SOCIAL	\$ 1.993.679.751,00
57	OPERACIONES INTERINSTITUCIONALES	\$ 148.272.312,74
58	OTROS GASTOS	\$ 32.466.717,40
	EXCEDENTE (DEFICIT) OPERACIONAL	(\$ 988.938.188,10)
4	INGRESOS NO OPERACIONALES	\$ 7.007.585,00
48	OTROS INGRESOS	\$ 7.007.585,00
58	OTROS GASTOS	\$ 1.186.849,00
	EXCEDENTE (DEFICIT) DE ACTIVIDADES ORDINARIAS	(\$ 983.117.452,10)
	Excedente (deficit) del ejercicio	(\$ 983.117.452,10)

Los ingresos están conformados principalmente por recursos nación y corresponde a los giros realizados a proveedores, contratista y funcionarios por parte de la Dirección del Tesoro Nacional; dentro de los gastos se muestra como representativo los gastos de administración y operación que corresponden al 83,61% del total del gasto, dentro de este concepto se incluye los pagos relacionados a la nómina, honorarios, arrendamientos, servicios entre otros. Otro gasto importante es el gasto público social que representa el 12,71% del gasto total y corresponde a los recursos destinados por la Unidad directamente a la solución de las necesidades básicas insatisfechas orientados al bienestar

general y al mejoramiento de la calidad de vida de la población, de conformidad con las disposiciones legales.

2.1. Ejecución Presupuestal a 31 de octubre del 2020

(Cifras en pesos corrientes)

Concepto	Apropiación vigente 2020 1	Compromisos 2020 2	Obligaciones 2020 3	% Compromisos 4= (2/1)	% Obligaciones 5= (3/1)
FUNCIONAMIENTO	10.896.064.176	8.322.059.157	7.912.910.399	76%	73%
Gastos de Personal	7.574.462.000	5.862.909.937	5.862.909.937	77%	77%
Adquisición de bienes y servicios	2.877.133.176	2.418.926.447	2.010.226.771	84%	70%
Transferencias *	410.210.000	7.871.773	7.422.691	2%	2%
Gtos por tributos, multas y sanciones	34.259.000	32.351.000	32.351.000	94%	94%
INVERSIÓN	11.673.890.544	11.411.735.012	5.758.215.442	98%	49%
Fortalecimiento de la oferta de servicios de la Unidad	5.335.301.248	5.082.234.963	3.734.510.927	95%	70%
Fortalecimiento de la red de prestadores en atención a víctimas	5.938.484.826	5.929.425.578	1.730.868.056	100%	29%
Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión	400.104.470	400.074.471	292.836.459	100%	73%
Total	22.569.954.720	19.733.794.169	13.671.125.842	87%	61%

Transferencias *: Incluye los items de Incapacidades y licencias de maternidad

El presupuesto de la entidad asciende a \$22.569,9 millones, de los cuales \$10.896 millones están asignados a gastos de funcionamiento representando el 48,28% del total del presupuesto y en relación con la inversión, la entidad cuenta con una asignación de \$11.673,8 los cuales representan el 51,72% del total del presupuesto.

Con corte octubre 2020, la entidad tiene un nivel de compromisos (contratos suscritos) que asciende al 87%; en gastos de funcionamiento se tienen compromisos que ascienden al 76% y en inversión al 98%. En relación con las obligaciones (productos y/o servicios recibidos), la entidad alcanzó una ejecución del 61%; en gastos de funcionamiento el 73% y en inversión un 49%.

3. Presupuesto de inversión

3.1. Ejecución presupuestal 2020

Concepto	Apropiación vigente 2020	%
INVERSIÓN	11.673.890.544	100%
Fortalecimiento de la oferta de servicios de la Unidad	5.335.301.248	46%
Fortalecimiento de la red de prestadores en atención a víctimas	5.938.484.826	51%
Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión	400.104.470	3%

El presupuesto de inversión de la Unidad asciende a \$11.673,8 millones, distribuida en 3 proyectos de inversión; el proyecto con la mayor asignación de recursos es el proyecto de "Fortalecimiento de la

red de prestadores en atención a víctimas”, el cual representa el 51% de la asignación total de la inversión, el proyecto de “Fortalecimiento de la oferta de servicios de la Unidad”, representa el 46% y el proyecto de “Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión” representa el 3% del total de la inversión.

3.2. Ejecución de los Proyectos de Inversión 2020

La unidad del servicio del SPE para el 2020 cuenta con un presupuesto de inversión asignado de \$11.674 millones, distribuido en 3 proyectos de inversión, de los cuales a 30 de octubre de 2020 se han comprometido \$11.411 millones, que equivale al 97,74%.

*Cifras en millones de pesos

Proyecto	Asignado	Octubre
FORTALECIMIENTO DE LA OFERTA DE SERVICIOS	5.335	5.082
ATENCIÓN A VÍCTIMAS	5.938	5.929
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	400	400
Total	11.673	11.411

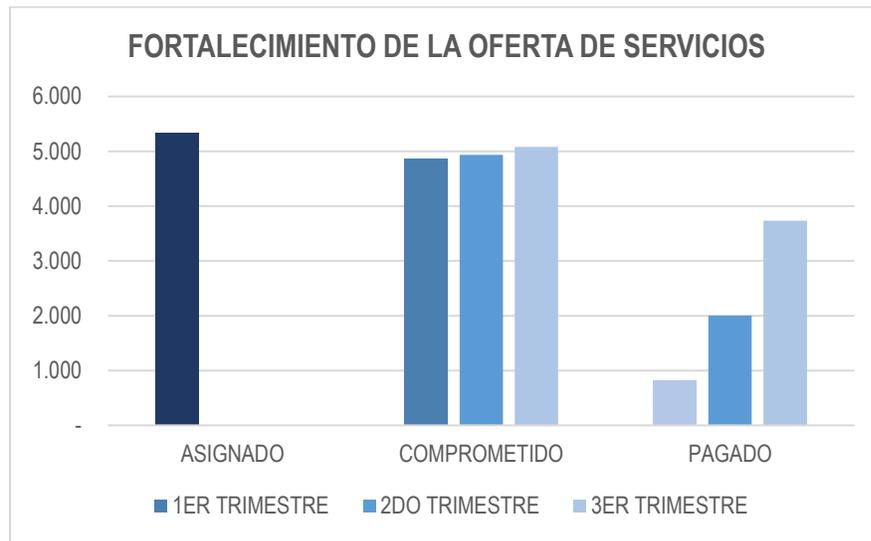
Fuente: Grupo Planeación Unidad del SPE.

1. **Fortalecimiento de la Oferta de Servicios de la Unidad del Servicio Público de Empleo.** Este proyecto tiene asignados \$5.335 millones, de los cuales, al 31 de octubre de 2020, el proyecto tiene comprometido para la vigencia 2020 el 95,26% de sus recursos comprometidos y el 73,48% del recurso obligado y pagado.

*Cifras en millones de pesos

2020	1ER Trimestre	2DO Trimestre	Octubre 2020
ASIGNADO	5.335		
COMPROMETIDO	4.872	4.935	5.082
PAGADO	814	2.002	3.735

Fuente: Grupo Planeación Unidad del SPE.



Así mismo, los indicadores asociados al proyecto de inversión con corte a 31 de octubre tienen los siguientes resultados:

Indicador	Meta 2020	Avance Octubre 2020	Cumplimiento 2020
Personas colocadas laboralmente Unidad de medida: Número	575.000	469.302	81,62%
Eventos realizados Unidad de medida: Número	15	15	100%
Personas asistidas técnicamente Unidad de medida: Número	126	126	100%
Reportes realizados Unidad de medida: Número	1	1	100%

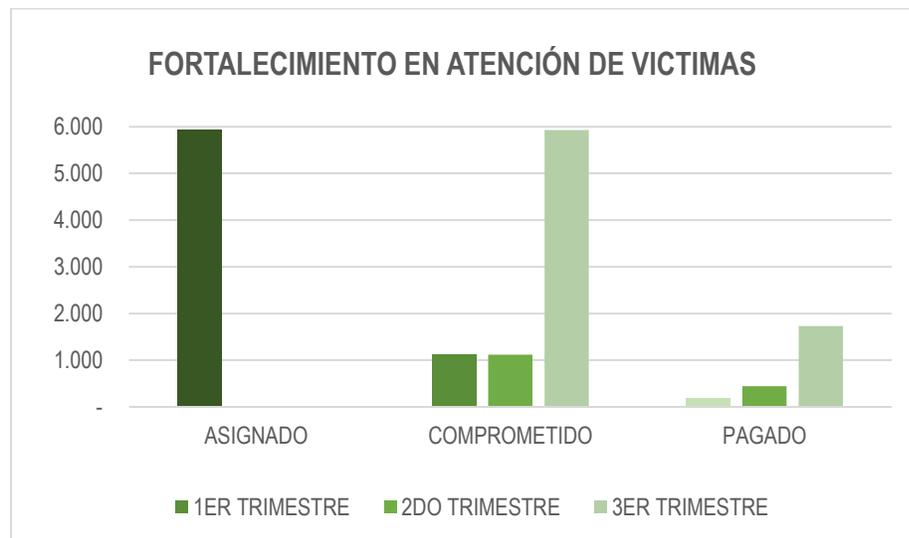
Fuente: Seguimiento a Proyecto de Inversión SPI-DNP.

2. Fortalecimiento de la Red de Prestadores en Atención a Víctimas a través del SPE Nacional.

Este proyecto tiene asignados \$5.938 millones, de los cuales, al 31 de octubre de 2020, el proyecto tiene comprometido para la vigencia 2020 el 99,8% de sus recursos comprometidos y el 29% del recurso obligado y pagado.

2020	1ER TRIMESTRE	2DO TRIMESTRE	OCTUBRE
ASIGNADO	5.335		
COMPROMETIDO	1.127	1.120	5.929
PAGADO	178	443	1.731

Fuente: Grupo Planeación Unidad del SPE.



Fuente: Grupo Planeación Unidad del SPE.

Así mismo, los indicadores asociados al proyecto culminaron la vigencia con el siguiente avance:

Indicador	Meta 2020	Avance Octubre 2020	Cumplimiento 2020
Eventos realizados Unidad de medida: Número	20	0	0%
Registros laborales realizados Unidad de medida: Número	119.668	73.849	61,71%

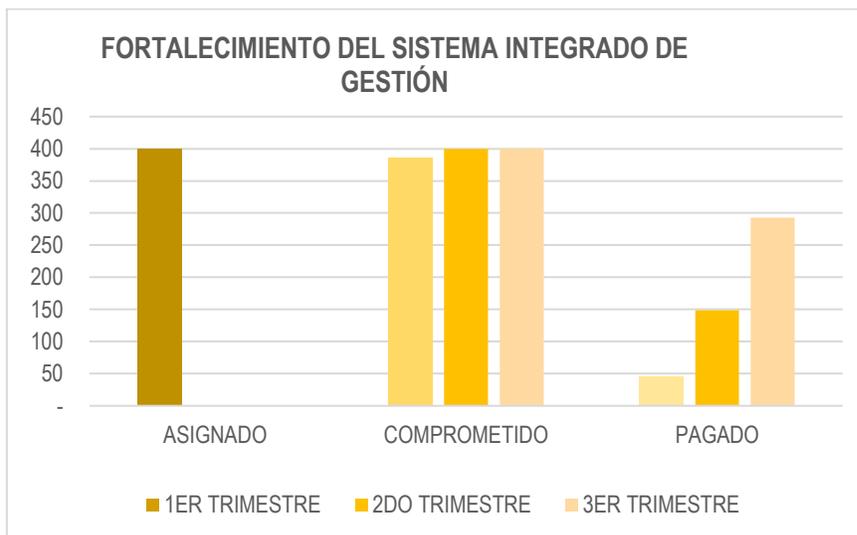
Fuente: Seguimiento a Proyecto de Inversión SPI-DNP.

3. **Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión de la Unidad del SPE** Este proyecto tiene asignados \$5.938 millones, de los cuales al 31 de octubre de 2020, el proyecto tiene comprometido para la vigencia 2020 el 99,9% de sus recursos comprometidos y el 73% del recurso obligado y pagado.

*Cifras en millones de pesos

	1ER TRIMESTRE	2DO TRIMESTRE	OCTUBRE
ASIGNADO	400		
COMPROMETIDO	387	400	400
PAGADO	45	149	293

Fuente: Grupo Planeación Unidad del SPE.



Fuente: Grupo Planeación Unidad del SPE.

Así mismo, los indicadores asociados al proyecto culminaron la vigencia con el siguiente avance:

Indicador	Meta 2020	Avance 2020	Cumplimiento 2020
Documentos normativos realizados Unidad de medida: Número	1	1	100%
Documentos tramitados Unidad de medida: Número	6.700	9.248	138%
Documentos de lineamientos técnicos realizados Unidad de medida: Número	1	1	100%

Fuente: Seguimiento a Proyecto de Inversión SPI-DNP.

4. Gestión contractual

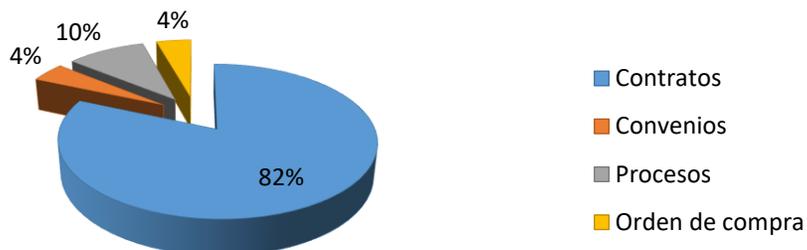
Desde el primero (01) de enero hasta el treinta y uno (31) de octubre de 2020 en la Unidad Especial del Servicio Público de Empleo se han celebrado las siguientes contrataciones:

Tabla 3 Contrataciones 2020.

Tipo de contrato	Cantidad
Contratos	75
Convenios	4
Procesos	9
Orden de compra	4
Total contratación	92

Fuente Secretaría General – Coordinación Contractual.

Gestión contractual a octubre 31 de 2020



De los cuales se han gestionado las siguientes modalidades y tipos de contratos:

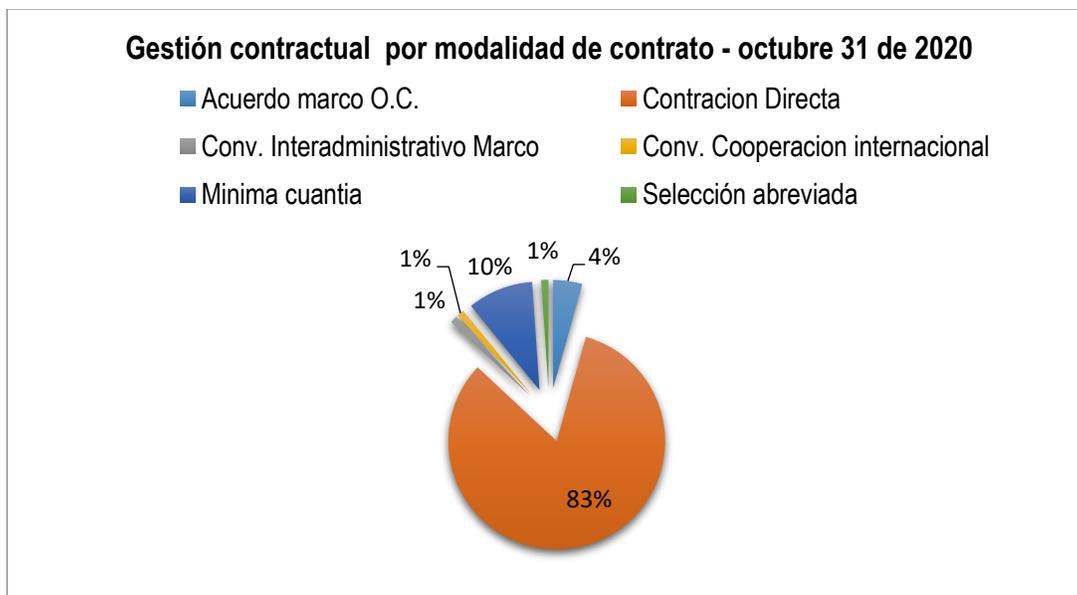
Tabla 4 Modalidades de contratos 2020.

Tipo de gestión	Cantidad
Acuerdo marco O.C.	4
Contracción Directa	76
Conv. Interadministrativo Marco	1
Conv. Cooperación internacional	1
Mínima cuantía	9
Selección abreviada	1
Total contratación	92

Fuente Secretaria General – Coordinación Contractual.



Ilustración 1 Gestión contractual por modalidad de contratación.



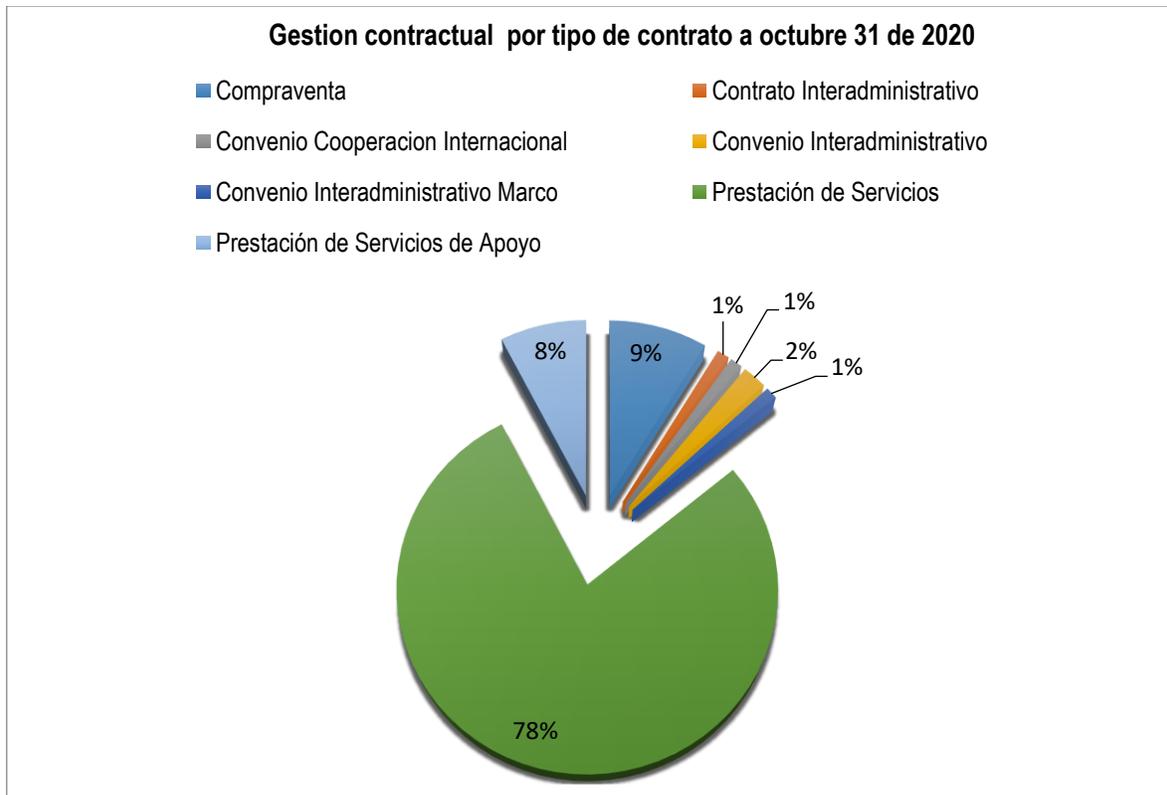
Fuente Secretaria General – Coordinación Contractual.

Tabla 5 Tipos de contratos 2020.

Tipo de gestión	Cantidad
Compraventa	8
Contrato Interadministrativo	1
Convenio Cooperación Internacional	1
Convenio Interadministrativo	2
Convenio Interadministrativo Marco	1
Prestación de Servicios	72
Prestación de Servicios de Apoyo a la gestión	7
Total contratación	92

Fuente Secretaria General – Coordinación Contractual.

Ilustración 2 Gestión contractual por tipo de contrato.



Fuente Secretaría General – Coordinación Contractual.

5. Gestión documental

5.1. Logros y avances sobre las tablas de retención documental TRD

Mediante el Contrato 095 de 2019 ejecutado del 17/10/2019 al 31/12/2019, se contrató la elaboración, presentación y trámite para aprobación TRD ante Archivo General de la Nación. El 22/01/2020 se radicó ante el AGN la documentación para la convalidación de las TRD. Los días 09/03/2020, 15/04/2020 y 27/05/2020 se adelantaron Mesas técnicas de trabajo con el AGN, preparatorias del Comité técnico del AGN.

- Las TRD se elaboraron de acuerdo con la metodología técnica establecida por el AGN en concepto comunicado a la Unidad SPE el 15 mayo de 2019 mediante radicado SPE-SG-2019-ER-0000808, donde no se emitió la convalidación de dicha herramienta de gestión documental, presentada por la Unidad en su tercera ocasión, al hacer a presentación de TRD para el periodo 2013-2019, sin tener en cuenta que al presentarse cambios significativos en la estructura de la entidad, con la creación de nuevas áreas o dependencias productoras de documentos, era necesario construirse desde la creación de la Unidad con la Ley 1636 de

2013 y en especial con el establecimiento de su estructura orgánica mediante el Decreto 2521 de 2013.

- Las tablas de retención documental del periodo 2013-2015, fueron aprobadas por el Comité Institucional de gestión y desempeño el 11/12/2019, generando la Resolución 020 de 2020 “Por la cual se adoptan las tablas de retención documental TRD de la UAESPE”.
- El día 10/09/2020 el AGN realizó el Comité de evaluación de documentos, Sesión 13 donde la Unidad presentó sustentación de las TRD de la Unidad para el periodo 2013 – 2015, obteniendo por unanimidad su aprobación.
- El día 23/10/2020 se radicó ante al AGN bajo número 1-2020-9088 las TRD aprobadas para su convalidación.

5.2. Retos pendientes por desarrollar sobre las Tablas de Retención Documental TRD

Iniciar el proceso de actualización de las TRD convalidadas del periodo 2013-2015, llevando su alcance desde el año 2016 y a la fecha, mientras no se produzcan cambios significativos a la estructura organizacional de la Unidad por la creación de nuevas dependencias o áreas productoras de documentos.

Realizada la citada actualización, se deben implementar en la Unidad, actualizando la forma de organización documental a las nuevas TRD.

5.3. Logros y avances sobre plan institucional de archivos PINAR

En enero de 2020 se actualizó conforme a la realidad de la gestión documental de la Unidad, siendo publicado en la página web:

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/planeacion/politicas-lineamientos-y-manuales/pinar-plan-institucional-de-archivos>.

El Plan establece la realización de las siguientes actividades:

1. Convalidar las TRD ante el Archivo General de la Nación AGN. Consignada de igual forma en el Programa de Gestión Documental.
2. Consolidación equipo de trabajo gestión documental, determinado en el Plan estratégico de talento humano.
3. Capacitación y actualización en Gestión documental en el Plan Institucional de Capacitación.
4. Centralizar el archivo Programa de gestión documental.
5. Evaluación del crecimiento documental de la Unidad del Plan de gestión documental.
6. Propender por la seguridad de la información del Sistema de gestión documental “Gesdoc”.

Las actividades descritas anteriormente se vienen desarrollando progresivamente con la gestión del grupo administrativo de acuerdo con los plazos propuestos.

La totalidad de los Planes del Decreto 612 de 2018, se relacionan y articulan con las acciones específicas dentro de la gestión institucional de conformidad con el MIPG.

Actualmente en desarrollo:

Plan Institucional de Archivo – PINAR 2021
Plan de Preservación y Conservación 2021

5.4. Logro y avance actual sobre el programa de gestión documental PGD

En enero de 2020 se realizó su actualización conforme a la realidad de la gestión documental de la Unidad, aprobado por el Comité de gestión institucional el 28/01/2020, el PGD fue adoptado mediante Resolución 071 de 2020 del 20/01/2020 “Por la cual se adopta el Programa de Gestión Documental PGD de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo”

5.5. Logro y avance actual sobre la política de gestión documental

Se realizó actualización en octubre de 2019 y se adoptó mediante la Resolución 669 de 2019 del 16/10/2019 “Por medio de la cual se adopta la política de gestión documental de la UAESPE”. De igual forma se adoptó la Gestión de documentos electrónicos de la UAESPE, mediante la Resolución 870 de 2019.

5.6. Logro y avance actual sobre los procesos de gestión documental.

De acuerdo con la definición dada por del Archivo general de la Nación AGN, se definen los 8 procesos de la gestión documental que se deben adelantar en las entidades obligadas de conformidad con la ley 594 de 2000 (Planeación, Producción, Gestión y trámite, Organización, Transferencia, Disposición de documentos, Preservación a largo plazo y Valoración), para lo cual la Unidad del SPE desarrolla su gestión documental de manera permanente de conformidad con las directrices, normas y legislación a fin.

Los procesos de gestión documental de la Unidad se deberán adelantar conforme a lo dispuesto en las Tablas de retención documental TRD, toda vez se encuentren convalidadas y actualizadas, para lo cual es importante contar con la logística, el apoyo técnico y operativo idóneo y calificado para realizar esta labor y la de organización total del archivo central que a la fecha cuenta con un total con 490 cajas X200, de las cuales 325 corresponden al periodo 2013-2015 y 165 del periodo 2016-2019, demandando gran cantidad de trabajo especializado.

5.7. Retos por desarrollar sobre la organización total del archivo central

Causar los esfuerzos por realizar un trabajo de digitalización y organización de los siguientes contratos:

Contratos 2017: Digitalizar y organizar 30% restante
Contratos 2018: Digitalizar y organizar 80% restante.

5.8. Avance sobre Custodia

En aras de garantizar la conservación y disposición de los documentos, tanto físicos como digitales, de acuerdo al Archivo General de la Nación en desarrollo de la Ley 594 de 2000 – Ley General de Archivos, Título XI, Conservación de Documentos, Artículo 46 “ Los archivos de la Administración Pública deberán implementar un Sistema Integrado de Conservación en cada una de las fases del ciclo vital de los documentos ”; la Unidad tiene contratado los servicios de custodia de archivo por medio del contrato 068 de 2020, con objeto servicio de almacenamiento y custodia de archivos, como se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 6 Ejecución contrato para el servicio de almacenamiento y custodia de archivos físicos y medios magnéticos

Número de Cajas Por Custodiar	Número de Cajas Custodiadas archivo físico	Cantidad Cajas consultadas	Tipo de Servicio utilizado
500	395	9	Consulta Normal
		8	Consulta Urgente

Número de Cajas Custodiadas Medios magnéticos	Número de Unidades magnéticas Custodiadas	Cantidad Cajas consultadas
2	369	0

Fuente Secretaria General - Coordinación Administrativa.

5.9. Avance y logros sobre procedimientos de gestión documental en la UAESPE que se encuentran actualizados y aprobados.

- GBS-G-01 Guía de correspondencia
- GBS-G-2 Guía básica para la aplicación de las TRD del servicio público de empleo
- GBS-M-01 Manual de correspondencia
- BS-M-03 Manual de Gestión documental.
- GBS-P-03 Plan de preservación digital a largo plazo.
- GBS - P- 04 Plan y protocolo de atención de emergencias y contingencias en archivos.
- GBS – In- 03 Instructivo Formato Único de Inventario Documental – FUID, aprobado mediante circular 23 de 2020.
- BS-Ft-01 Hoja de control de documentos.
- BS-FT-02 Control de préstamos documentales.
- BS-FT-29 Formato saneamiento, monitoreo y control ambiental del archivo central.
- Circular 000036 del 03 de agosto de 2020 Proceso carpetas y archivo de gestión, aprobada y firmada por el Secretario General.



5.10. Retos por desarrollar sobre procedimientos

- Procedimientos Instrumentales (Firma Electrónica, Protocolos de Digitalización y Autenticación de Documentos).

5.11. Logros sobre Instructivos y podrecimientos GESDOC

- Instructivo No01 GESDOC Radicar EE_IE.
- Instructivo No 02 GESDOC Recibir Organizar y Trasladar.
- Instructivo para consulta y descarga de documentos en GESDOC.

5.12. Avances sobre capacitaciones.

En cumplimiento al plan de capacitaciones para el año 2020, se brindó capacitación a funcionarios y contratistas de la Unidad sobre los siguientes temas:

para el mes de junio se llevó a cabo una capacitación virtual a todos los funcionarios y contratistas, sobre el tema de gestión documental.

En el mes de julio se brindó capacitación a funcionarios y contratistas de la Unidad sobre los siguientes temas:

- GESDOC (generalidades, funcionalidades, organización, TRD).

En el mes de septiembre se brindó capacitación a funcionarios y contratistas de la Unidad sobre los siguientes temas:

- GESDOC (generalidades, funcionalidades, organización, TRD).
- Gestión documental (TRD, organización, instrumentos de archivos, Socialización del Formato Único de Inventario documental FUID)

En el mes de octubre se brindó capacitación a funcionarios y contratistas de la Unidad sobre los siguientes temas:

- GESDOC (generalidades, funcionalidades, organización, TRD). Reinducción nuevos funcionarios

6. Defensa Jurídica

6.1. Procedimientos

Se elaboró proyecto de modificación al Procedimiento de Defensa Jurídica, el cual se oficializó mediante Circular No. 000037 del 5 de agosto de 2020 del Secretario General y Asesor de Planeación.



Se elaboró proyecto de un nuevo Procedimiento para el Pago de sentencias y conciliaciones y medio de control de repetición, mediante la Circular No. 000050 del 22 de octubre de 2020, el Secretario General oficializa el procedimiento de pago de sentencias y conciliaciones.

6.2. Actos Administrativos

Mediante Resolución No. 000318 del 10 de septiembre de 2020, el Secretario General adopta la metodología de reconocido valor técnico para el cálculo de la provisión contable de los procesos judiciales, conciliaciones extrajudiciales y trámites arbitrales en contra de la entidad.

6.3. Procesos judiciales

Tabla 7 Procesos judiciales.

No	Rad. Proceso	Despacho Judicial	Tipo Proceso	Medio de control	Calidad UAESPE	Demandante	Demandado	Tema - Hecho Generador	Instancia - Etapa actual del proceso
1	110010325000-2017-00767-00 (Acumulación procesos 104 en total)	Consejo de Estado - Sección Segunda - Subsección B	Contencioso Administrativo	Nulidad	Vinculada	SINDIMISALU D - Representante: RAFAEL MORA ESPINOSA y otros (Acumulación Procesos)	Comisión Nacional del Servicio Civil - Ministerio de Salud y Protección Social y otros	Convocatoria 428 de 2016 - Concurso de méritos	*Contestación demandas y medida cautelar 06/03/2020. *Fijación en lista el 30/09/2020 – corre traslado por 3 días de las excepciones.
2	110010325000-2018-00470-00	Consejo de Estado - Sección Segunda - Subsección B	Contencioso Administrativo	Nulidad	Vinculada	MIRNA MONTEALEGRE CORNEJO	Comisión Nacional del Servicio Civil - Secretaría de Educación de Bogotá	Convocatoria 427 de 2016 SED Bogotá - Concurso de méritos - Acuerdo 1286 del 29/07/2016	*Contestación 18/12/2019. *Pasa al despacho cuaderno medidas cautelares 22/01/2020. *El 14/07/2020 se aporta poder para que sea reconocida personería jurídica y datos notificación.
3	470013333001-2018-00315-00	Juzgado Primero Administrativo o Oral del Circuito de Santa Marta	Contencioso Administrativo	Ejecutivo	Demandante	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE	GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA	Liquidación del Convenio No. 69 del 17 de junio de 2015	Primera Instancia - *El 07/10/2019 se dio traslado secretarial del recurso de reposición y en subsidio de apelación del auto que revocó el mandamiento de pago. *El 14/07/2020 se aporta poder para que sea reconocida personería jurídica y datos notificación. * Fijación estado 21/10/2020 -



									Concede apelación, auto del 20/10/2020.
4	110010325000-2019-00763-00	Consejo de Estado - Sección Segunda	Contencioso Administrativo	Nulidad	Vinculada	CÉSAR AUGUSTO RODRÍGUEZ PARRA	Ministerio del Trabajo	Resolución 5050 del 12/11/2014 del Ministerio del Trabajo - Define municipios objeto de medidas especiales para vinculación mano obra local a proyectos de explotación y producción de hidrocarburos	*Contestación demanda 01/07/2020. *Fijación en lista el 30/10/2020 – corre traslado por 3 días de las excepciones.

Fuente Secretaria General – Control Disciplinario.

6.4. Tutelas

Tabla 8 Tutelas.

No	Rad. Proceso	Despacho Judicial	Accionante	Tema	Fecha de contestación y radicación	Fallo primera instancia	Impugnación
1	503133104001-2020-00027-00	Juzgado Penal del Circuito de Granada - Meta	ROSALINDA SANTOS	Reconocimiento y pago indemnización en su condición de víctima	SPE-SG-2020-EE-0000693 del 02/03/2020	12/03/2020 Niega solicitud tutelante	
2	503133104001-2020-00028-00	Juzgado Penal del Circuito de Granada - Meta	NIRZA BONILLA ZAPATA	Reconocimiento y pago indemnización en su condición de víctima	SPE-SG-2020-EE-0000695 del 02/03/2020	12/03/2020 Niega solicitud tutelante	
3	503133104001-2020-00031-00	Juzgado Penal del Circuito de Granada - Meta	INÉS ZAMORA ORTIZ	Reconocimiento y pago indemnización en su condición de víctima	SPE-SG-2020-EE-0000733 del 05/03/2020	13/03/2020 Niega solicitud tutelante	
4	058374089002-2020-00095-00	Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Turbo - Antioquia	ADA LUZ CHARICA MACHUCA	FOSFEC - Retiro de Afiliación a EPS	SPE-SG-2020-EE-0000867 del 12/03/2020	13/03/2020 Declara improcedente	
5	540012333000-2020-00160-00	Tribunal Administrativo de Norte de Santander	LUIS EMILIO YÁÑEZ SOLEDAD	Ayuda humanitaria- subsidio al desempleo emergencia covid-19	SPE-SG-2020-EE-0001322 del 08/04/2020	15/04/2020 Niega amparo solicitado	Auto 20/04/2020 concede impugnación ante Consejo de Estado



6	540012333000-2020-00237-00	Tribunal Administrativo de Norte de Santander	RAÚL ALEXIS BECERRA VERA	Ayuda humanitaria-subsidio desempleo emergencia covid-19	al -	SPE-SG-2020-EE-0001551 del 30/04/2020	11/05/2020 Declara falta de legitimación en la causa por pasiva UAESPE y niega acción de tutela	*Auto 19/05/2020 concede impugnación *El 21/09/2020 notifican fallo de 2da instancia de 06/07/2020 Consejo de Estado Sección Tercera / Subsección B - Confirma fallo primera instancia
7	540012333000-2020-00238-00	Tribunal Administrativo de Norte de Santander	ALICIA CÓRDOBA DELGADO	Ayuda humanitaria-subsidio desempleo emergencia covid-19	al -	SPE-SG-2020-EE-0001552 del 30/04/2020	11/05/2020 Declara falta de legitimación en la causa por pasiva UAESPE y niega acción de tutela	Auto 19/05/2020 concede impugnación
8	050014003025-2020-00290-00	Juzgado 25 Civil Municipal del Oralidad de Medellín	MARGARITA DEL SOCORRO CANO BETANCUR	Subsidio desempleo emergencia covid-19	al -	SPE-SG-2020-EE-0001601 del 05/05/2020	13/05/2020 Tutela derechos conculcados por COMFAMA y desvincula a UAESPE	*Auto 21/05/2020 concede impugnación *Auto 21/05/2020 admite impugnación Juzgado 14 Civil del Circuito Oralidad de Medellín
9	540014003008-2020-00210-00	Juzgado 8 Civil Municipal de Cúcuta	ALIX MARÍA DAZA BAUTISTA	Auxilio humanitario emergencia covid-19	-	SPE-SG-2020-EE-0001761 del 21/05/2020	01/06/2020 Niega amparo	
10	540014003008-2020-00211-00	Juzgado 8 Civil Municipal de Cúcuta	ANDERSON LAGUADO SUÁREZ	Auxilio humanitario emergencia covid-19	-	SPE-SG-2020-EE-0001763 del 21/05/2020	01/06/2020 Niega amparo	
11	2020-00027-00	Juzgado 1 Penal del Circuito Especializado de Cali	AGUSTÍN HERNANDO VALENCIA MOSQUERA, REPRESENTANTE LEGAL DEL INSTITUTO COLOMBIANO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES - IDEO	No Renovación de la autorización para el funcionamiento de la agencia de empleo - Resolución 776 de 20/11/2019 decreta desistimiento	-	SPE-SG-2020-EE-0001772 del 21/05/2020	02/06/2020 Niega por improcedente	11/08/2020 Fallo de segunda instancia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali Sala Penal - Confirma fallo de primera instancia
12	540014003007-2020-00221-00	Juzgado 7 Civil Municipal de Cúcuta	YESID CÁRDENAS CARRERO	Auxilio humanitario emergencia covid-19	-	SPE-SG-2020-EE-0001902 del 01/06/2020	03/06/2020 Niega acción de tutela	Auto 10/06/2020 impugnación
13	540014003007-2020-00231-00	Juzgado 7 Civil Municipal de Cúcuta	GRECIA CAROLINA RIVERA SANTANDER	Subsidio desempleo emergencia covid-19	al -	SPE-SG-2020-EE-0002036 del 11/06/2020	24/06/2020 Tutela, ordena a COMFANORTE el estudio postulación	



14	170013333003 -2020-00112- 00	Juzgado 3 Administrativ o del Circuito de Manizales	FABIOLA ALZATE SALAZAR	Subsidio a la vejez	SPE-SG-2020- EE-0002045 del 12/06/2020	23/06/2020 Tutela, ordena a MinTrabajo informe a ICBF recursos disponibles y ordena a ICBF dar respuesta de fondo	
15	680014003004 -2020-00208- 00	Juzgado 4 Civil Municipal de Bucaramang a	MARÍA HELENA EPALZA MACÍAS	Subsidio desempleo emergencia covid-19	SPE-SG-2020- EE-0002261 del 07/07/2020	16/07/2020 Niega por improcedente	
16	2020-00120	Juzgado Promiscuo Municipal de Manzanares, Caldas	GILDARDO ANTONIO MARULANDA HENAO	Subsidio desempleo emergencia covid-19	SPE-SG-2020- EE-0002451 del 28/07/2020	04/08/2020 Tutela y desvincula a UAESPE y otras	*Auto 12/08/2020 concede impugnación *Fallo segunda instancia del 09/09/2020 Juzgado Promiscuo del Circuito de Manzanares, Caldas - Confirma fallo de primera instancia
17	680575408900 1-2020-00114- 00	Juzgado Promiscuo Municipal de Puerto Wilches, Santander	MOISÉS VELÁSQUEZ SEQUEA	Subsidio desempleo emergencia covid-19	SPE-SG-2020- EE-0002465 del 29/07/2020	06/08/2020 Declara improcedente y absuelve de responsabilidad a la UAESPE	
18	050014003025 -2020-00469- 00	Juzgado 25 Civil Municipal de Oralidad de Medellín	DANIEL STEVEN ARDILA CARO	Subsidio desempleo emergencia covid-19	SPE-SG-2020- EE-0002598 del 14/08/2020		
19	852503184001 -2020-00095- 00	Juzgado Promiscuo de Familia de Paz de Ariporo - Casanare	VICTORIANO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ	Derecho de Petición - Hidrocarburos	SPE-SG-2020- EE-000709 del 26/08/2020	02/09/2020 Declara improcedente y exhorta a entidades dar respuesta al derecho de petición presentado por el accionante	*Auto 09/09/2020 concede impugnación. * Fallo segunda instancia del 01/10/2020 el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal - Sala Única de Decisión - Confirma fallo de primera instancia
20	050013103013 -2020-00196- 00	Juzgado Trece Civil del Circuito de Oralidad de Medellín	EVER DE JESÚS OROZCO GRISALES Y OTROS	Estabilización socioeconómica y garantía de empleo en su condición de víctima	SPE-SG-2020- EE-0002998 del 21/09/2020	*28/09/2020 Niega solicitud de amparo y ordena a la Unidad para la Atención y la Reparación Integral a las Víctimas, al SENA y a la UAESPE que en el término de 36 horas contadas a partir de la notificación del fallo (29/09/2020) informen al accionante	*Auto 02/10/2020 concede impugnación. *Fallo segunda instancia del 10/11/2020 del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín - Sala 2da de Decisión Civil - Confirma



						requisitos, pasos, condiciones, acciones y procedimientos necesarios para acceder a los beneficios ofertados por las entidades. *El 30/09/2020 mediante Oficio SPE-GAD-2020-EE-0003146 Atención al ciudadano con apoyo de Alba Camargo dio cumplimiento al Fallo, Oficio remitido por el correo de notificaciones judiciales al accionante el 30/09/2020. *Mediante Oficio SPE-SG-2020-EE-0003158 del 01/10/2020 se remitieron al Juzgado los soportes del cumplimiento a lo ordenado en el fallo: Oficio, Instructivo, Certificados de 4-72 de envío por Email certificado, a los 2 correos electrónicos del accionante.	fallo de primera instancia.
21	173803112001-2020-00345-00	Juzgado Primero Civil del Circuito de La Dorada, Caldas	JAIME MALDONADO MORA, ALCALDE MUNICIPAL DE PUERTO SALGAR, CUNDINAMARCA	Derecho de Petición y Promoción de generación de empleo	SPE-SG-2020-EE-0003363 del 16/10/2020	16/10/2020 Declara carencia actual de objeto de la acción por tratarse de un hecho superado.	
22	2020-00147	Juzgado Promiscuo Municipal de Sabana de Torres, Santander	GRACILIANO OJEDA	Derecho al trabajo, igualdad, debido proceso-Solicitud de Turno laboral para trabajar en Multinacional Petrosantander S.A.	SPE-SG-2020-EE-0003426 del 20/10/2020	22/10/2020 Niega amparo.	

Fuente Secretaria General – Control Disciplinario.

7. Gestión Ambiental

La UAESPE frente a los hallazgos de la Secretaria Distrital de Ambiente - SDA, adelanto las siguientes acciones:

- Se cuenta con un acuerdo de corresponsabilidad para la entrega y gestión de los residuos aprovechables, con la organización de recicladores ASOCIACIÓN RECUPERANDO MATERIALES RECICLABLES DE KENNEDY – REMAREK (Acuerdo de corresponsabilidad N° 96 de 2019).

- b) Se tiene contratado para la gestión de los Residuos Peligrosos – RESPEL y los Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos – RAEE, la empresa LITO SAS, por un valor de \$0 pesos y de conformidad con el Decreto 1076 del 2015, el cual esta vigente hasta el 31 de diciembre de 2020.
- c) Se han realizado capacitaciones para la correcta segregación de los residuos No peligrosos en la Unidad y el correcto manejo para los residuos de origen administrativo.
- d) Se construyo e Implementación del Plan Institucional de Residuos Peligrosos – RESPEL y Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos – RAEE (Res. 4741 del 2005).
- e) Se construyo el centro copio para residuos peligrosos, se lleva el control y registro de los residuos acopiados de conformidad con los requerimientos realizados.

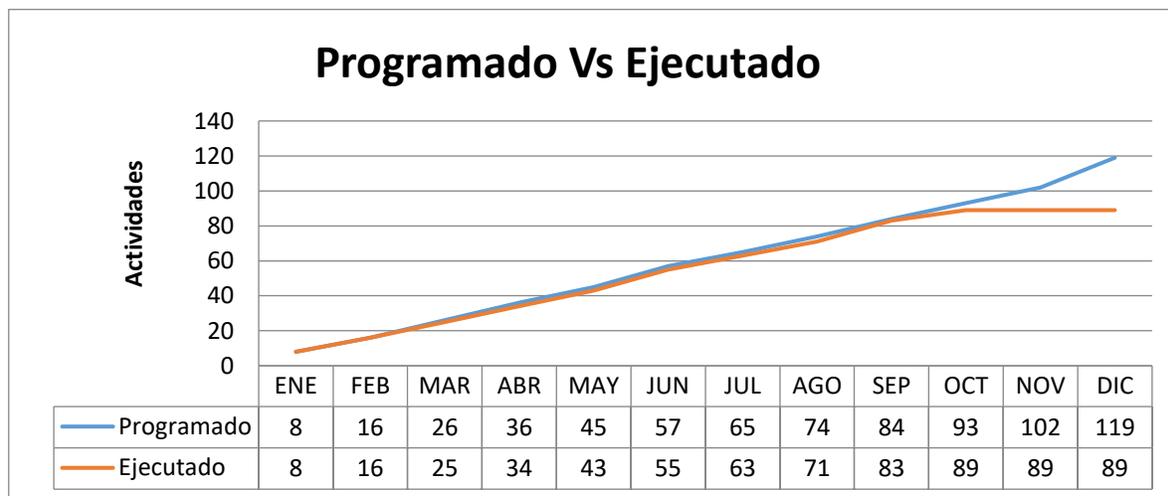
7.1. Política ambiental

Se derogo la Resolución 001082 de 2015, por medio de la Resolución 0085 de 2020 “Por la cual se deroga la Resolución 01082 de 2015 y se adopta una nueva Política Ambiental de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, como parte integral del Sistema Integrado Gestión (SIG)”.

7.2. Plan de Acción de Gestión Ambiental 2020

A continuación, se presenta la ejecución del Plan de Acción de Gestión Ambiental 2020:

Ilustración 3 Ejecución Plan de Acción Gestión Ambiental 2020.



Fuente Secretaria General - Coordinación Administrativa.

Tabla 9 Ejecución Plan de Gestión Ambiental 2020.

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Programado	8	16	26	36	45	57	65	74	84	93	102	119
Ejecutado	8	16	25	34	43	55	63	71	83	93	93	93
Metas acumuladas	6,72	13,45	21,01	28,57	36,13	46,22	52,94	59,66	69,75	78,15	78,15	78,15

Fuente Secretaria General - Coordinación Administrativa.

El Plan de Acción Anual de Gestión Ambiental 2020, se encuentra en un cumplimiento del 78,15%, las 93 actividades programadas ha octubre se han ejecutado completamente.

7.3. Capacitaciones

Se han realizado campañas educativas en los temas de segregación y reciclaje de residuos solidos, disminución del consumo de papel, disminución en el consumo de energía, disminución en el consumo de plástico y movilidad sostenible.

Se trabajo con el área de comunicaciones en una campaña para eliminar el consumo de los mezcladores y vasos de plástico dentro de la unida, invitando a los funcionarios a traer su cucharilla y mug al lugar de trabajo, campaña por medio de la cual se logro eliminar completamente la distribución de los elementos plásticos a los funcionarios de la Unidad por parte del servicio de cafetería.

Se ha capacitado al personal en las inducciones y reinducciones programadas por la Coordinación de Talento Humano, frente a la Política de Gestión Ambiental, los programas ambientales, metas y actividades para su cumplimiento institucional, como los deberes de los funcionarios en materia ambiental.

7.4. Puntos ecológicos

Las papeleras de residuos fueron remplazadas por puntos ecológicos de conformidad con el Decreto 2184 de 2019 y se realizó una campaña de divulgación con el área de comunicaciones, para la correcto uso y segregación de los residuos en los contenedores ubicados, con el fin de aumentar y aprovechar en mayor proporción los residuos solidos no peligrosos generados por la Unidad.

7.5. Indicadores ambientales

7.5.1. Consumo de agua

Tabla 10 Consumo de agua.

Periodo	%Disminución
ENE-MAR	-6%
MAR-MAY	-56%
MAY-JUL	-76%
JUL-SEP	-76%

Fuente Secretaría General - Coordinación Administrativa.

En el presente año se logro una disminución promedio en el consumo de agua del 54% con respecto al mismo periodo del año 2019, es de aclarar que esto se da por la cuarentena y el trabajo en casa aplicado como medida por la contingencia. De igual modo el consumo per cápita promedio para el periodo de análisis fue de 2,1 litros por turno de trabajo.

7.5.2. Consumo de energía eléctrica

Tabla 11 Consumo de energía.

Periodo	% Disminución	Periodo de facturación
Enero	16,7%	13/12/19 - 15/01/20
Febrero	10,1%	15/01/20 - 12/02/20
Marzo	30,0%	12/02/20 - 11/03/20
Abril	23,0%	11/03/20 - 14/04/20
Mayo	-21,8%	14/04/20 - 12/05/20
Junio	-17,3%	12/05/20 - 10/06/20
Julio	0,0%	10/06/20 - 13/07/20
Agosto	-17,3%	13/07/20 - 12/08/20
Septiembre	-3,6%	12/08/20 - 14/09/20
Octubre	-15,9%	14/09/20 - 13/10/20

Fuente Secretaria General - Coordinación Administrativa.

En el año 2020 se presentó un aumento del 2,2% en el consumo de energía, pero es importante resaltar que en los últimos cinco meses se ha logrado una disminución en el consumo de la energía eléctrica del 12% con respecto al mismo periodo del 2019 y el consumo per cápita promedio del 2020 es de 0,93 kW/h por turno de trabajo.

7.5.3. Residuos sólidos

Frente a la producción de residuos sólidos, se alcanzaron los siguientes indicadores:

- Residuos reciclables; a corte de octubre en el año 2020 se han producido 238 Kilogramos residuos sólidos aprovechables y se logró un aumento del 100% de la cantidad de residuos reciclados con respecto al mismo periodo del año anterior, los residuos aprovechables a la fecha representan en promedio el 21,18 %, de los residuos totales No peligrosos que se generan en la Unidad.
- En 2020 se han producido 39,1 Kilogramos Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos – RAEE y 7,1 de Residuos Peligrosos – RESPEL, que han sido gestionados por medio de Lito, gestor con licencia ambiental para realizar la correcta disposición de los residuos.
- La Media móvil reportada a corte de octubre va en 0 Kilogramos, ubicando a la Unidad en la categoría de micro generadores para la producción de RESPEL.

8. Servicio al Ciudadano

8.1. Acciones Adelantadas para el fortalecimiento del Servicio al Ciudadano en el SPE

Con el fin de ir mejorando los procesos de Atención al Ciudadano en el SPE, en la vigencia 2020, se ha venido trabajando en articulación con el “DNP” bajo los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Servicio al Ciudadano “PNSC”, conforme a la creación del Comité Interdisciplinario de Atención al Ciudadano que se efectuó el día 26 de junio de 2019.

Durante la vigencia el SPE mediante trabajo de Articulación con el Departamento Nacional de Planeación “DNP”, nos brindaron Asistencia Técnica para iniciar con la medición de tres fases primarias que fueron:

- Encuestas de Percepción Ciudadana
- Encuestas de Percepción de Servidores Públicos
- Diligenciamiento del Formulario de Gestión Complementaria

En la validación realizada se aplicó el Método de ciudadano incognito a los tres Canales de Atención (Presencial – Telefónico - Virtual), se realizaron algunas recomendaciones como de tener un espacio físico adecuado para garantizar la atención a los usuarios y también la creación dentro del organigrama de la entidad un Área de atención al ciudadano para poder mejorar los procesos implementados en el SPE.

En cumplimiento a la recomendación dada por el DNP, la Unidad logró acondicionar para la vigencia 2020, un espacio para garantizar la Atención de los Ciudadanos que visitan las instalaciones

Está pendiente la creación del Área de Atención al Ciudadano para que funcione dentro del Organigrama de la Entidad.

8.2. Documentos Creados y/o Actualizados para la Atención al Ciudadano del SPE:

- Se actualizó el Protocolo de Atención al Ciudadano, donde se realizaron inclusiones surtidas del resultado del FURAG 2019 y conforme a las recomendaciones emitidas por el DNP. Actualmente se encuentra publicado en la página Web de la Entidad, se está programando la socialización del documento a los colaboradores de la Unidad.
- Se elaboró el Flujograma de PQRSD para determinar dentro del Procedimiento de Atención al Ciudadano el recorrido de la petición desde el momento en el que ingresa al SPE y su posterior respuesta ya sea de Primer o Segundo Nivel, el cual validado y aprobado por el equipo de Planeación de la Entidad.
- Se elaboró el Procedimiento de Atención al Ciudadano de las PQRSD que son interpuestas a diario por los usuarios que requieren solución.
- Se Actualizó la encuesta de Percepción al Ciudadano del Canal Presencial con la finalidad de mejorar los indicadores del servicio que se presta en la Entidad, se encuentra publicado en la Intranet.
- Se elaboró la Política de Atención al Ciudadano para la Unidad Administrativa Especial del Servicio Publico de Empleo, la cual fue aprobada mediante Acta de Comité de Gestión y Desempeño No.05 del día Primero (1) de septiembre de 2020, la Resolución se encuentra en

- revisión para la posterior firma del Secretario General y Publicación en la Página Web - Intranet y el Botón de Transparencia. Se está programando la socialización con las áreas de la Unidad.
- Se Actualizó la base de datos de usuarios del Canal Telefónico para poder identificar calidad del servicio prestado.
 - Se realizaron capacitaciones e inducciones para los colaboradores de la entidad para el fortalecimiento del Servicio al Ciudadano.

8.3. Canales de Atención en el SPE

Para la operatividad en la atención de las comunicaciones interpuestas por los ciudadanos, de manera semanal (el primer día hábil de cada semana), el equipo de atención al ciudadano realiza seguimiento permanente a través de correo electrónico a los responsables de la atención de las PQRSD próximas a vencer. De la misma manera se hace un monitoreo a través de la Plataforma GESDOC con el conteo de días asignada a dicha área. Así mismo, de manera mensual es generado el informe de las Peticiones atendidas por la Entidad para ser compilado de manera Trimestral y ser publicado en el “Botón de Transparencia” dispuesto en la página Web de la Unidad y en la Intranet.

Los canales dispuestos actualmente corresponden a:

- Atención al Ciudadano – Presencial (en las instalaciones de la Unidad en el horario de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. de lunes a viernes.
- Formulario web: Sistema PQRSD - Atención Virtual
<http://www.serviciodeempleo.gov.co/contaccenter/>
- Correo Electrónico: atencionalciudadano@serviciodeempleo.gov.co
- Telefónico: 7560009 opción 1. Celular: 318782615

Es de mencionar que con la Directriz emitida por el Gobierno Nacional relacionada con la Pandemia del Covid-19, La Unidad con el fin de continuar garantizando el Servicio del Canal Telefónico, fue habilitada una Línea celular No. 3187828615, donde los ciudadanos han venido siendo atendidos desde el mes de abril de 2020.

Tabla 12 *Compilación de PQRSD con corte al 31 de octubre de 2020.*

Canal	PQRSD con corte a 31 de octubre de 2020
Presencial	90 personas
Página web - GESDOC	3.412 PQRSD
Telefónico	6.690 llamadas
Chat	26.447 Chat

Fuente *Secretaría General - Coordinación Administrativa.*

III. SUBDIRECCIONES MISIONALES

3.1 SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO

3.1.1 Autorizaciones

Con corte al 31 de octubre de 2020, la Coordinación de Seguimiento y Administración a la Red de Prestadores adelantó un total de 184 procedimientos administrativos relacionados con el proceso de autorizaciones en 28 departamentos, los cuales se detallan a continuación por departamento y tipo de solicitud:

Procedimientos administrativos adelantados durante la vigencia 2020 por tipo de solicitud

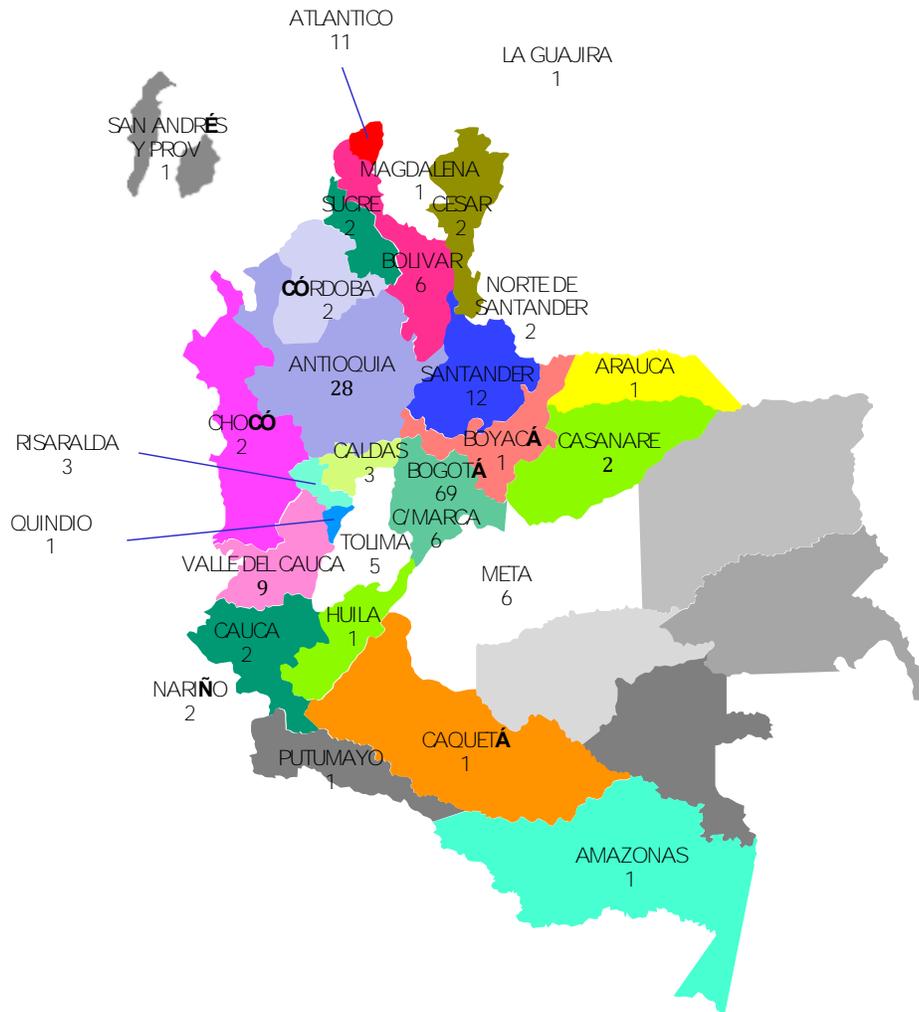
Vigencia 2020 (Corte 31 Octubre)	
Trámite	Cantidad
Autorización	28
Desistimiento	33
Modificación	12
Negación	41
Recurso de Reposición	16
Recurso de Apelación	1
Renovación	52
Corrección error resolución	1
Total General	184

Procedimientos administrativos adelantados durante la vigencia 2020 por departamento

DEPARTAMENTO	AUTORIZACIÓN	RENOVACIÓN	MODIFICACIÓN	DESISTIMIENTO	NEGACIÓN	RECURSO DE APELACIÓN	RECURSO DE REPOSICIÓN	CORRECCIÓN ERROR RESOLUCIÓN	TOTAL
Amazonas		1							1
Antioquia	5	5	2	5	7	1	3		28
Arauca	1								1
Atlántico	1	4		2	3		1		11
Bogotá	12	18	4	13	16		5	1	69
Bolívar		1	1	3	1				6
Boyacá		1							1
Caldas		1	1		1				3
Caquetá		1							1
Casanare		1			1				2
Cauca		1		1					2
Cesar	1			1					2
Chocó		1		1					2
Córdoba	1		1						2
Cundinamarca	1	3			1		1		6
Huila	1								1
La Guajira		1							1
Magdalena		1							1

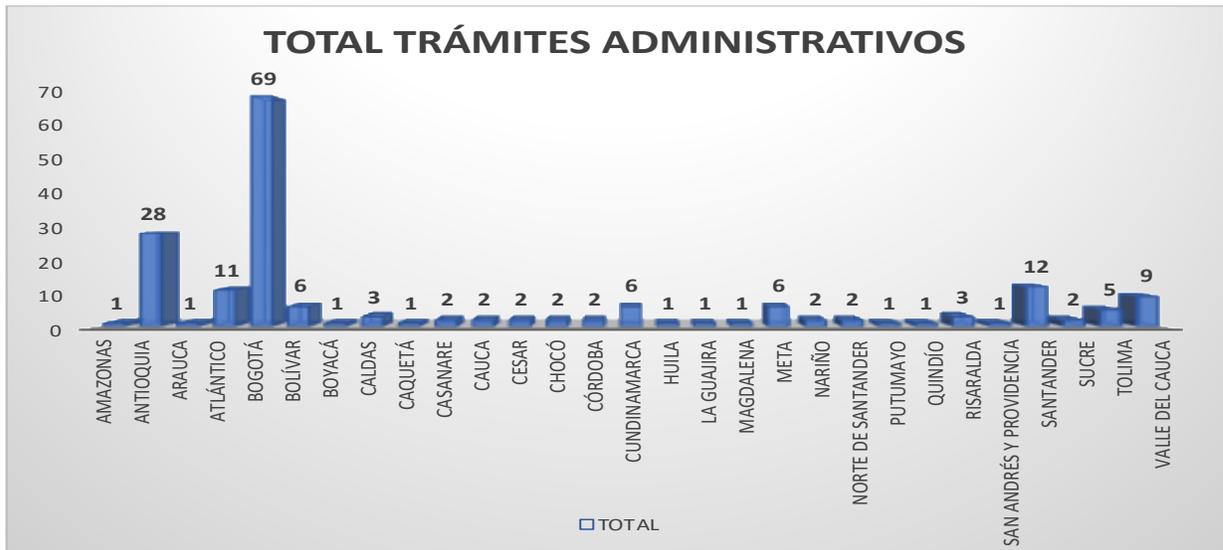


DEPARTAMENTO	AUTORIZACIÓN	RENOVACIÓN	MODIFICACIÓN	DESISTIMIENTO	NEGACIÓN	RECURSO DE APELACIÓN	RECURSO DE REPOSICIÓN	CORRECCIÓN ERROR RESOLUCIÓN	TOTAL
Meta	1	2	1	1	1				6
Nariño					1		1		2
Norte de Santander		2							2
Putumayo					1				1
Quindío				1					1
Risaralda		1			1		1		3
San Andrés y Providencia		1							1
Santander	1	3	1	2	3		2		12
Sucre				1	1				2
Tolima	1	1	1		1		1		5
Valle del Cauca	2	2		2	2		1		9
TOTAL	28	52	12	33	41	1	16	1	184



Por lo anterior, se evidencia que para la vigencia 2020 con corte al día 31 de octubre, el mayor número de trámites administrativos se centraron en las renovaciones (52), seguido por negaciones (41),

desistimientos (33), autorizaciones (28), recursos de reposición (16), modificaciones (12) y recurso de apelación y corrección de resolución por error (1) para un total de 184 procedimientos. Así mismo, el departamento con mayor trámites es Bogotá (69) y Antioquia con 28 Resoluciones, seguido por Santander con 12 y Atlántico con 11, tal como se puede observar en la siguientes gráficas:



3.1.2 Seguimiento a la Red de prestadores

Visitas de seguimiento 2020

Durante la vigencia 2020 (Corte al 31 de octubre 2020), dada las condiciones de emergencia sanitaria por el COVID-19 las visitas de seguimiento desde el mes de Abril se efectuaron de forma virtual. La Coordinación de Seguimiento y Administración a la Red de Prestadores adelantó un total de 62 visitas de seguimiento en 12 departamentos, detalladas a continuación por naturaleza del prestador y departamento:

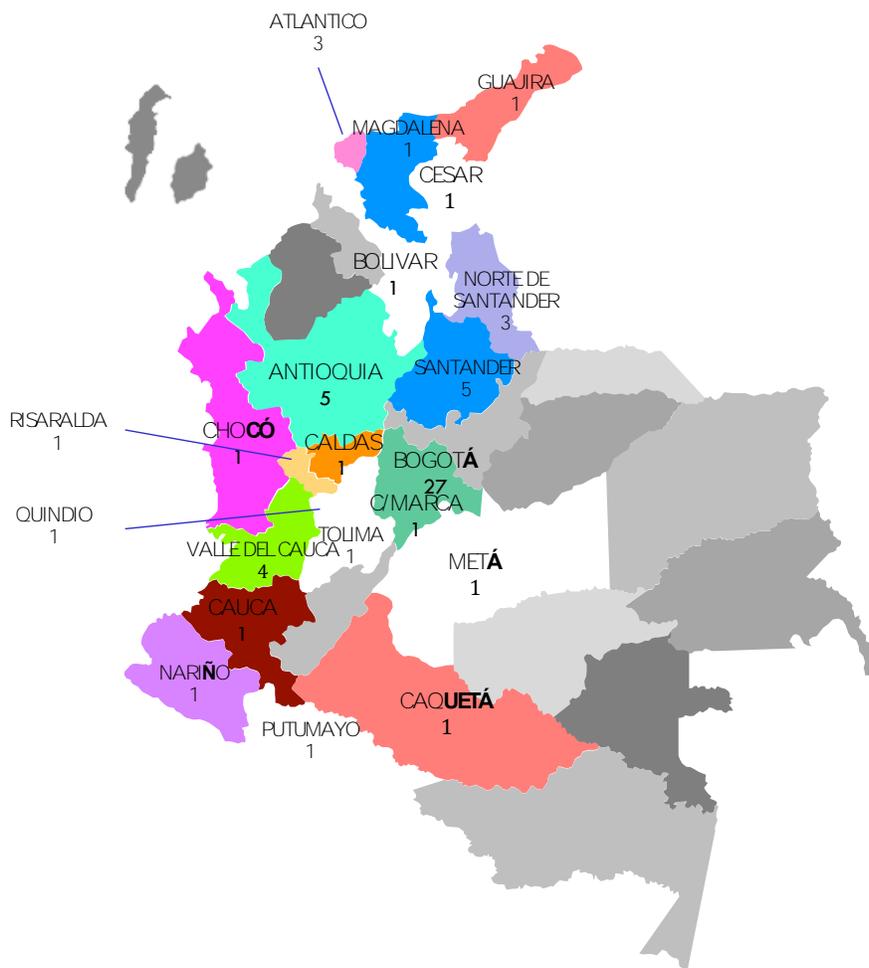
Natualza del prestador	No. de Visitas	Distribución Porcentual %
OTRAS BOLSAS	1	2%
PRIVADAS NO LUCRATIVAS	5	8%
ENTE TERRITORIAL	4	6%
PRIVADAS LUCRATIVAS	9	15%
CCF	27	44%
BOLSAS INST DE EDUC SUP	16	26%
TOTAL	62	100%



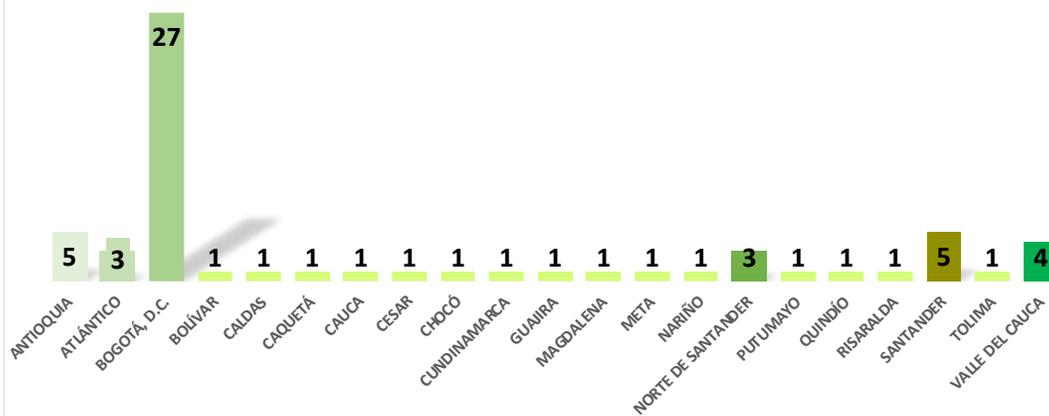
Visitas efectuadas por departamento (septiembre 2020)



DEPARTAMENTO	BOLSAS INST DE EDUC SUP	CCF	PRIVADAS LUCRATIVAS	SENA	ENTE TERRITORIAL	PRIVADAS NO LUCRATIVAS	OTRAS BOLSAS	TOTAL
ANTIOQUIA	1	1			3			5
ATLÁNTICO		1	1			1		3
BOGOTÁ, D.C.	9	7	8			3		27
BOLÍVAR		1						1
CALDAS	1							1
CAQUETÁ		1						1
CAUCA		1						1
CESAR		1						1
CHOCÓ		1						1
CUNDINAMARCA		1						1
GUAJIRA		1						1
MAGDALENA		1						1
META		1						1
NARIÑO		1						1
NORTE DE SANTANDER	1	2						3
PUTUMAYO		1						1
QUINDÍO		1						1
RISARALDA	1							1
SANTANDER	1	2			1		1	5
TOLIMA		1						1
VALLE DEL CAUCA	2	1				1		4
TOTAL	16	27	9	0	4	5	1	62



**VISITAS DE SEGUIMIENTO 2020
POR DEPARTAMENTO**



3.1.3 Indicadores de gestión y colocación de empleo

Los indicadores de gestión y colocación de empleo que se relacionan a continuación son generados de la base de Reporte de Indicadores Estadísticos la cual contiene los indicadores definidos por la Resolución 293 de 2017, a continuación, compartimos las definiciones de cada indicador que contiene el informe para una mayor comprensión.

Número de personas inscritas / registradas: Es el número de personas que registraron/inscribieron su hoja de vida en el sistema de información que le ha sido autorizado al prestador.

Número de hojas de vida remitidas a empleadores: Corresponde al número total de hojas de vida enviadas a empleadores para procesos de selección y/o contratación en el mes de referencia.

Número de personas colocadas: Corresponde al número total de personas que fueron contratadas por el empleador como resultado de la gestión y validación realizada por el Punto de Atención.

Número de empleadores registrados/inscritos: Es el número de empleadores (Sedes) (personas naturales o jurídicas) que se registraron/ inscribieron en el sistema de información que le ha sido autorizado al prestador, de manera asistida por el Punto de Atención o autónoma (auto-registro de forma virtual).

Número de personas atendidas en entrevistas de orientación ocupacional: Corresponde al número de personas atendidas en entrevistas individuales con un orientador ocupacional, con el objetivo de identificar su perfil laboral y definir acciones que contribuyan a mejorar su empleabilidad.

Número de personas atendidas en actividades grupales de orientación ocupacional: Es el número de personas atendidas en actividades grupales, como talleres, en las cuales se brindan a los buscadores de empleo herramientas y asesoría para la búsqueda de empleo, identificación de alternativas laborales, herramientas para el autoempleo, información sobre programas de empleabilidad e información general del mercado laboral.

Vigencia 2020 – Corte 30 de septiembre

A continuación, se presenta la información estadística de la vigencia 2020 con corte a 30 de septiembre, debido que la Resolución 293 de 2017 definió que los prestadores tienen un plazo de quince (15) días para realizar su respectivo reporte de indicadores del mes vencido.



INDICADORES DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN						
RED TOTAL DE PRESTADORES						
ENERO - SEPTIEMBRE - 2020						
Departamento	INSCRITOS	REMITIDOS	COLOCADOS	ORIENTACIÓN- GRUPALES	ORIENTACIÓN- ENTREVISTAS	SEDES INSCRITAS
AMAZONAS	1.883	837	238	375	2.023	80
ANTIOQUIA	215.415	432.585	56.193	14.206	181.156	6.220
ARAUCA	4.897	27.889	2.661	1.177	4.987	86
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROV Y STA CAT	1.425	2.144	687	252	1.795	89
ATLÁNTICO	76.984	90.725	14.447	40.176	31.326	4.355
BOGOTÁ, D.C.	373.363	695.038	131.915	82.232	133.364	14.737
BOLÍVAR	45.870	119.081	8.103	41.130	24.589	370
BOYACÁ	29.407	137.824	7.015	9.301	10.709	1.111
CALDAS	26.738	16.903	7.597	11.214	22.467	966
CAQUETÁ	6.552	5.383	939	4.505	6.679	163
CASANARE	14.996	400.957	11.879	5.142	6.101	356
CAUCA	18.017	13.515	3.060	9.327	8.369	553
CESAR	35.087	74.734	8.092	20.225	19.098	417
CHOCÓ	6.508	4.522	2.105	7.836	2.093	65
CÓRDOBA	41.717	76.656	7.980	14.426	26.491	293
CUNDINAMARCA	166.452	268.817	69.274	48.315	64.804	2.191
GUAINÍA	597	223	89	113	762	20
GUAVIARE	1.502	1.510	536	2.635	214	25
HUILA	25.606	129.087	5.786	8.955	28.289	492
LA GUAJIRA	13.167	15.941	3.485	15.300	7.909	234
MAGDALENA	22.959	34.841	5.876	18.842	5.195	503
META	33.739	1.328.007	16.749	18.695	5.102	813
NACIONAL	2.573.710	1.046.848	5.048	37.379	14.074	44.376
NARIÑO	27.008	23.045	3.951	9.547	22.240	542
NORTE DE SANTANDER	35.467	59.094	8.028	14.228	37.025	2.356
PUTUMAYO	8.118	66.948	3.327	2.736	9.437	214
QUINDIO	19.503	15.374	3.804	2.656	16.366	837
RISARALDA	32.277	68.531	16.793	6.543	19.793	1.752
SANTANDER	63.237	495.777	25.966	28.517	40.201	3.554
SUCRE	14.052	24.172	1.910	12.551	3.006	274
TOLIMA	28.320	84.109	7.001	12.153	31.715	741
VALLE DEL CAUCA	95.664	133.125	28.271	25.861	101.323	3.218
VAUPÉS	252	239	116	21	446	4
VICHADA	999	944	381	160	1.094	12
Total general	4.061.488	5.895.425	469.302	526.731	890.242	92.019

Fuente: BASE DE REPORTE ESTADÍSTICO MENSUAL

* La gestión realizada por los prestadores virtuales se caracteriza como nacional

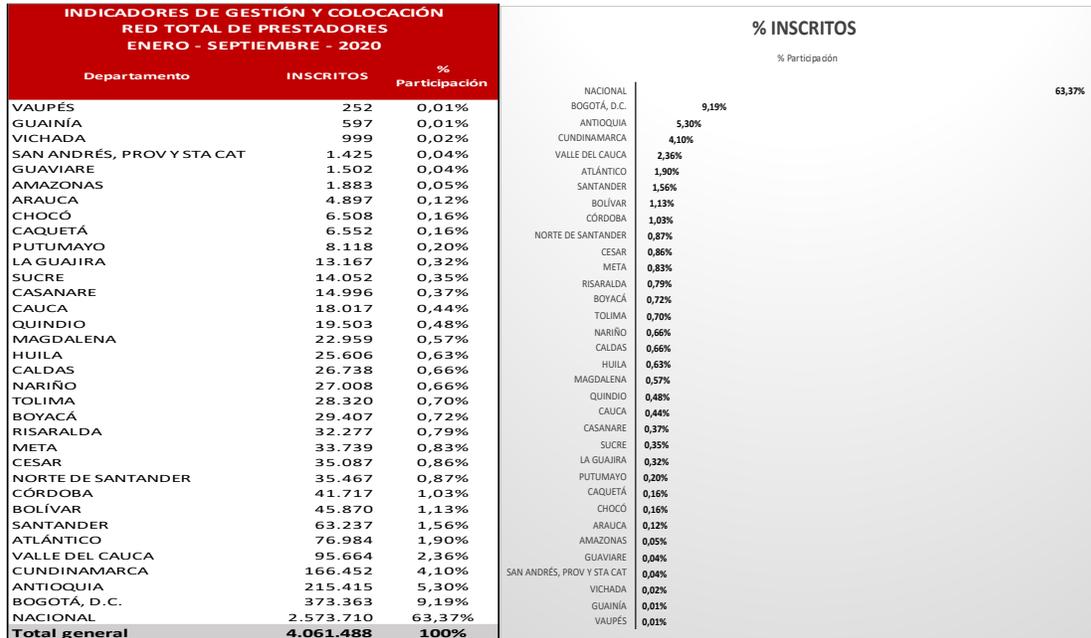
**Información de septiembre de 2020.

A continuación, presentamos el total general por departamento de los siguientes indicadores: Inscritos, colocados, remitidos, orientaciones entrevistas/talleres y sedes inscritas para los meses de enero a septiembre de 2020 con el respectivo porcentaje de participación.¹

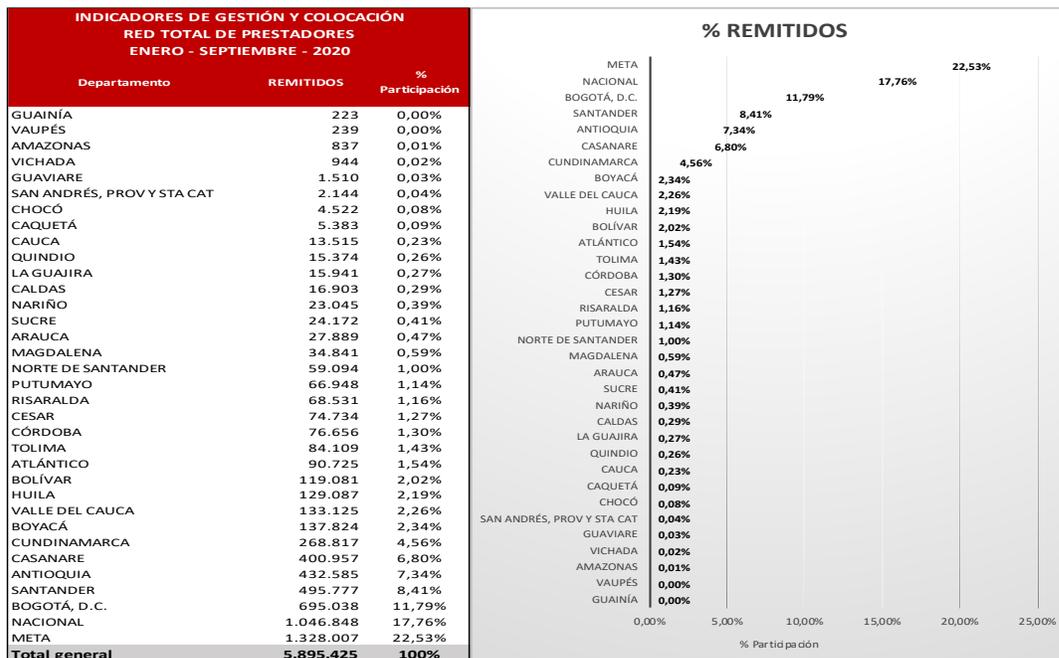
¹ *Nota: En el listado de departamento aparece "Nacional" este hace referencia a los prestadores que se encuentran caracterizados como virtuales.



1.1 Personas inscritas / registradas

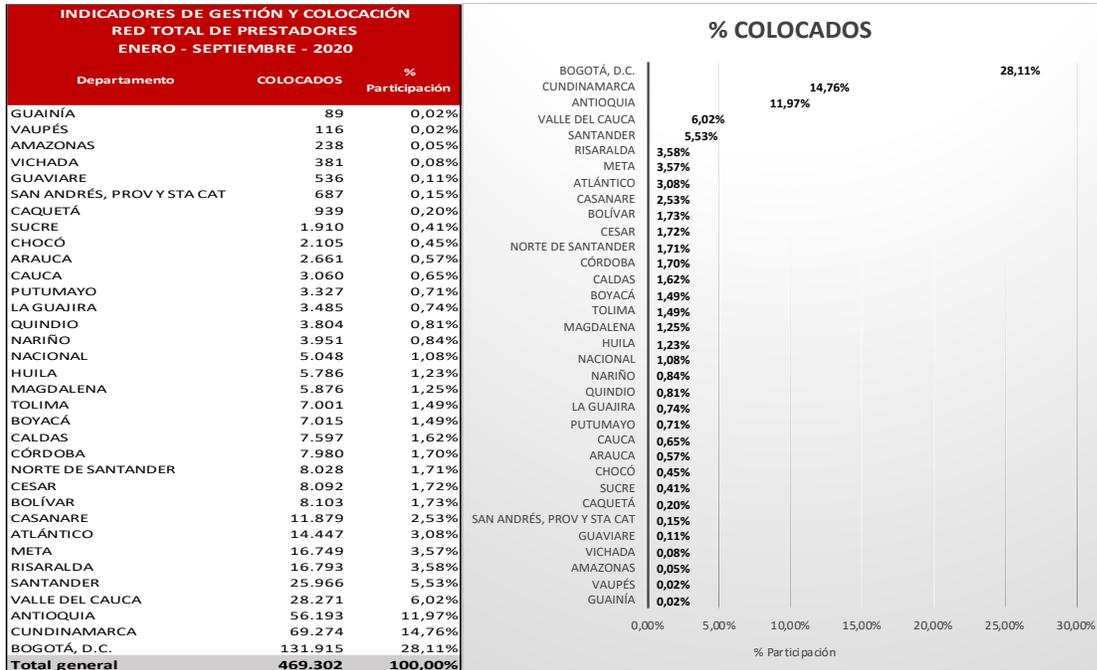


1.2 Hoja de vida remitidas a empleadores

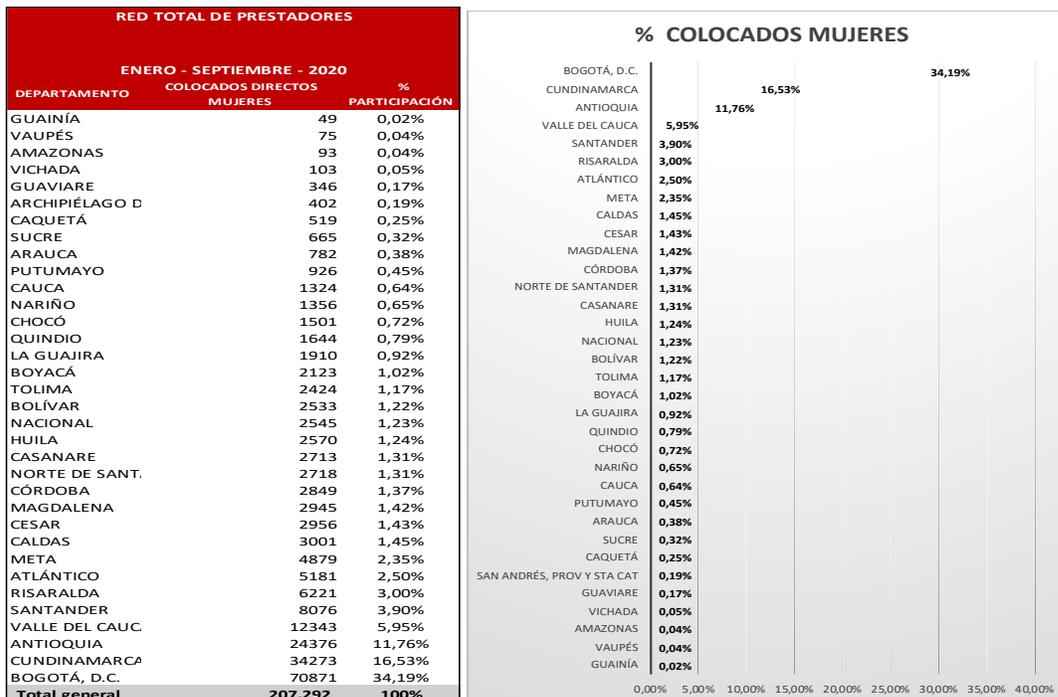




1.3 Personas Colocadas



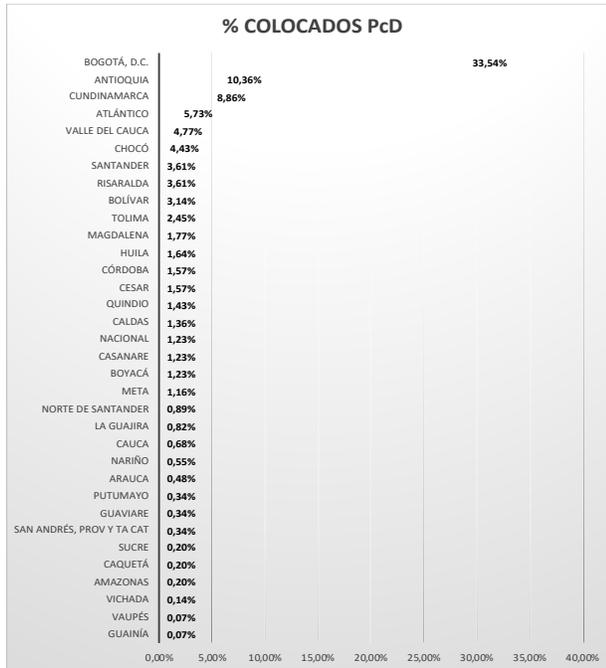
1.3.1 Personas Colocadas Mujeres





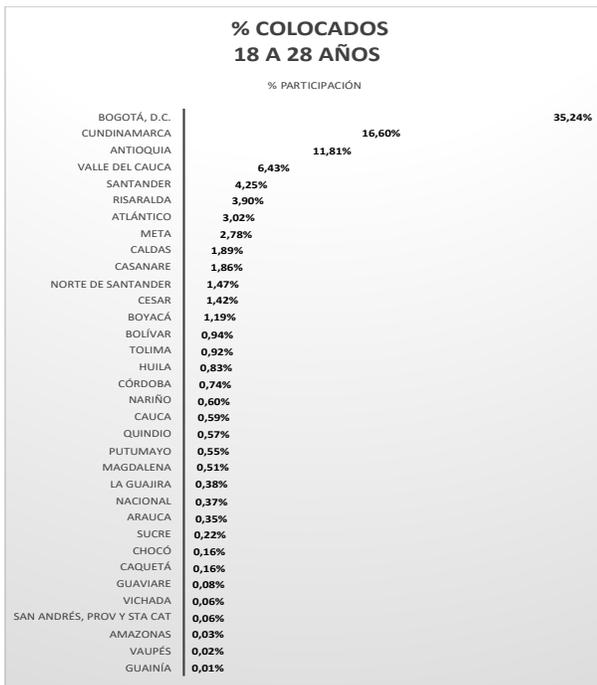
1.3.2 Personas Colocadas – PcD

RED TOTAL DE PRESTADORES		
ENERO - SEPTIEMBRE - 2020		
DEPARTAMENTO	COLOCADOS DIRECTOS PcD	% PARTICIPACIÓN
GUAINÍA	1	0,07%
VAUPÉS	1	0,07%
VICHADA	2	0,14%
AMAZONAS	3	0,20%
CAQUETÁ	3	0,20%
SUCRE	3	0,20%
SAN ANDRÉS, PROV Y TA CAT	5	0,34%
GUAVIARE	5	0,34%
PUTUMAYO	5	0,34%
ARAUCA	7	0,48%
NARIÑO	8	0,55%
CAUCA	10	0,68%
LA GUAJIRA	12	0,82%
NORTE DE SANTANDER	13	0,89%
META	17	1,16%
BOYACÁ	18	1,23%
CASANARE	18	1,23%
NACIONAL	18	1,23%
CALDAS	20	1,36%
QUINDIO	21	1,43%
CESAR	23	1,57%
CÓRDOBA	23	1,57%
HUILA	24	1,64%
MAGDALENA	26	1,77%
TOLIMA	36	2,45%
BOLÍVAR	46	3,14%
RISARALDA	53	3,61%
SANTANDER	53	3,61%
CHOCÓ	65	4,43%
VALLE DEL CAUCA	70	4,77%
ATLÁNTICO	84	5,73%
CUNDINAMARCA	130	8,86%
ANTIOQUIA	152	10,36%
BOGOTÁ, D.C.	492	33,54%
Total general	1.467	100%



1.3.3 Personas Colocadas Jóvenes

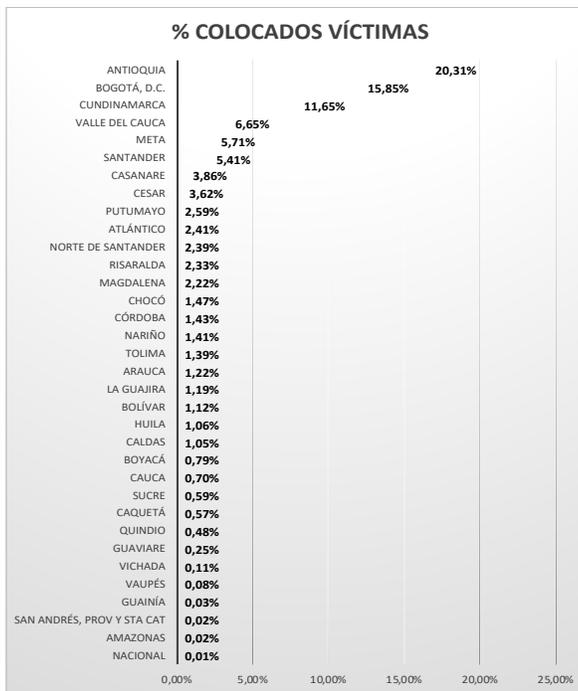
RED TOTAL DE PRESTADORES		
ENERO - SEPTIEMBRE - 2020		
DEPARTAMENTO	COLOCADOS DIRECTOS 18 A 28 AÑOS	% PARTICIPACIÓN
GUAINÍA	20	0,01%
VAUPÉS	31	0,02%
AMAZONAS	56	0,03%
SAN ANDRÉS, PROV Y STA CAT	124	0,06%
VICHADA	127	0,06%
GUAVIARE	161	0,08%
CAQUETÁ	318	0,16%
CHOCÓ	332	0,16%
SUCRE	446	0,22%
ARAUCA	715	0,35%
NACIONAL	740	0,37%
LA GUAJIRA	774	0,38%
MAGDALENA	1031	0,51%
PUTUMAYO	1111	0,55%
QUINDIO	1149	0,57%
CAUCA	1196	0,59%
NARIÑO	1208	0,60%
CÓRDOBA	1495	0,74%
HUILA	1686	0,83%
TOLIMA	1865	0,92%
BOLÍVAR	1911	0,94%
BOYACÁ	2402	1,19%
CESAR	2885	1,42%
NORTE DE SANTANDER	2975	1,47%
CASANARE	3766	1,86%
CALDAS	3821	1,89%
META	5626	2,78%
ATLÁNTICO	6117	3,02%
RISARALDA	7906	3,90%
SANTANDER	8614	4,25%
VALLE DEL CAUCA	13028	6,43%
ANTIOQUIA	23925	11,81%
CUNDINAMARCA	33618	16,60%
BOGOTÁ, D.C.	71394	35,24%
Total general	202.573	100%





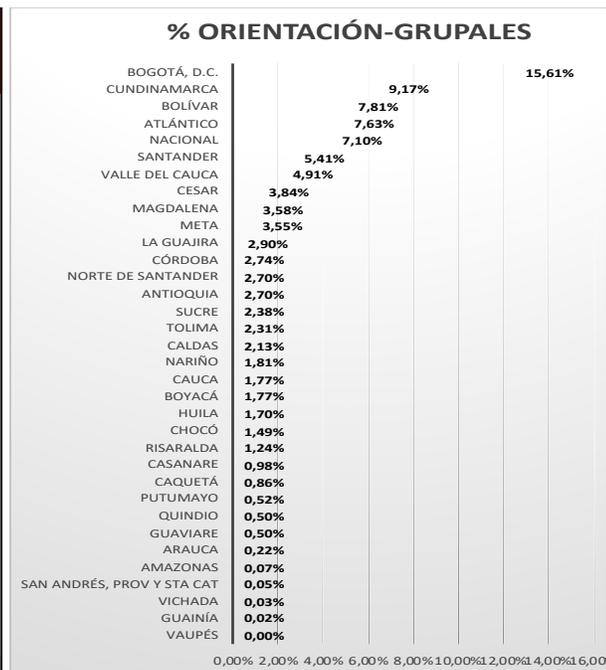
1.3.4 Personas Colocadas Víctimas

RED TOTAL DE PRESTADORES ENERO - SEPTIEMBRE - 2020		
DEPARTAMENTO	COLOCADOS DIRECTOS VÍCTIMAS	% PARTICIPACIÓN
NACIONAL	5	0,01%
AMAZONAS	11	0,02%
SAN ANDRÉS, PROV Y STA CAT	11	0,02%
GUAINÍA	17	0,03%
VAUPÉS	45	0,08%
VICHADA	59	0,11%
GUAVIARE	139	0,25%
QUINDIO	263	0,48%
CAQUETÁ	313	0,57%
SUCRE	320	0,59%
CAUCA	383	0,70%
BOYACÁ	433	0,79%
CALDAS	576	1,05%
HUILA	581	1,06%
BOLÍVAR	614	1,12%
LA GUAJIRA	650	1,19%
ARAUCA	668	1,22%
TOLIMA	758	1,39%
NARIÑO	772	1,41%
CÓRDOBA	783	1,43%
CHOCÓ	805	1,47%
MAGDALENA	1215	2,22%
RISARALDA	1274	2,33%
NORTE DE SANTANDER	1307	2,39%
ATLÁNTICO	1319	2,41%
PUTUMAYO	1415	2,59%
CESAR	1982	3,62%
CASANARE	2111	3,86%
SANTANDER	2959	5,41%
META	3122	5,71%
VALLE DEL CAUCA	3639	6,65%
CUNDINAMARCA	6370	11,65%
BOGOTÁ, D.C.	8668	15,85%
ANTIOQUIA	11109	20,31%
Total general	54.696	100,00%



1.4 Personas Atendidas en Orientación Grupal/Talleres

RED TOTAL DE PRESTADORES ENERO - SEPTIEMBRE - 2020		
Departamento	ORIENTACIÓN-GRUPALES	% Participación
VAUPÉS	21	0,00%
GUAINÍA	113	0,02%
VICHADA	160	0,03%
SAN ANDRÉS, PROV Y STA CAT	252	0,05%
AMAZONAS	375	0,07%
ARAUCA	1.177	0,22%
GUAVIARE	2.635	0,50%
QUINDIO	2.656	0,50%
PUTUMAYO	2.736	0,52%
CAQUETÁ	4.505	0,86%
CASANARE	5.142	0,98%
RISARALDA	6.543	1,24%
CHOCÓ	7.836	1,49%
HUILA	8.955	1,70%
BOYACÁ	9.301	1,77%
CAUCA	9.327	1,77%
NARIÑO	9.547	1,81%
CALDAS	11.214	2,13%
TOLIMA	12.153	2,31%
SUCRE	12.551	2,38%
ANTIOQUIA	14.206	2,70%
NORTE DE SANTANDER	14.228	2,70%
CÓRDOBA	14.426	2,74%
LA GUAJIRA	15.300	2,90%
META	18.695	3,55%
MAGDALENA	18.842	3,58%
CESAR	20.225	3,84%
VALLE DEL CAUCA	25.861	4,91%
SANTANDER	28.517	5,41%
NACIONAL	37.379	7,10%
ATLÁNTICO	40.176	7,63%
BOLÍVAR	41.130	7,81%
CUNDINAMARCA	48.315	9,17%
BOGOTÁ, D.C.	82.232	15,61%
Total general	526.731	100%





1.5 Personas Atendidas en Orientación / Entrevistas

RED TOTAL DE PRESTADORES ENERO - SEPTIEMBRE - 2020		
Departamento	ORIENTACIÓN- ENTREVISTAS	% Participación
GUAVIARE	214	0,02%
VAUPÉS	446	0,05%
GUAINÍA	762	0,09%
VICHADA	1.094	0,12%
SAN ANDRÉS, PROV Y STA CAT	1.795	0,20%
AMAZONAS	2.023	0,23%
CHOCÓ	2.093	0,24%
SUCRE	3.006	0,34%
ARAUCA	4.987	0,56%
META	5.102	0,57%
MAGDALENA	5.195	0,58%
CASANARE	6.101	0,69%
CAQUETÁ	6.679	0,75%
LA GUAJIRA	7.909	0,89%
CAUCA	8.369	0,94%
PUTUMAYO	9.437	1,06%
BOYACÁ	10.709	1,20%
NACIONAL	14.074	1,58%
QUINDIO	16.366	1,84%
CESAR	19.098	2,15%
RISARALDA	19.793	2,22%
NARIÑO	22.240	2,50%
CALDAS	22.467	2,52%
BOLÍVAR	24.589	2,76%
CÓRDOBA	26.491	2,98%
HUILA	28.289	3,18%
ATLÁNTICO	31.326	3,52%
TOLIMA	31.715	3,56%
NORTE DE SANTANDER	37.025	4,16%
SANTANDER	40.201	4,52%
CUNDINAMARCA	64.804	7,28%
VALLE DEL CAUCA	101.323	11,38%
BOGOTÁ, D.C.	133.364	14,98%
ANTIOQUIA	181.156	20,35%
Total general	890.242	100%



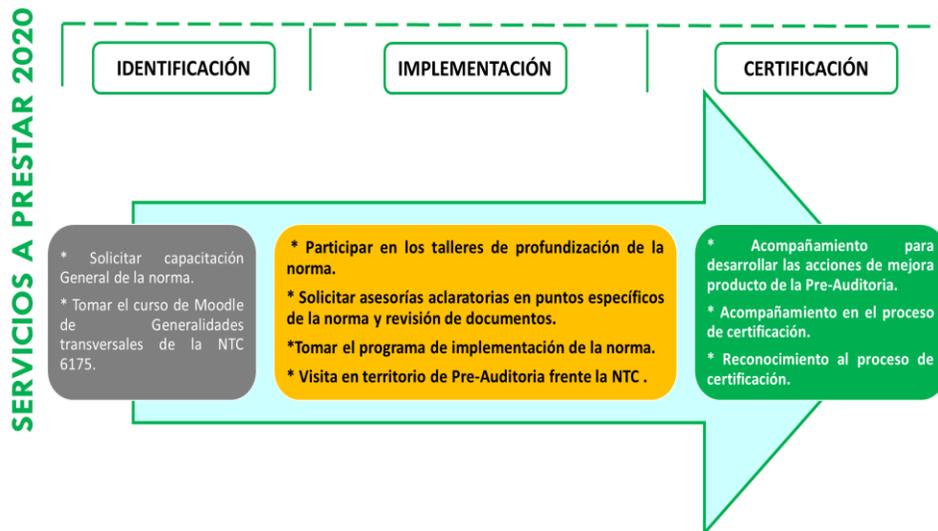
1.6 Número de Sedes Inscritas

RED TOTAL DE PRESTADORES ENERO - SEPTIEMBRE - 2020		
Departamento	SEDES INSCRITAS	% Participación
VAUPÉS	4	0,00%
VICHADA	12	0,01%
GUAINÍA	20	0,02%
GUAVIARE	25	0,03%
CHOCÓ	65	0,07%
AMAZONAS	80	0,09%
ARAUCA	86	0,09%
SAN ANDRÉS, PROV Y STA CAT	89	0,10%
CAQUETÁ	163	0,18%
PUTUMAYO	214	0,23%
LA GUAJIRA	234	0,25%
SUCRE	274	0,30%
CÓRDOBA	293	0,32%
CASANARE	356	0,39%
BOLÍVAR	370	0,40%
CESAR	417	0,45%
HUILA	492	0,53%
MAGDALENA	503	0,55%
NARIÑO	542	0,59%
CAUCA	553	0,60%
TOLIMA	741	0,81%
META	813	0,88%
QUINDIO	837	0,91%
CALDAS	966	1,05%
BOYACÁ	1.111	1,21%
RISARALDA	1.752	1,90%
CUNDINAMARCA	2.191	2,38%
NORTE DE SANTANDER	2.356	2,56%
VALLE DEL CAUCA	3.218	3,50%
SANTANDER	3.554	3,86%
ATLÁNTICO	4.355	4,73%
ANTIOQUIA	6.220	6,76%
BOGOTÁ, D.C.	14.737	16,02%
NACIONAL	44.376	48,22%
Total general	92.019	100%



3.1.4 Proceso de implementación de Norma NTC 6175

Resumen de los servicios prestados en las intervenciones de 2020 (Corte 31 de octubre 2020)



- Durante lo transcurrido del 2020 con corte al 31 de octubre, se han tenido interacciones con 29 departamentos.
- Se están aplicando cuatro programas de implementación de la norma con los prestadores APE Sena, Bolsa de institución de educación superior UCC y la Agencia de Empleo de Comfenalco Santander. Sin embargo, a solicitud de la Agencia privada no lucrativa Volver a la Gente en el mes de octubre se suspendió temporalmente el programa de implementación.
- Con corte al 31 de octubre 2020. El nuevo curso Moodle inició en el mes de mayo y cuenta con la participación de 135 personas, de 21 prestadores.
- Se realizaron 9 acercamientos con los prestadores de la agencia de empleo de Comfenalco Quindío, la Alcaldía de Bogotá, Comfachoco, Comfaguajira, Comfamiliar Cartagena, Comfacesar, Cajamag, Comfandi y Comfamiliar Nariño para dictar el servicio asociado a Generalidades transversales de la NTC 6175 y tres acercamientos para gestionar servicios con las agencias de empleo de CCF Cajasan y Comfaoriente y la agencia privada lucrativa Acierta.
- Se dictaron 3 talleres de Generalidades Transversales de la NTC 6175 a los prestadores de la Agencia de Empleo de la Alcaldía de Bogotá, la Agencia de Empleo de CCF Comfenalco Quindío y la Agencia de Empleo de CCF Comfandi

Intervenciones de la Norma Técnica Colombiana NTC 6175 en el 2020

ANTIOQUIA

1. Servicio: **Programa de implementación de la norma**

Es un programa de acompañamiento para la implementación de la norma que contempla un plan de trabajo basado en tres fases diagnóstico, diseño y revisión de documentos.

- ✓ El punto de atención de la Bolsa de empleo de Institución de educación superior de la UCC-Sede Medellín se encuentra en la actualidad desarrollando su plan de trabajo. Esta a su vez es la base de coordinación del proceso de certificación del prestador a nivel país.
- ✓ Se realiza acompañamiento en el diseño, revisión y ajustes frente al proceso de implementación de la agencia privada no lucrativa Volver a la Gente Punto de atención Medellín. Esta es la base de coordinación del proceso de certificación a nivel país.

2. Servicio: **Curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175.**

En la actualidad participan colaboradores de los prestadores de la Bolsa de educación superior UCC, Universidad EAFIT, la agencia privada no lucrativa Volver a la Gente y el APE SENA regionales de Medellín, Puerto Berrio y Caucaasia.

- ### 3. Participación en el evento socialización de cursos virtuales que se realizó con el APE Sena donde se realizó publicidad del curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175 con las Regionales del APE Sena de Medellín, Itagüí y Rio Negro.

ARAUCA

1. Servicio: **Curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175.**

En la actualidad participan colaboradores del prestador de la Bolsa de educación superior UCC punto de atención de Arauca.

- ### 2. Participación en el evento socialización de cursos virtuales que se realizó con el APE Sena donde se realizó publicidad del curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175 con la Regional del APE Sena de Arauca.

ATLÁNTICO

1. Servicio: **Seguimiento al proceso de certificación**

Hace referencia al acompañamiento que se da durante el proceso de certificación y el seguimiento a las reuniones de actualización frente al Icontec.

En la ciudad de Barranquilla se da acompañamiento en el otorgamiento de la certificación en NTC 6175 “Requisitos para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo” por parte del

ente certificador ICONTEC a la Agencia de Empleo CCF Combarranquilla, la UAESPE da el reconocimiento al prestador en su proceso de certificación.

2. Servicio: **Curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175.**

✓ En la actualidad participan colaboradores del prestador Combarranquilla.

3. Participación en el evento socialización de cursos virtuales que se realizó con el APE Sena donde se realizó publicidad del curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175 con la Regional del APE Sena de Barranquilla.

4. Servicio: **Acompañamiento para desarrollar acciones de mejora producto de las Pre-Auditorias**

La agencia de empleo de CCF Combarranquilla recibe capacitación de la tabla de ocupaciones con el fin de mejorar los procesos internos sobre el manejo del aplicativo SISE que tiene repercusión directa en la gestión de los servicios de colocación con calidad.

BOGOTÁ DC

1. Servicio: **Taller de Profundización**

Se desarrollo el taller de profundización en la ciudad de Bogotá los días 11 y 12 de marzo donde asistieron los colaboradores del Ape Sena Regional Bogotá, este a su vez fue el anfitrión del evento.

Objetivos del Taller:

- Concientizar a la red de prestadores de la importancia de ofrecer un servicio basado en **criterios de estandarización** de procesos, enfocados a la satisfacción de las necesidades de los oferentes.
- Generar una **cultura de mejora continua**, que incentive la autoevaluación de la gestión realizada por la red de prestadores.
- Dar a conocer a la red de prestadores las **ventajas** y los diferentes **beneficios** de iniciar un proceso de implementación de los requisitos para los servicios básicos de gestión y colocación de empleo y posterior certificación de la norma técnica 6175.
- Articular la Red del Servicio Público de Empleo por medio de ambientes de aprendizaje.

2. Servicio: **Programa de implementación de la norma**

Es un programa de acompañamiento para la implementación de la norma que contempla un plan de trabajo basado en tres fases diagnóstico, diseño y revisión de documentos.

- ✓ Se realiza acompañamiento con un plan de trabajo para el diseño, revisión y ajustes frente al proceso de implementación de la agencia privada no lucrativa Volver a la Gente punto de atención Bogotá.
 - ✓ Se realiza acompañamiento con un plan de trabajo para el diseño, revisión y ajustes frente al proceso de implementación del APE SENA Regional Bogotá.
 - ✓ Se realiza trabajo colaborativo con la coordinación Nacional de la agencia de empleo del Sena, propendiendo por la calidad de la prestación de los servicios, para futura implementación nacional en todas las regionales del APE SENA
3. Servicio: **Curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175.**
- ✓ En la actualidad participan colaboradores de los prestadores de Compensar, Mampower, Cafam, ESAP, Volver a la Gente y Sena
 - ✓ Se da apoyo, asesoría y respuesta a inquietudes de colaboradores de Compensar frente al curso.
4. Se realizó acercamiento con la Agencia de empleo Ente territorial de la Alcaldía de Bogotá la cual se visitó. En dicha reunión se socializaron los servicios y beneficios establecidos frente a la norma NTC 6175, así como la importancia de implementar unos procesos de calidad con la finalidad de que se apropiaran del programa de acompañamiento a la implementación de la NTC 6175, al momento estamos sujetos a la respuesta del prestador.
5. Servicio: Capacitación en el Taller de Generalidades Transversales de la NTC 6175.
- Se dictó el taller de Generalidades Transversales de la NTC 6175 al prestador de la Agencia de Empleo de la Alcaldía de Bogotá.
6. Se realizó acercamiento con el prestador de la agencia de empleo privada lucrativa Acierta con la finalidad de tomar los servicios en el marco de la NTC 6175. Se proyecto reunión para el mes de octubre.
7. Se realizó acercamiento con el prestador de la agencia de empleo privada no lucrativa Fundacolven para invitarlos a participar en el taller de Generalidades Transversales de la NTC 6175.
8. Participación en el evento socialización de cursos virtuales que se realizó con el APE Sena donde se realizó publicidad del curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175 con la Regional del APE Sena Bogotá.

Se realizó acercamiento con el prestador de la agencia de empleo de CCF Comfamiliar Cartagena para invitarlos a participar en el programa de implementación de la NTC 6175 para el año 2021.

CAQUETA

1. Servicio: **Curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175.**
 - ✓ En la actualidad participan colaboradores del prestador la agencia de empleo CCF de Comfaca.
 - ✓ Se da apoyo, asesoría y respuesta a inquietudes de colaboradores de Comfaca.
 - ✓ Se está realizando acercamiento con la agencia de empleo de la CCF Comfaca para que realice el curso de Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175 con la Regional del APE Sena de Florencia.
2. Participación en el evento socialización de cursos virtuales que se realizó con el APE Sena donde se realizó publicidad del curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175 con la Regional del APE Sena de Florencia.

CASANARE

1. Participación en el evento socialización de cursos virtuales que se realizó con el APE Sena donde se realizó publicidad del curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175 con la Regional del APE Sena de Yopal.

CAUCA

1. Servicio: Curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175.

En la actualidad participan colaboradores del prestador del Sena de Popayán.

CESAR

Se realizó acercamiento con el prestador de la agencia de empleo de CCF Comfacesar para invitarlos a participar en el programa de implementación de la NTC 6175 para el año 2021. El anterior prestador se encuentra en un estado de avance importante para la certificación

CHOCO

Se realizó acercamiento con el prestador de la agencia de empleo de Comfachoco para dictar el servicio asociado a Generalidades transversales de la NTC 6175.

BOLIVAR

1. Participación en el evento socialización de cursos virtuales que se realizó con el APE Sena donde se realizó publicidad del curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175 con las Regionales del APE Sena de Cartagena y Mompos.

BOYACÁ

1. Participación en el evento socialización de cursos virtuales que se realizó con el APE Sena donde se realizó publicidad del curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175 con las Regionales del APE Sena de Tunja, Chiquinquirá, Duitama, Sogamoso y Paipa

CALDAS

1. Participación en el evento socialización de cursos virtuales que se realizó con el APE Sena donde se realizó publicidad del curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175 con las Regionales del APE Sena de Manizales y La Dorada.

CESAR

1. Participación en el evento socialización de cursos virtuales que se realizó con el APE Sena donde se realizó publicidad del curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175 con las Regionales del APE Sena de Valledupar y Aguachica.

CUNDINAMARCA

1. Servicio: **Taller de Profundización**

Se desarrollo el taller de profundización en la ciudad de Bogotá los días 11 y 12 de marzo donde asistieron los colaboradores del Ape Sena Regional Cundinamarca.

Objetivos del Taller:

- Concientizar a la red de prestadores de la importancia de ofrecer un servicio basado en **criterios de estandarización** de procesos, enfocados a la satisfacción de las necesidades de los oferentes.
- Generar una **cultura de mejora continua**, que incentive la autoevaluación de la gestión realizada por la red de prestadores.
- Dar a conocer a la red de prestadores las **ventajas** y los diferentes **beneficios** de iniciar un proceso de implementación de los requisitos para los servicios básicos de gestión y colocación de empleo y posterior certificación de la norma técnica 6175.
- Articular la Red del Servicio Público de Empleo por medio de ambientes de aprendizaje.

2. Servicio: **Curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175.**

- ✓ En la actualidad participan colaboradores del prestador la alcaldía de Tocancipá.

HUILA

1. Servicio: **Curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175.**

En la actualidad participan colaboradores del prestador del Sena Huila y de la Bolsa de Empleo de la UCC con sede en Neiva y APE SENA regional Pitalito.

2. Participación en el evento socialización de cursos virtuales que se realizó con el APE Sena donde se realizó publicidad del curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175 con las Regionales del APE Sena de Neiva, La Plata, Pitalito, Garzón y Campo Alegre.

LA GUAJIRA

1. Servicio: **Curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175.**

En la actualidad participan colaboradores de la agencia de empleo de CCF Comfaguajira

Se realizó acercamiento con el prestador de la agencia de empleo de CCF Comfaguajira para invitarlos a participar en el programa de implementación de la NTC 6175 para el año 2021.

MAGDALENA

1. Servicio: **Programa de implementación de la norma**

Es un programa de acompañamiento para la implementación de la norma que contempla un plan de trabajo basado en tres fases diagnóstico, diseño y revisión de documentos.

- ✓ El punto de atención de la Bolsa de empleo de Institución de educación superior de la UCC- Sede Santa Marta se encuentra en la actualidad desarrollando su plan de trabajo.

2. Servicio: **Taller de Profundización**

Se planeo el taller de profundización en la ciudad de Santa Marta los días 19 y 20 de marzo donde el anfitrión era la agencia de CCF Cajamag estaban invitador todos los prestadores de la magdalena. Sin embargo, por la pandemia el evento fue aplazado.

Objetivos del Taller:

- Concientizar a la red de prestadores de la importancia de ofrecer un servicio basado en **criterios de estandarización** de procesos, enfocados a la satisfacción de las necesidades de los oferentes.
- Generar una **cultura de mejora continua**, que incentive la autoevaluación de la gestión realizada por la red de prestadores.
- Dar a conocer a la red de prestadores las **ventajas** y los diferentes **beneficios** de iniciar un proceso de implementación de los requisitos para los servicios básicos de gestión y colocación de empleo y posterior certificación de la norma técnica 6175.

- Articular la Red del Servicio Público de Empleo por medio de ambientes de aprendizaje.
3. Participación en el evento socialización de cursos virtuales que se realizó con el APE Sena donde se realizó publicidad del curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175 con la Regional del Sena Bogotá.
 4. Se realizó acercamiento con el prestador de la agencia de empleo de CCF Cajamag para invitarlos a participar en el programa de implementación de la NTC 6175 para el año 2021.

META

1. Servicio: **Curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175.**

En la actualidad participan colaboradores del prestador la alcaldía de Castilla la Nueva, Alcaldía de Acacias, Sena de la Regional de Villavicencio y de la Bolsa de la UCC punto satélite de Villavicencio.

2. Participación en el evento socialización de cursos virtuales que se realizó con el APE Sena donde se realizó publicidad del curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175 con la Regional del APE Sena de Villavicencio y Puerto Gaitán.

MONTERÍA

1. Servicio: Curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175.

En la actualidad participan colaboradores del Sena de la Regional de Montería y de la Bolsa de la UCC punto satélite de montería.

NARIÑO

2. Servicio: **Programa de implementación de la norma**

Es un programa de acompañamiento para la implementación de la norma que contempla un plan de trabajo basado en tres fases diagnóstico, diseño y revisión de documentos.

- ✓ El punto de atención de la Bolsa de empleo de Institución de educación superior de la UCC- Sede Pasto se encuentra en la actualidad desarrollando su plan de trabajo.
3. Servicio: **Curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175.**

En la actualidad participan colaboradores del Sena de Pasto y de la Bolsa de la UCC punto satélite de pasto.

4. Participación en el evento socialización de cursos virtuales que se realizó con el APE Sena donde se realizó publicidad del curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175 con las Regionales del APE Sena de Pasto e Ipiales.
5. Se realizó acercamiento con el prestador de la agencia de empleo de CCF Comfamiliar Nariño para invitarlos a participar en el programa de implementación de la NTC 6175 para el año 2021.

NORTE DE SANTANDER

1. Servicio: **Curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175.**

En la actualidad participan colaboradores del prestador la agencia de empleo CCF de Comfanorte.

2. Se realizó acercamiento con el prestador de la agencia de empleo de Comfaoriental para realizar mesa de trabajo para definir posible toma de servicios en el marco de la NTC 6175.

QUINDIO

1. Servicio: **Capacitación General de la NTC 6175**

Se dictó el taller de Generalidades Transversales de la NTC 6175 al prestador de la Agencia de Empleo de CCF Comfenalco Quindío.

2. Servicio: **Curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175.**

En la actualidad participan colaboradores del prestador la Bolsa de empleo de institución de educación superior de la Universidad del Quindío y APE SENA de Armenia.

PUTUMAYO

1. Servicio: **Curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175.**

En la actualidad participan colaboradores de la agencia de empleo de CFF Comfaputumayo.

2. Participación en el evento socialización de cursos virtuales que se realizó con el APE Sena donde se realizó publicidad del curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175 con la Regional del APE Sena de Mocoa.

SAN ANDRES

2. Participación en el evento socialización de cursos virtuales que se realizó con el APE Sena donde se realizó publicidad del curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175 con la Regional del APE Sena de San Andrés y Providencia.

SANTA MARTA

5. Servicio: **Programa de implementación de la norma**

Es un programa de acompañamiento para la implementación de la norma que contempla un plan de trabajo basado en tres fases diagnóstico, diseño y revisión de documentos.

- ✓ El punto de atención de la Bolsa de empleo de Institución de educación superior de la UCC- Sede Santa Marta se encuentra en la actualidad desarrollando su plan de trabajo.

SANTANDER

1. Servicio: **Programa de implementación de la norma**

Es un programa de acompañamiento para la implementación de la norma que contempla un plan de trabajo basado en tres fases diagnóstico, diseño y revisión de documentos.

- ✓ El punto de atención de la Bolsa de empleo de Institución de educación superior de la UCC- Sede Bucaramanga se encuentra en la actualidad desarrollando su plan de trabajo.
- ✓ El centro de empleo de la agencia de Comfenalco Santander.

2. Servicio: **Curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175.**

En la actualidad participan colaboradores de los prestadores de Cajasan, del Sena Bucaramanga, agencia de empleo de CCF Comfenalco Santander y los puntos de atención satélite de la Bolsa de empleo de la UCC en Bucaramanga y Barrancabermeja.

3. Participación en el evento socialización de cursos virtuales que se realizó con el APE Sena donde se realizó publicidad del curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175 con la Regionales del APE Sena de Bucaramanga y Barrancabermeja.

4. Servicio: **Acompañamiento para desarrollar acciones de mejora producto de las Pre-Auditorias**

La agencia de empleo de CCF Comfenalco Santander recibe capacitación de la tabla de ocupaciones con el fin de mejorar los procesos internos sobre el manejo del aplicativo SISE que tiene repercusión directa en la gestión de los servicios de colocación con calidad.

5. Se realizó acercamiento con el prestador de la agencia de empleo de Cajasan para realizar mesa de trabajo para definir posible toma de servicios en el marco de la NTC 6175.

TOLIMA

1. Servicio: **Curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175.**

En la actualidad participan colaboradores del prestador de la Bolsa de empleo de la UCC en Tolima y Espinal.

2. Participación en el evento socialización de cursos virtuales que se realizó con el APE Sena donde se realizó publicidad del curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175 con la Regional del APE Sena de Ibagué.

VALLE DEL CAUCA

1. Servicio: **Programa de implementación de la norma**

Es un programa de acompañamiento para la implementación de la norma que contempla un plan de trabajo basado en tres fases diagnóstico, diseño y revisión de documentos.

- ✓ El punto de atención de la Bolsa de empleo de Institución de educación superior de la UCC- Sede Cali se encuentra en la actualidad desarrollando su plan de trabajo.

2. Servicio: **Curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175.**

En la actualidad participan colaboradores del prestador de la Bolsa de empleo de la UCC en Cali.

3. Servicio: **Capacitación en el Taller de Generalidades Transversales de la NTC 6175.**

Se dictó el taller de Generalidades Transversales de la NTC 6175 al prestador de la Agencia de Empleo de CCF Comfandi.

Participación en el evento socialización de cursos virtuales que se realizó con el APE Sena donde se realizó publicidad del curso Moodle Generalidades transversales de la NTC 6175 con la Regional del APE Sena de Cali.

4. Servicio: **Acompañamiento para desarrollar acciones de mejora producto de las Pre-Auditorias**

La agencia de empleo de CCF Comfandi recibe capacitación de la tabla de ocupaciones con el fin de mejorar los procesos internos sobre el manejo del aplicativo SISE que tiene repercusión directa en la gestión de los servicios de colocación con calidad.

5. Se realizó acercamiento con el prestador de la agencia de empleo de CCF Comfandi para invitarlos a participar en el programa de implementación de la NTC 6175 para el año 2021.

3.1.5 Acompañamientos territoriales Hidrocarburos

La Subdirección ha centrado esfuerzos en brindar acompañamiento constante a los actores del ecosistema de empleabilidad, generando espacios de diálogo informado, fortalecimiento de conocimientos frente al cumplimiento de la normativa laboral vigente, procesos a cargo de los prestadores autorizados y resaltando la importancia de aplicar el principio de la corresponsabilidad por parte de cada uno de los actores; proporcionando de esta manera la convergencia entre sí; transmitiendo el mensaje de transparencia y legalidad entre entes territoriales, Red de Prestadores, empresas y comunidades.

Gráfico 1. Actores estratégicos del territorio



Durante la vigencia del 2020 con corte al 31 de Octubre, se han realizado 671 actividades en 27 departamentos con diversos actores entre los que encontramos: Entes Territoriales / Entidades, Prestadores, Empresas, Comunidad, Instituciones y la Unidad del SPE, tal como se puede evidenciar en la siguiente gráfica:



Gráfico 2. Líneas de atención para los acompañamientos



Durante el estado de emergencia declarado por el Gobierno Nacional a partir del 17 de marzo ha continuado realizando acompañamiento a los actores de los diferentes departamentos; mediante estrategias de atención virtual que permiten establecer comunicación asertiva para informar sobre las medidas implementadas por los prestadores para la brindar los servicios de gestión y colocación de empleo, las actualizaciones del sistema de información SISE y resolver las inquietudes de los grupos de interés. Así mismo se han continuado los procesos de capacitación a entes territoriales, prestadores, empleadores y comunidades y se han atendido las situaciones de conflicto escaladas por los entes territoriales y los líderes comunitarios.

En este contexto, en la vigencia 2020 con corte al 31 de octubre, se han realizado intervenciones de manera presencial y a través de herramientas tecnológicas que han permitido acercar el Servicio Público de Empleo a los territorios.

Gráfico 3. Modalidad de acompañamientos enero a octubre de 2020



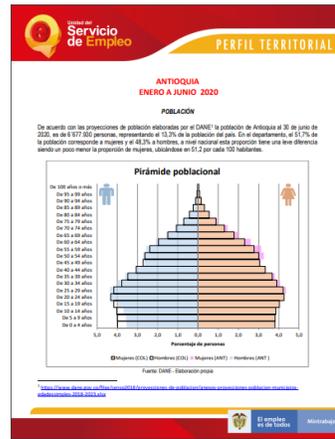
Los 671 acompañamientos realizados de enero a octubre del 2020, corresponden a las siguientes actividades:

Gráfico 4. Actividades realizadas en el periodo enero a octubre 2020 por línea de atención



Fuente: Matriz de comisiones equipo hidrocarburos

El mensaje de legalidad, transparencia, corresponsabilidad y claridad del rol de cada actor territorial se ha llevado a 27 Departamentos y se ha entregando información a 13.069 personas.



- ⊕ Tres Boletines poblacionales relacionados en 2020: mujeres, víctimas del conflicto armado y jóvenes.



- ⊕ 28 reportes semanales de ofertas de empleo vigentes, buscadores registrados y sus anexos respectivos, los cuales tienen información semanal con las principales variables de las ofertas de empleo vigentes, así como de las características y distribución sociodemográfica de las personas que se registran en el Sistema de información del servicio público de empleo. Este reporte se ha entregado cada semana (desde el 22 de abril de 2020) a la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Ministerio del Ministerio de Trabajo.
- ⊕ 28 boletines semanales de mercado laboral, junto con el reporte semanal que se ha venido entregando al Ministerio de Trabajo, el GEIML semanalmente ha venido preparando este boletín con su anexo, que da cuenta de las principales variables coyunturales de la oferta y la demanda laboral y de la red de prestadores. Esta publicación se ha socializado permanentemente con los prestadores a través de la Dirección General de la Unidad.

- ⊕ 26 reportes semanales de colocaciones, los cuales contienen información de variables de distribución sociodemográfica de las colocaciones obtenidas por las personas registradas en el Servicio Público de Empleo.
- ⊕ Ocho cápsulas del mercado laboral que contienen algunos de los conceptos más importantes relacionados con el mercado laboral, sus principales indicadores y algunos datos de interés.



- ⊕ Otros Documentos fuente del SPE como: Profesiones más solicitadas 2019, Salarios y ocupaciones 2019, Las competencias más demandadas por los empleadores en 2019, Boletín de hidrocarburos, Principales competencias de los buscadores de empleo enero 2019 a agosto 2020. Primeros Hallazgos del Análisis de la situación de las personas que postulan a vacantes y aquellos que logran una colocación. Laboratorio de estudio sobre la búsqueda de empleo en Colombia (La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Pontificia Universidad Javeriana y la Unidad del SPE).



- ⊕ Investigaciones fuentes externas: Caracterización de la duración del desempleo en Colombia, Incidencia de la informalidad en el desempleo por el coronavirus, Barreras de acceso al empleo para las personas que deseaban trabajar en 2019, Caracterización de los medios de

búsqueda en el año 2019, Mercado laboral de Colombia (febrero - agosto) y caracterización de los afiliados a las CCF según la GEIH.

En la intranet se habilitó un sitio para publicaciones tanto del Grupo de Seguimiento y Administración a la red de prestadores, como para el Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral:

- ⊕ Otros documentos: Ocho cápsulas del mercado laboral que contienen algunos de los conceptos más importantes relacionados con el mercado laboral, sus principales indicadores y algunos datos de interés.
- ⊕ Boletín de caracterización de prestadores desde marzo de 2016 a septiembre de 2020
- ⊕ Boletines Varios – Artículos: Caracterización de los buscadores (cesantes por emergencia sanitaria)
- ⊕ Boletines Varios – Boletines: 26 Reporte semanal colocaciones de mayo a octubre de 2020
- ⊕ Estudio de suficiencia y cobertura

Dentro del componente de articulación, la Subdirección de Administración y Seguimiento a través del Grupo de Estudio, ha participado activamente en las diferentes mesas de trabajo (Jurídica y técnica), referentes al proceso de unificación de las clasificaciones que conllevará a la Clasificación Única de Ocupaciones de Colombia (CUOC). Se articuló con el Grupo de Hidrocarburos para establecer la clasificación CUOC para este sector. Se gestionó con el Ministerio del Trabajo la inclusión dentro del proyecto de Decreto de la nueva Clasificación, un periodo de dos años para la implementación de la CUOC en el Sistema de Información de la Unidad. Se avanza en procesos de articulación con la Cámara de Comercio de Bogotá y Barranquilla, el Banco de la República.

Se gestionó y avanzó en el desarrollo del Convenio de Asociación N°94 “Análisis del proceso de búsqueda de empleo en Colombia” con la Pontificia Universidad Javeriana, el cual ha tenido como propósito realizar estudios en distintas áreas relacionadas con la búsqueda de empleo de los colombianos que permitan realizar un diagnóstico y caracterización del mercado laboral colombiano para algunos grupos poblacionales; en particular, identificar algunas de las barreras y brechas que afrontan las mujeres, que sirvan de insumo para la proposición de estrategias para mejorar el proceso de búsqueda de empleo para los colombianos.



Se suscribió el Convenio interadministrativo 006 de 2020 entre el DANE y la Unidad del SPE, con el objeto de Aunar esfuerzos entre el DANE y La Unidad del SPE, para realizar el diagnóstico y elaboración del plan de mejoramiento de los registros administrativos de vacantes y de oferentes de empleo que administra La Unidad del SPE. Se entregó la información al DANE y se está a la espera del Informe de diagnóstico de los registros administrativos por parte de esta entidad. Así mismo, se estableció una mesa de trabajo con el DANE, para ver la posibilidad de modificar en la GEIH las preguntas relacionadas con los métodos de búsqueda de empleo de las personas.

Por último, se cuenta con un avance del 90% en la construcción del Diagnóstico del RUE y ya se elaboró la propuesta de modificación de la Resolución 129.

3.2 SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN

3.2.1 Grupo de Diseño

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 217 del 2017 expedida por la Unidad del SPE, el Grupo de Diseño de la Subdirección de Promoción tiene entre otras, las funciones: 1.) Desarrollar modelos y estrategias de intervención del Servicio Público de Empleo; 2.) Diseñar programas para la mitigación de barreras de acceso al mercado; 3.) Construir herramientas e instrumentos para mejorar la gestión de los servicios de gestión y colocación de empleo de la red de prestadores promoviendo la gestión de conocimiento; con base en estas funciones se han llevado a cabo las siguientes actividades:

Estrategias de Inclusión laboral

Con relación a las estrategias, el desarrollo de modelos y el diseño de programas para la mitigación de barreras que ha venido implementando la Subdirección de Promoción, para promover y favorecer el enganche laboral de las poblaciones de difícil inserción laboral, se registran las siguientes:

Estrategia Atención a Migrantes Provenientes de Venezuela

La Estrategia para la Atención a la población migrante desde Venezuela está orientada a facilitar el acceso a la ruta de empleabilidad con los servicios de gestión y colocación a la población migrante retornada y venezolana a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. Para ello estableció que en el marco de esta ruta se llevaría a cabo el registro de la hoja de vida del oferente, su orientación ocupacional individual o grupal, la preselección y remisión; todo lo anterior, con el fin de reducir las barreras de acceso al mercado laboral a la luz del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas.

Actividades realizadas:

- Participación en la construcción de la Guía de orientación ocupacional dirigida a la población migrante venezolana, liderada por ACNUR.
- Realización del evento de socialización de los ajustes a la ruta de empleabilidad para la atención a la población migrante proveniente de Venezuela, llevado a cabo el 10 de marzo de 2020, en el marco de la Jornada de Inclusión Laboral. En el evento participaron más de 200 personas, entre las cuales se encontraban representantes de los prestadores del SPE, empresarios, líderes de asociaciones de personas venezolanas, organismos de cooperación internacional y entidades del Gobierno Nacional. El evento también fue transmitido por Facebook Live desde la cuenta de la Universidad Santo Tomás de Aquino. Los ajustes a la ruta y el resto de información y presentaciones utilizadas en el evento fueron compartidos por correo electrónico a toda la red de prestadores y personas registradas en el evento.

- Durante el mes de junio se culminó la construcción de la Guía para la atención a la población migrante proveniente de Venezuela e inicio de trámite ante la Cámara Colombiana de Libro para la obtención del ISBN.
- Se socializó en el mes de junio la Guía para la atención a población migrante proveniente de Venezuela a los profesionales del equipo de implementación de la Unidad, encargados de prestar asistencia técnica a los prestadores.
- Construcción de una Guía y un Curso Virtual sobre cómo atender a la población migrante proveniente de Venezuela, desde el servicio público de empleo.
- En el mes de agosto se realizó lanzamiento y promoción del curso virtual de Inclusión Laboral: Estrategia de atención para la población migrante proveniente de Venezuela.
- El 14 de agosto se realizó una reunión con la APE Sena en la que se promocionó el curso virtual.
- El 26 de agosto se realizó una reunión con la agencia de la Alcaldía de Envigado para reforzar la transferencia de la estrategia de inclusión laboral para migrantes provenientes de Venezuela y aclarar dudas.
- Durante septiembre se llevó a cabo el proceso de construcción de la propuesta de estudios previos de los contratos de servicios profesionales que financiará la OIM y la OIT, para apoyar la implementación de la estrategia de inclusión laboral para migrantes provenientes de Venezuela en Bogotá, Cali, Pasto, Ipiales, Cúcuta, Bucaramanga, Arauca, Medellín, Riohacha, Maicao, Barranquilla, Cartagena y Santa Marta.
- Al mes de septiembre también se llevó a cabo el proceso de revisión de la versión final del documento de la sistematización del piloto de atención a la población migrante proveniente de Venezuela, que será publicado gracias al apoyo de la OIT y el BID.

Logros alcanzados:

- Elaboración versión final de la Guía de atención a la población migrante proveniente de Venezuela.
- Socialización de los ajustes a la ruta de empleabilidad para la atención a esta población, a toda la Red de Prestadores del servicio público de empleo.
- Se alcanzó el resultado de la terminación de la versión del documento de sistematización del piloto para la identificación y mitigación de barreras de acceso al mercado laboral de la población migrante proveniente de Venezuela, que fue llevado a cabo el año pasado, para revisión del equipo directivo de la Unidad.
- El 21% de la sumatoria de las regionales de la APE Sena y las agencias de empleo de los entes territoriales, tomaron el curso virtual "Inclusión laboral, estrategia de atención a migrantes provenientes de Venezuela".

Retos:

- Concretar el apoyo de los cooperantes para la financiación de la estrategia de fortalecimiento de la intermediación laboral de migrantes provenientes de Venezuela.

Infografía Estrategia Atención a Migrantes



Estrategia Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad

Orientada a brindar capacidad técnica y operativa a la red de prestadores del servicio público de empleo para garantizar la adecuada prestación del servicio para las PCD y los empleadores, permitiendo la vinculación y permanencia laboral de la población con discapacidad.

Principales actividades desarrolladas:



- Durante el primer semestre se presentó la oferta institucional y el Servicio Público de Empleo en los foros regionales de la Orinoquia y el eje cafetero organizados por la Consejería Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad, para impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. E igualmente Se está impartió un curso virtual sobre inclusión laboral de personas con discapacidad con la participación de 60 funcionarios de 12 prestadores del servicio público de empleo.
- Durante el mes de junio se realizó la socialización de la “Guía de ajustes a la ruta de empleabilidad con enfoque en personas con discapacidad” con la participación de 198 funcionarios de 63 prestadores del SPE y entidades relacionadas con el sector trabajo. La guía proporciona a los Prestadores del Servicio Público de Empleo lineamientos técnicos y herramientas con los ajustes a la ruta de empleabilidad que faciliten la atención de personas con discapacidad en el marco del Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas. Se remitió por correo electrónico a los prestadores del SPE. La grabación del evento esta en nuestro canal de YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=gKPgSwMfhhQ&feature=youtu.be>
- Se adelantó curso virtual sobre inclusión laboral de personas con discapacidad con la participación de 200 funcionarios de prestadores del servicio público de empleo. A 30 de junio de 2020 terminaron el curso 66 funcionarios de prestadores del servicio público de empleo correspondientes a 23 centros de empleo de 8 prestadores del SPE a nivel nacional.
- Adicionalmente la Unidad del SPE participó en los Foros Regionales desarrollados por la Consejería Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad, con el ánimo de dar a conocer y promocionar el Servicio Público de Empleo entre las Gobernaciones, Alcaldías, las regiones y los Comités Territoriales de Discapacidad. Con los foros se busca impulsar oportunidades para la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad. Los Foros se realizaron en las siguientes fechas: Orinoquia: 22 de mayo de 2020, Eje Cafetero y Antioquia: 17 de junio de 2020, Amazonía: 5 de junio de 2020, Centro oriente: 12 de junio de 2020, Pacífico: 19 de junio de 2020 y Centro 26 de junio de 2020.
- En el mes de junio se participó en un Facebook Live desarrollado por el Programa Pacto de Productividad para dar a conocer la Bolsa única de Empleo. Se realizaron 2.600 reproducciones. Video disponible en <https://www.facebook.com/2097915633852015/videos/3187598631278182>
Durante el mes de agosto se adelantaron las siguientes acciones:
- Presentación de la oferta institucional 4 eventos regionales organizados por la Consejería Presidencial para la participación de las personas con discapacidad, para impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad y con el ánimo de dar a conocer y promocionar el Servicio Público de Empleo entre las Gobernaciones, Alcaldías, las regiones y los Comités Territoriales de Discapacidad.
Evento Departamento de Bolívar 13 de agosto
Evento Departamento del Valle del Cauca 12 de agosto
Evento Departamento del Quindío 27 de agosto
Encuentro Comité Distrital de discapacidad de Bogotá 27 de agosto



- Se impartió el curso virtual de inclusión laboral de personas con discapacidad con la participación de 253 funcionarios de prestadores del servicio público de empleo. Han terminado el curso virtual 141 funcionarios.
- Se elaboró la metodología y formatos para implementar el reconocimiento a los prestadores inclusivos de personas con discapacidad.
- Se elaboró un proyecto con la OIM para para implementar ajustes razonables en 21 centros de empleo con enfoque de Etnias y discapacidad que será desarrollado en los siguientes territorios: Medellín, Bogotá, Cartagena, Quibdó, Soacha, Riohacha, Buenaventura y Cali.
- Se sostuvo reunión con Combarranquilla, Ministerio del Trabajo y Consejería presidencial de discapacidad para conceptuar sobre un proyecto de ampliación del centro de oportunidades en Barranquilla.
- Se participó el 19 de agosto de 2020 en el programa radial el Camello de INCIRadio donde se presentaron los avances en la estrategia de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Se brindó asesoría a la Federación Nacional de sordos de Colombia FENASCOL sobre inclusión laboral de sus afiliados que son personas con discapacidad auditiva. Se hizo conjuntamente con la Comisión Nacional del servicio Civil e INSOR.

Al mes de septiembre se desarrolló las siguientes actividades:

- Se presentó la oferta institucional 4 eventos regionales organizados por la Consejería Presidencial para la participación de las personas con discapacidad, para impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad y con el ánimo de dar a conocer y promocionar el Servicio Público de Empleo entre las Gobernaciones, Alcaldías, las regiones y los Comités Territoriales de Discapacidad.
Evento departamento del Magdalena sector bananero – palmero 8 de septiembre
Evento departamento del Chocó 16 de septiembre
Evento departamento del Norte de Santander 23 de septiembre
- Se brindó asesoría funcionarios de la Gobernación de Magdalena conjuntamente con la Consejería Presidencial para la participación de las personas con discapacidad, para impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Se participó en 2 reuniones del Grupo de Enlace Sectorial del SND los días 2 y 16 de septiembre de 2020.
- Se participó en reunión el 23 de septiembre de 2020 del Consejo Nacional de Discapacidad para revisar los ajustes razonables y apoyos de la ley 1996 de 2019.
- Se está impartió el curso virtual de inclusión laboral de personas con discapacidad con la participación de 274 funcionarios de prestadores del servicio público de empleo. Han terminado el curso virtual 164 funcionarios.
- Se adelantó la guía de ajustes a la ruta de empleabilidad para la atención de personas adultas mayores con el objeto de proporcionar a los Prestadores del Servicio Público de Empleo lineamientos técnicos y ajustes a la ruta de empleabilidad que mejoren la atención diferencial de adultos mayores en el marco del Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas.
- Se participó en la reunión de la comisión de inclusión laboral para personas con discapacidad donde se presentó los avances que la estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad y las acciones desarrolladas por la unidad del servicio público de empleo.

- Se actualizaron los "Criterios de reconocimiento e instructivo para la postulación al reconocimiento de prestadores inclusivos para personas con discapacidad" con énfasis en atención NO presencial y que se presentarán en la jornada inclusión laboral el primero de octubre del 2020
- Se acompañó a la APE SENA en la revisión de la viabilidad de un proyecto para la generación de empleo para 3.000 personas con discapacidad física en Colombia en tiempos de Covid-19, propuesto por la empresa Powernap25.
- Se atendió la entrevista desarrollada por el Departamento Nacional de Planeación y la firma Econometría en el marco de la evaluación de la política pública de discapacidad 2014-2022; se entregó información relativa al registro y colocación de personas con discapacidad.
- Se participó en el evento del Departamento Nacional de Planeación con miras a elaborar un documento Conpes para la reactivación económica del País Post Covid19 en el componente de capital humano
- Se elaboró plantilla para publicación de ofertas en el catálogo de servicios para la población con discapacidad y participó en reunión con equipo de comunicaciones de la Consejería Presidencial de personas con discapacidad con el fin de construir plantillas del sector trabajo.

Logros alcanzados:

- **Avances en el indicador de resultado:** El indicador para el cuatrienio tiene un cumplimiento del 58%.

INDICADOR	META CUATRIENIO	AVANCE ACUMULADO A SEPT 2020	
		Número	Porcentaje
Colocaciones de personas con discapacidad a través del Servicio Público de Empleo	6.600	3.853	58%

Fuente: Sinergia



INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD



1. La estrategia se orienta a:



Facilitar y aumentar en forma progresiva la colocación laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado en el marco del Modelo de Inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas

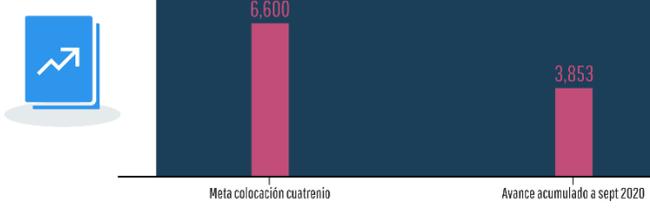
2. Principales actividades desarrolladas



- Se presentó la oferta institucional 4 eventos regionales organizados por la Consejería Presidencial para la participación de las personas con discapacidad, para impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad y con el ánimo de dar a conocer y promocionar el Servicio Público de Empleo entre las Gobernaciones, Alcaldías, las regiones y los Comités Territoriales de Discapacidad.
- Se brindó asesoría a diferentes entidades como la Federación Nacional de sordos de Colombia FENASCOL sobre inclusión laboral de sus afiliados que son personas con discapacidad auditiva. Se hizo conjuntamente con la Comisión Nacional del servicio Civil e INSOR.

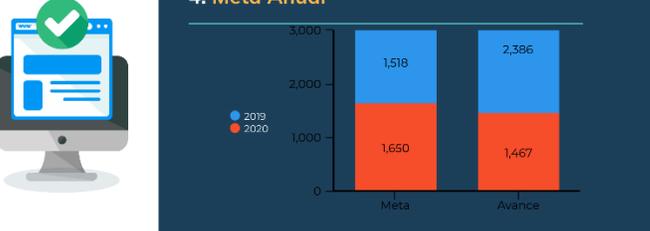
3. Avances en el indicador de resultado

El indicador para el cuatrienio tiene un cumplimiento del 58%.



Categoría	Valor
Meta colocación cuatrienio	6,600
Avance acumulado a sept 2020	3,853

4. Meta Anual



Categoría	2019	2020
Meta	1,518	1,650
Avance	2,386	1,467

1.3. Estrategia con enfoque de Género – Mujeres

Orientada a promover acciones para la inclusión y el cierre de brechas desde el nivel territorial que permitan aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y sus niveles de empleabilidad.

Actividades realizadas:

- Durante el primer trimestre se realizó asistencia a los Comités de Evaluación de Riesgo y Recomendación de Medidas – CERREM Mujeres convocada por la Unidad Nacional de Protección – UNP, con el fin de vincular a la ruta de empleabilidad a las mujeres que fueron remitidas a la Unidad del SPE por parte de dicha entidad, y que cuentan con medidas de protección.
- Adicionalmente se articuló con el Grupo de Equidad Laboral del Ministerio del Trabajo y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, con el fin de desarrollar un piloto en las ciudades de Medellín y Bogotá, donde los prestadores del SPE brinden los servicios de gestión y colocación de empleo, buscando la inserción al mercado laboral de las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar que se adecuen al perfil solicitado por las empresas participantes; el piloto se socializó con la red de prestadores el día 19 de mayo del 2020 y producto de este fueron remitidas 149 mujeres preseleccionadas.
- Durante el mes de junio fue enviada para revisión y comentarios la "Guía de ajustes a la ruta de empleabilidad con Enfoque de Género", la cual fue trabajada con el Grupo de Implementación y Asistencia técnica.
- Adicionalmente en el mes de junio se ha venido trabajando con el Grupo de interno de trabajo para las víctimas y la equidad laboral con Enfoque de Género del Ministerio del Trabajo con el fin de fortalecer la implementación de la ruta de empleo con enfoque de género, a través del desarrollo de un piloto en la ciudad de Medellín con la participación de los prestadores públicos y 2 empresas BPO
- Finalmente, durante el mes de junio se participó en la Mesas Técnicas con OIT para la estructuración del Curso con Enfoque de Género dirigido a la red de prestadores, en el cual fue definido el alcance, las competencias a desarrollar, las temáticas generales a implementar, así como el público objetivo beneficiario del mismo.

Al mes de agosto, se desarrollaron las siguientes acciones:

- Junto con OIT se adelantaron mesas técnicas con el fin de diseñar una formación virtual dirigida a la red de prestadores y al equipo de la Unidad del SPE, con el fin de promover la empleabilidad con enfoque de género, para lo cual se definió la Ficha Nota Concepto en la cual se establece el objetivo, metodología, fases, cronograma, temáticas, población objetivo, productos y resultados esperados; actualmente está en fase de construcción de contenidos.
- En articulación con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Ministerio del Trabajo se ha venido trabajando en la ejecución de un piloto para la ruta de atención con enfoque de género, en la cual se integra las Secretarías y Casas de la Mujer de Medellín y Santander, para lo cual se define una ruta de atención para las mujeres que se

acerquen a dichas oficinas, una capacitación con el fin de dejar capacidad instalada a las mismas:

- El 10 de agosto se llevó a cabo capacitación a los funcionarios de la Secretaría de la Mujer y Equidad de Género de Santander y de la Casa de la Mujer Empoderada de Bucaramanga.
- El 20 de agosto se llevó a cabo capacitación a los funcionarios de la Secretaría de la Mujer de Envigado y de Antioquia.
- El 16 de septiembre se llevó a cabo jornada de socialización de la Estrategia de Inclusión Laboral con enfoque de Género a los prestadores públicos de Medellín.
- El 23 de septiembre se realizó jornada de socialización de la Estrategia de Inclusión Laboral con enfoque de Género a los prestadores públicos del departamento de Santander.
- Se elaboró un folleto informativo donde se indica los pasos que se deben llevar a cabo para realizar el proceso de Auto registro en SISE, con el fin que sirva de insumo para la ruta de atención con enfoque de género que se viene adelantando en articulación con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Ministerio del Trabajo.

Logros

- Al mes de septiembre de 2020 el avance del indicador de resultado en materia de colocación de mujeres refleja un logro con relación al cuatrienio del 66% que equivale a un acumulado de 817.062 colocaciones (Fuente: Sinergia)



ESTRATEGIA CON ENFOQUE DE GÉNERO – MUJERES



La Estrategia está orientada a promover acciones para la inclusión y el cierre de brechas desde el nivel territorial que permitan aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y sus niveles de empleabilidad.



LOGROS ALCANZADOS



- Al mes de septiembre de 2020 el avance del indicador de resultado en materia de colocación de mujeres refleja un logro con relación al cuatrienio del 66% que equivale a un acumulado de 817.062 colocaciones (Fuente: Sinergia)

ACTIVIDADES REALIZADAS



- El 16 de septiembre se llevó a cabo jornada de socialización de la Estrategia de Inclusión Laboral con enfoque de Género a los prestadores públicos de Medellín.

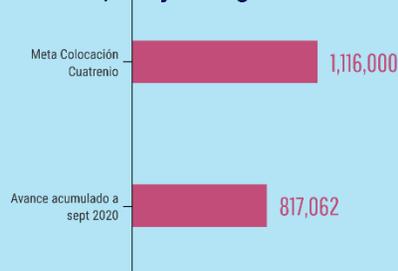


- El 23 de septiembre se realizó jornada de socialización de la Estrategia de Inclusión Laboral con enfoque de Género a los prestadores públicos del departamento de Santander.



- Se elaboró un folleto informativo donde se indica los pasos que se deben llevar a cabo para realizar el proceso de Auto registro en SISE, con el fin que sirva de insumo para la ruta de atención con enfoque de género que se viene adelantando en articulación con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Ministerio del Trabajo.

Avances en el indicador de resultado, refleja un logro con relación al cuatrienio del 66%



Ahora bien, y con relación a las estrategias en el marco del postconflicto y del plan marco de implementación, se resalta:

Estrategia de Inclusión Laboral para Víctimas del Conflicto Armado

Orientada a promover la inclusión laboral efectiva de la población víctima del conflicto armado, por medio de:

- a. La mitigación de las barreras que impiden a las víctimas del conflicto armado acceder al mercado laboral.
- b. La implementación de iniciativas que favorezcan la colocación laboral efectiva de las víctimas del conflicto armado a nivel nacional

Además de lograr la apropiación y el fortalecimiento técnico de los centros de empleo en atención diferencial a población víctima, para prestar una atención adecuada a la población víctima del conflicto armado.

Actividades realizadas:

Durante el primer semestre se adelantó las siguientes actividades:

- Cierres del proyecto víctimas de la vigencia 2019 se coordinó y apoyó la realización de los eventos los días 11 y 12 de marzo del 2020, los cuales contaron con la participación de 318 personas.
- Se participó el lunes 13 de abril del 2020 en el “conversación por la inclusión laboral” organizado por la Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, donde se socializó la estrategia de inclusión laboral para víctimas del conflicto armado.
- Se realizó elaboración y ajuste de los estudios previos, anexo técnico y perfiles del equipo base y territorial para el proyecto de inclusión laboral para víctimas de conflicto armado en la presente vigencia, cabe anotar que a raíz de la pandemia declarada por la OMS fue necesario reorientar la propuesta para ajustarla a esta coyuntura.
- Se adelantó revisión y análisis de las propuestas radicadas por 3 cooperantes (OIT, OIM y PNUD) con su consecuente elaboración de 3 conceptos técnicos y documento con resumen final para evaluar propuestas de cooperantes que se presentaron al proyecto víctimas, con los ajustes del caso.
- Elaboración y ajustes del anteproyecto de inversión para la vigencia 2021 relacionado con el tema víctimas del conflicto armado, cual ya fue aprobado por el DNP y cargado en la plataforma SUIFP.
- Participación en los subcomités de la Red de Nacional de Información - RNI y en la Mesa de Generación de Ingresos y empleo de la UARIV.
- Actualmente se revisa el anexo técnico que formaliza el intercambio de información entre la UARIV y la Unidad del SPE, falta validar por parte de la Subdirección de Tecnología el intercambio de datos adicionales para la suscripción de este nuevo acuerdo.
- Respuesta a requerimiento de la UARIV con relación al estado de cosas inconstitucionales el cual mide el avance del índice del goce efectivo de derechos – IGED, donde se remitió

información cuantitativa y cualitativa con referencia a las acciones adelantadas en la pasada vigencia y adicionalmente aportes para mejorar la política pública a la luz de la Ley 1448 de 2011.

Durante el mes de agosto se desarrollaron las siguientes actividades:

- Revisión y ajustes de los estudios previos, de conformidad con los lineamientos de la Subdirección de Promoción y los acuerdos con la Organización Internacional para las Migraciones.
- Sustentación ante DNP con relación a los efectos, causas y objetivo del proyecto víctimas.
- Participación en los subcomités de la Red de Nacional de Información - RNI y en la Mesa de Generación de Ingresos y empleo de la UARIV.

Durante el mes de agosto se adelantó:

- Revisión y ajustes del Plan Operativo Anual-POA.
- Participación en los subcomités de la Red de Nacional de Información - RNI y en la Mesa de Generación de Ingresos y empleo de la UARIV.
- Realización de actividades de coordinación y logísticas para el lanzamiento del proyecto víctimas a realizarse en el próximo 9 de septiembre de 2020

Durante el mes de septiembre se adelantó las siguientes acciones

- Participación en los subcomités de la Red de Nacional de Información - RNI y en la Mesa de Generación de Ingresos y empleo de la UARIV.
- Lanzamiento del proyecto víctimas realizado el pasado 9 de septiembre de 2020 el cual contó con una asistencia de 251 personas.
- El 25 de septiembre se socializó ante las Agencias de Gestión y Colocación de las Cajas de Compensación lo relacionado al proyecto víctimas de la presente vigencia para invitarlos a que se vinculen con esta iniciativa.
- Suscripción del convenio VISP 270 celebrado entre la OIM y la Unidad del SPE el 30 de septiembre.

Al mes de octubre se adelantó lo subsiguiente:

- Selección y contratación del equipo base del convenio compuesto por los siguientes profesionales:

Nombre	Cargo
Fabio Moscoso	Gerente del Proyecto
Nelson Velásquez	Profesional Experto Empleabilidad Víctimas
Johana Casallas	Profesional Experta Enfoque Psicosocial
Yohanna Vélez	Profesional Experta Gestión Empresarial
William Meneses	Profesional Gestión del Conocimiento
Diana Valencia	Profesional Administrativa

- Selección de 15 Profesionales de Promoción y Gestión Territorial
- Se desarrolló los Contenidos de la Guía Operativa para la Estrategia Integral de Inclusión Laboral para Víctimas del Conflicto Armado 2020, con los siguientes anexos:

Anexo 1 Carta de Intención

Anexo 2 Formulario

Anexo 3 Servicios de Mitigación

Anexo 4 Criterios para la Evaluación

Anexo 5 Registro de Aprendizajes

- Se realizó jornada de transferencia de conocimiento el pasado 29 de octubre de 2020 al equipo territorial seleccionado del proyecto, en la jornada se socializó las generalidades del proyecto, el paso a paso para la vinculación al proyecto, las acciones de gestión empresarial, la aplicación del enfoque psicosocial, la empleabilidad de víctimas, la gestión de conocimiento y la estrategia de comunicaciones hacia prestadores, empresarios y víctimas del conflicto armado

Logros

- Al mes de septiembre de 2020 el avance del indicador de resultado en materia de colocación de víctimas refleja un logro con relación a la meta del cuatrienio del 133% que equivale a un acumulado de 137.677 colocaciones (Fuente: Sinergia)



ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO



Orientada a promover la inclusión laboral efectiva de la población víctima del conflicto armado, por medio de:

- La mitigación de las barreras que impiden a las víctimas del conflicto armado acceder al mercado laboral.
- La implementación de iniciativas que favorezcan la colocación laboral efectiva de las víctimas del conflicto armado a nivel nacional.

Además de lograr la apropiación y el fortalecimiento técnico de los centros de empleo en atención diferencial a población víctima, para prestar una atención adecuada a la población víctima del conflicto armado.



LOGROS ALCANZADOS



- Al mes de septiembre de 2020 el avance del indicador de resultado en materia de colocación de víctimas refleja un logro con relación a la meta del cuatrienio del 133% que equivale a un acumulado de 137.677 colocaciones (Fuente: Sinergia)



- Participación en los subcomités de la Red de Nacional de Información - RNI y en la Mesa de Generación de Ingresos y empleo de la UARIV.



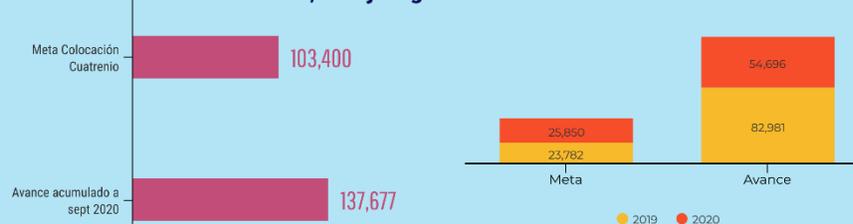
- Selección y contratación del equipo base del convenio compuesto por 6 profesionales

- Selección de 15 Profesionales de Promoción y Gestión Territorial.



- Se desarrolló los Contenidos de la Guía Operativa para la Estrategia Integral de Inclusión Laboral para Víctimas del Conflicto Armado 2020, con sus respectivos anexos.

Avances en el indicador de resultado, refleja logro con relación al cuatrienio del 133%



Otras actividades del Grupo de Diseño

A continuación, se relacionan aquellas actividades orientadas a construir herramientas e instrumentos para mejorar la gestión de los servicios de gestión y colocación de empleo y otras actividades adicionales a la gestión:

Durante el primer semestre se adelantaron las siguientes acciones:

- Participación en la elaboración del Protocolo de Atención no Presencial para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo por parte de los prestadores del SPE.
- Elaboración y ajuste de estudios previos y minuta para la suscripción del Convenio con la Agencia para la Reincorporación y la Normalización – ARN, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el CONPES 3931.
- Proyección de respuestas a requerimientos de entes de control y ciudadanía relacionados con las diferentes estrategias para la atención a población de difícil inclusión laboral.
- Reporte y seguimiento a los indicadores definidos en el Plan Marco de Implementación para la Unidad del SPE.
- Revisión de actividades relacionadas con el Convenio VISP-230 de 2019 y elaboración del informe final de actividades para dar cierre al Convenio.
- Diligenciamiento de reportes referentes a los indicadores del CONPES 166 (Discapacidad e Inclusión Social) y 3931 (Reincorporación).
- Conformación del grupo de trabajo que llevará a cabo las diferentes acciones para la construcción de los instrumentos y herramientas para dar cumplimiento a los compromisos de la Unidad del SPE en el CONPES 3992 (Salud Mental).
- Revisión y consolidación de documentación de la Ley de Veteranos.
- En relación con el aplicativo Performance se han venido realizando los ajustes necesarios para la definición del formato, que se construye con la colaboración de la Subdirección de Desarrollo y Tecnología; para ello se ha recopilado información de los perfiles de: competencia, neurofortaleza, neurodebilidad entre otros contenidos, para el desarrollo del formato final que recibirá el prestador, con la información de cada uno de sus usuarios.
- Se apoyó en la elaboración de los estudios previos de la prueba psicotécnica y en la proyección de la ficha técnica.
- Se construyó documento de análisis para soportar los ajustes e implementación del Modelo de Inclusión Laboral, en términos de su objetivo, alcance, componentes, actores, normatividad, indicadores e implementación en la red de prestadores, de acuerdo con lo aprobado por el equipo directivo de la Entidad.
- Elaboración del perfil y estudios previos para la contratación de un profesional para el apoyo en temas de salud mental y psicosocial para el acompañamiento y apoyo con relación a problemáticas que afecten el desarrollo y desenvolvimiento de buscadores en el contexto laboral.

- Apoyo en la documentación de la matriz del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información – PETI, con relación a los servicios de la Subdirección de Promoción.
- Documentación de matriz relacionada con la recolección de información para informe del rendimiento de las estrategias, la cual se documentó a la luz de las diferentes estrategias de inclusión laboral de población de difícil inclusión laboral.
- Apoyo para la realización de llamadas a 30 prestadores del SPE con el fin de invitarlos a la consulta y lectura de contenidos relacionados con mercado laboral elaborados por la Unidad del SPE.
- Diligenciamiento de matriz de información con relación a la identificación de actores y partes interesadas, en el marco de las diferentes estrategias de inclusión laboral y otros temas a cargo de la Subdirección de Promoción.

Al mes de Julio, se realizaron las siguientes actividades:

- Avance con relación a la documentación del procedimiento del Grupo de Diseño.
- Avance en la elaboración de Guía de Ruta de Empleabilidad para población en situación de pobreza y pobreza extrema.
- Socialización de propuesta documento de observaciones frente al Modelo de Inclusión Laboral al equipo de la Subdirección de Promoción.
- Avance en la revisión de la normativa relacionada con la política de salud mental en Colombia con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Conpes de Salud Mental 3992.

Al mes de agosto, se realizó las siguientes actividades:

- El 13 de agosto se llevó a cabo la primera mesa técnica con Eurosocial con el fin de iniciar con la recolección de los insumos necesarios para la realización del primer producto, que es la “Elaboración de un diagnóstico que identifique las necesidades y limitaciones del uso de los servicios del SPE por parte del sector empresarial, para la colocación de la población nacional y migrante que incluya un instrumento de análisis elaborado para tal propósito”.
- El 25 de agosto se desarrolló la segunda mesa técnica con Eurosocial en la cual se elaboró el plan de trabajo con el fin de detallar las actividades, subactividades y tiempos aproximados de ejecución.
- Se elaboró documento inicial de la guía de ajustes a la ruta de empleabilidad con enfoque en personas adultas mayores. (Ley 2040 de 2020).
- Se elaboró un documento inicial con el marco conceptual y normativo para dar cumplimiento al Conpes de Salud Mental 3992 de 2020, para la construcción de los lineamientos de la estrategia de inclusión laboral de la población afectada con problemas o trastornos mentales.
- Durante el mes de agosto se consolidó documento relacionado con los comentarios y observaciones a la revisión y propuesta de ajuste al Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de brechas, el cual se remitió al Subdirector de Promoción para su revisión y aprobación.

Al mes de septiembre y octubre se desarrollaron las siguientes actividades:

- Avance con relación a la documentación del procedimiento del Grupo de Diseño.
- Elaboración de la primera versión de Guía de Ruta de Empleabilidad para población en situación de pobreza y pobreza extrema, con el resultado de la realización de la primera versión.
- Avance del documento con el marco conceptual y normativo para dar cumplimiento al Conpes de Salud Mental 3992 de 2020, para la construcción de los lineamientos de la estrategia de inclusión laboral de la población afectada con problemas o trastornos mentales.
- Con relación a la gestión de las Subdirección de Promoción con Eurosocial en materia de Gestión Empresarial se informa:
El 4 de septiembre se llevó a cabo la tercera mesa técnica en donde como avance del documento metodológico se ajusta y aprueba plan de trabajo, se revisan los informes cualitativos de diferentes territorios con el fin que sirvan de referente para la decidir los departamentos a los cuales se les aplicará el instrumento. Se adelantó proceso de cálculo de muestra para la aplicación del instrumento.
Adicionalmente con base en el borrador de encuesta remitida por Eurosocial se estructuró un nuevo instrumento, de acuerdo con las necesidades actuales, con el fin que sea aplicada a empresas denominadas para este ejercicio "clientes" y "no clientes"; es decir quienes usan y no el SPE. El 17 de septiembre se llevó a cabo la cuarta mesa técnica con Eurosocial en el cual se validó el instrumento estructurado y se recibieron algunas observaciones por parte del equipo técnico de Eurosocial.
- El 30 de septiembre con el apoyo del Ministerio de Cultura y el DANE se llevó a cabo la Sensibilización en Cultura y Mentalidad Naranja a toda la red de prestadores, en el marco de la Jornada de Inclusión Laboral.
- Finalmente, se prestó apoyo desde Diseño en el marco de la Carta Acuerdo suscrita entre MinTrabajo y OIT, donde se adelantaron las mesas técnicas correspondientes para la revisión del Sistema de Seguimiento y los módulos que harán parte del Sistema de Formación.
- Documentación reporte denominado 8 semanas de gestión.

3.2.2 Grupo de Implementación y Asistencia

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 064 de 2017 expedida por la Unidad del SPE, el Grupo de Implementación y Asistencia Técnica de la Subdirección de Promoción tiene entre otras, las funciones de: 1.) Brindar asesoría y/o acompañamiento a potenciales prestadores del SPE; mediante el desarrollo y evaluación y procedimientos, actividades e instrumentos conforme a los lineamientos y alcances establecidos al interior de la Unidad. 2.) Desarrollar y evaluar procedimientos, actividades de transferencia e instrumentos orientados a la asesoría y asistencia técnica de los prestadores del SPE, para el diseño puesta en marcha y mejoramiento continuo de sus servicios, acordes con los estándares de calidad, lineamientos y alcances establecidos al interior de la Unidad; 3.) Promover actividades de articulación de actores en las regiones del país, a partir de instrumentos orientados a la promoción del SPE y su red de Prestadores según lineamientos y alcances establecidos al interior de la Subdirección y la Unidad y 4.) Construir y desarrollar esquemas de seguimiento, evaluación y ajuste a la implementación de los lineamientos establecidos al interior de la Unidad, con el fin de socializar experiencias exitosas y generar espacios de gestión de conocimiento para el mejoramiento continuo de la prestación del servicio.

Con base en estas funciones, desde el equipo de Implementación y Asistencia Técnica de la Subdirección de Promoción, durante todo el tiempo del estado de emergencia establecido por el Gobierno Nacional, se definió trabajar con sus profesionales de manera articulada por medio de los diferentes canales ofrecidos por la entidad y los aliados en cada territorio para acompañar de manera permanente y constante a los prestadores tales como: Meet, correo electrónico, zoom, Teams, WhatsApp y llamadas permanentes.

A continuación, se relacionan las acciones acumuladas al mes de octubre de 2020, que ha venido liderando el equipo, con la finalidad de dar a conocer las actividades que de manera conjunta se han desarrollado:

1. Asistencia a la red de prestadores: En materia de acompañamiento y asistencia técnica a la red de prestadores del territorio se resaltan las siguientes acciones
 - Acompañamiento a la red de prestadores autorizados por la Unidad del SPE de manera permanente desde el equipo de implementación y asistencia técnica a través de 480 acciones sobre diversos temas y procesos tales como, sentencia corte constitucional C-473 de 2019, SISE, procesos de autorización, renovación y modificación de autorizaciones a prestadores, inquietudes Programa Empléate y cursos virtuales de la Unidad, entre ellos Programa Empléate y Guía ruta de empleabilidad personas con discapacidad, entre otros.
 - Durante el presente año y teniendo presente la emergencia decretada por el Gobierno Nacional a causa de la emergencia sanitaria informada por la OMS, a causa del Covid- 19, el equipo de implementación ha realizado alrededor de 2.803 asesorías a la red de prestadores a través de correos electrónicos y llamadas, siendo este un canal de contacto directo con cada prestador.
 - Asesoría para la elaboración y presentación de proyectos de viabilidad, reglamentos y demás documentos necesarios para la presentación, renovación o modificación de solicitud de

autorización como prestadores del SPE, se dio acompañamiento a través de 146 asesorías previas y acompañamiento a la resolución de inquietudes frente a la carta de observaciones emitida por la Subdirección de Administración y Seguimiento.

- Evaluación técnica a 63 Proyectos de viabilidad presentados y registrados a través de la herramienta CIPRES de Agencias de gestión y colocación públicas.

Además de lo mencionado anteriormente, de manera transversal el equipo de implementación diseñó una estrategia de formación a la red de prestadores de manera virtual, la cual fortalecerá la gestión de los prestadores en cada territorio, en ese contexto. Durante el 2020, se han realizado 16 jornadas de transferencia de conocimiento a los Prestadores del SPE desagradadas de la siguiente manera:

- Se realizaron dos transferencias presenciales con el objetivo de capacitar a los prestadores asistentes en la ruta básica de empleabilidad, el Modelo de Inclusión Laboral y el Sistema de Información con el fin de fortalecer la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.
 - Transferencia 1: realizada para entes territoriales de Meta, los días 3 y 4 de febrero, asisten 20 funcionarios de las APE Alcaldías de Villavicencio, Guamal, Acacias, Castilla La Nueva.
 - Transferencia 2: realizada para la bolsa de empleo Afesalwil de Santander, los días 10 y 11 de marzo, asistentes 7 funcionarios de la bolsa.
- El 3 de abril se realizaron tres (3) encuentros virtuales con Prestadores dirigidos a CCF, entes territoriales y APE Sena con sus coordinadores regionales. Allí se presentó el protocolo de atención modalidad no presencial para el Servicio Público de Empleo, lanzamiento de la plataforma de cursos virtuales y resolución de inquietudes derivadas de la pandemia Covid -19, con los prestadores asistentes.
- El 3 de junio se realizaron tres (3) jornadas con prestadores para socialización del Programa Empléate que la Unidad del SPE trabaja en alianza con Prosperidad Social, presentando en qué consiste, cómo se puede participar y explicando la metodología del programa. Estas jornadas se realizaron por nodos: Nodo 1 - Región Caribe, Región Pacífico, Caquetá, Amazonas, Putumayo, Guainía, Guaviare, Vaupés y Vichada. Nodo 2- Bogotá, Cundinamarca, Santander, Norte de Santander, Huila, Tolima y Boyacá. Nodo 3 - Meta, Casanare, Arauca, Antioquia y Eje Cafetero. Igualmente, junto con Prosperidad Social, el 23 de junio se realizó una jornada con Prestadores de Bogotá y Cundinamarca para fortalecer conocimiento y clarificar inquietudes sobre Programa Empléate. El 25 de junio se realizó jornada con Agencia de Alcaldía de Tocancipá y Empresarios.
- El 16 de junio se realizó, con el acompañamiento de OIT, el webinar: “Cómo lograr un regreso seguro y saludable al trabajo durante la pandemia por Covid-19”, también se hizo el lanzamiento del curso virtual Modelo de Inclusión Laboral: Gestión con Empleadores.
- El 25 de junio se realizó un evento virtual con Prestadores para socialización de la guía de ajustes a la ruta de empleabilidad con enfoque en personas con discapacidad.

- Capacitación al Prestador Alcaldía de Medellín, mayo 13 (Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas), junio 4 (Ruta de Empleabilidad).
 - Socialización del Proceso de Autorizaciones a Bolsas de Empleo de Instituciones de Educación Superior, mayo 8.
 - El 23 julio se realizó de manera virtual Transferencia de Conocimientos a la Agencia de Empleo Alcaldía de Villavicencio de los siguientes temas: generalidades Unidad del SPE, Ruta Única de Empleabilidad - Modelo de Inclusión Laboral y Sistema de Información SISE – Hidrocarburos.
 - El 5 de agosto se realizó de manera virtual Transferencia de Conocimientos a la Agencia de Empleo Cafaba de los siguientes temas: generalidades Unidad del SPE, Ruta Única de Empleabilidad - Modelo de Inclusión Laboral y Sistema de Información SISE – Hidrocarburos.
 - El 26 de agosto se realizó una socialización y refuerzo para la estrategia de atención a migrantes a las Alcaldías de Barbosa y Envigado.
 - Los días 15, 17, 22 y 24 de septiembre se realizó Capacitación Básica del Servicio Público de Empleo a los Prestadores Alcaldía de Castilla la Nueva, Alcaldía de Acacias, Alcaldía de Guamal, Alcaldía de Piedecuesta, Alcaldía de Villavicencio, IMEBU, Alcaldía de Caldas, Alcaldía de Barbosa, Alcaldía de Girardota, ADELI, Alcaldía de Bello, Agencia Pública de Gestión y Colocación de Empleo de Facatativá -APEF-, Agencia Pública de Gestión y Colocación de Empleo del Distrito Bogotá, Gobernación De Magdalena, Área Metropolitana Barranquilla, Alcaldía de la Estrella en dos grupos.
 - El 18 septiembre se capacitó en entrevista de empleabilidad a los Prestadores que pasaron la segunda convocatoria Empléate del DPS.
 - El 21 de septiembre se realizó socialización de la ruta de empleo con enfoque de género con los Prestadores del Municipio de Medellín.
 - El 23 de septiembre se realizó socialización de la ruta de empleo con enfoque de género con los Prestadores del Departamento de Santander.
 - Los días 8, 14, 15 y 20 de octubre se realizó Capacitación Básica del Servicio Público de Empleo a los Prestadores Alcaldía de Castilla la Nueva, Alcaldía de Acacias, Alcaldía de Piedecuesta, Alcaldía de Villavicencio, IMEBU, Alcaldía de Medellín, Alcaldía de la Estrella, Alcaldía de Girardota, ADELI, Alcaldía de Bello, Agencia Pública de Gestión y Colocación de Empleo del Distrito Bogotá, Alcaldía de Funza, Comfamiliar Camacol.
2. Posicionamiento en territorio del Servicio Público de Empleo: Desde el equipo de implementación y asistencia técnica, se acompañan algunos espacios en los territorios, dentro de los que se mencionan:
- Participación en 166 sesiones en los Subcomités de Gestión y Desempeño departamental del sector trabajo de acuerdo con las funciones establecidas en la resolución 0420 del 2019 expedida por el Ministerio de trabajo y del Subcomité de Política salarial y laboral.

- Capacitación a los profesionales del Grupo de Asistencia Técnica Territorial - GATT del Ministerio de Trabajo que están ubicados en cada uno de los departamentos, con la finalidad de alinear el mensaje del Servicio Público de empleo en el territorio en donde se tuvo la participación de 26 profesionales.
- En lo relacionado con los cursos desarrollados en la Plataforma Moodle, con corte a octubre 31 se han registrado un total de 520 participantes, distribuidos en: 313 en el Curso Estrategia para la atención de Personas con Discapacidad (184 ya terminaron el curso) y 207 en el Curso Modelo de Inclusión Laboral: Gestión con Empleadores (139 han culminado el curso).

Eventos virtuales para los prestadores

Desde la Subdirección de Promoción se gestionó y promocionó la realización de varios espacios con los prestadores, como:

- Socialización programa Empléate: Bajo el Convenio Interadministrativo 143 de 2020 firmado entre la Unidad del Servicio Público de Empleo y Prosperidad Social, se apoyó el desarrollo del Programa Empléate y las acciones de promoción con la red de prestadores, para una oportuna participación y ejecución del mismo. El Programa Empléate busca promover iniciativas de apoyo al empleo para eliminar y/o mitigar las barreras existentes que permitan el acceso efectivo y permanencia en el mercado laboral de la población sujeto de atención de Prosperidad Social, contribuyendo así a la generación de ingresos y superación de la pobreza.
 - Realización de 5 jornadas de socialización del Programa Empléate a prestadores del SPE, tres el 3 de junio con participación 350 personas, una el 23 de junio con prestadores de Bogotá y Cundinamarca, una con los delegados de las agencias del APE SENA, con participación de 103 asistentes. Adicionalmente se participó en el Encuentro Virtual de Socialización del Programa Empléate y ABC (29/05/2020): Donde 333 personas confirmaron asistencia mediante el cuestionario de inscripción.
 - Webinar "Regreso seguro y saludable al trabajo durante la pandemia por Covid -19", realizado el 16 de junio. En este espacio también se hizo lanzamiento oficial del curso virtual Modelo de Inclusión Laboral: Gestión con Empleadores.
 - Socialización "Guía de Ajustes a la Ruta de Empleabilidad con Enfoque en Personas con Discapacidad", evento realizado pasado el 25 de junio.
3. Apoyo técnico: en materia de acompañamiento técnico a estrategias lideradas por la Unidad del SPE, se han venido desarrollo alrededor de 321 acciones de relacionamiento y participación, descritas de la siguiente manera:
- Revisión de la Carta Acuerdo de la OIT para el Fortalecimiento de la Asistencia Técnica: en donde se logró realizar análisis, proyección, socialización y argumentación de observaciones a los documentos de la Fase 1 y 2., buscando la mejora de los contenidos plasmados en las herramientas. Por otra parte, se logró el envío de hallazgos en la gestión de conocimiento;

resoluciones de los GIT; sondeo a prestadores sobre el alcance de la AT y una revisión de los Términos De Referencia de contratación del sistema de seguimiento a la Asistencia Técnica.

- Plan Nacional de Desarrollo. Artículo 195 Inclusión Laboral: • Análisis y ajustes de propuesta de instructivo de evaluación de asesorías técnicas. Envío al Subdirector de Promoción. • Sesión de trabajo con subdirector sobre argumentación de la autorización de las asesorías técnicas • Sesión de trabajo con Jurídica y subdirector sobre argumentación de la autorización de las asesorías técnicas.
- Integración Regional de los SPE: • Apoyo técnico a la resolución de inquietudes de Ecuador, respecto al Plan de Trabajo, previa redefinición de cronograma del mismo. Revisión de documentos y priorización de los mismos, para la consultoría ofrecida por la OIT.
- Prueba psicotécnica (Prosperidad Social y aplicativo de consulta): - Apoyo técnico a DPS en la incorporación del instrumento en la implementación de la Ruta de Empleabilidad y el Programa Empléate. Asesoría en ajustes y respuesta a observaciones. o Presentación a coordinadores y definición de ruta de trabajo para la implementación del aplicativo de consulta.
- Conpes de Salud Mental: - Apoyo a la Coordinación en la socialización de avances de la Unidad del SPE en reunión intersectorial convocada por Min Salud. • Análisis y ajustes de propuesta de plan de trabajo, Conpes Salud Mental. • Estudio de la normatividad de la Salud Mental en Colombia. Realización de fichas resumen. • Mesas internas de discusión de la normatividad. • Mesa de trabajo con Asociación Fundamental de Colombia. Discapacidad psicosocial.
- Relacionamiento con Prosperidad Social, seguimiento y ejecución de tareas derivadas del convenio interadministrativo 143 / 066: Gestión para la correcta ejecución de las 6 líneas de acción del plan de trabajo acordado entre ambas entidades. Ejecución de las actividades derivadas del plan de trabajo.
- Se desarrolló la propuesta metodológica para implementar acciones conjuntas entre OIM, USAID, DNP, SENA, MINTRABAJO Y MININTERIOR en materia de la mitigación de barreras de la población étnica, incluyendo PcD, incentivos a empleadores, equidad de género y se continúa trabajando en los temas relacionados a la estrategia de atención a población a grupos étnicos en el marco de la alianza entre OIM, USAID y la Unidad del SPE.
- Se adelantó el desarrollo de una estrategia Piloto con el Ministerio de Trabajo, la Consejería presidencial para la equidad de Género, empresas con el sello equipares y los prestadores públicos de Antioquia, Bucaramanga, con la finalidad de atender a las Mujeres que se acercan a las casas y secretarías de la mujer en dichos territorios, esto como prueba piloto de acciones conjuntas. Cabe resaltar que además de esta acción se siguen adelantando espacios de concertación con las entidades mencionadas para implementar mejoras en la atención con enfoque de género.
- Servicio de atención e instrumentos y herramientas del modelo de inclusión laboral para adecuarlos al fortalecimiento de los servicios de gestión y colocación y de asistencia técnica a las Bolsas de Empleo de las IES. Articulación con agremiaciones de IES como ASCUN y RED TTU, con representantes de los nodos regionales de oficinas de egresados de IES. Realización de cinco (5) mesas de trabajo regionales y de un (1) evento nacional entre septiembre y octubre.

- Otros (Misión de Empleo; Estrategia Cooperación; Economía Naranja; CUOC; DPS-Empléate; BID; Revisión. - Análisis técnico y ajustes a los TDR de los profesionales de la UTG2, en el marco del proyecto BID.
- Seguimiento Estrategia COL - COL y desarrollo de tareas derivadas de la misma: gestión para ejecución evento de cierre con prestadores participantes, guiones de intervención y minuto a minuto del evento, producción de material con contenido técnico derivado del Col - Col.
- Evento virtual Accede.
- Estrategia de Jóvenes: ABC Prestadores
- Estrategia Jóvenes en el Estado del DAFP - Seguimiento acciones COMPENSAR - CAFAM publicaciones vacantes para jóvenes de Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Ministerio de Industria, Comercio y Turismo y Superintendencia de Industria y Comercio.
- Socialización Estrategia de Víctimas vigencia 2020.

Cabe resaltar que desde el equipo de manera constante nos encontramos desarrollando y participando en las acciones de capacitación institucional de acuerdo con lo requerido por el equipo de talento humano, finalmente es importante precisar que el apoyo a la red de prestadores desde el equipo de implementación ha sido constante en cada uno de los territorios asignados.



Infografía Logros y Resultados en cifras 2020

Asistencia Técnica e Implementación en hechos, datos y cifras acumuladas 2020

En el marco de la prestación de una asistencia técnica innovadora de cara a los cambios generados por la nueva normalidad, en donde el aislamiento físico y social decretado para contener el brote de la pandemia, es una particularidad, se resaltan los siguientes aspectos:

 100% del equipo trabajando, orientando y asesorando a la red de prestadores para responder oportunamente a esta nueva normalidad

2.803

Asesorías virtuales a la Red de Prestadores en el marco de la Pandemia

184

Personas certificadas en el Curso, Estrategia para la atención de Personas con Discapacidad

139

Personas certificadas en el Curso de Modelo de Inclusión Laboral: Gestión con Empleadores



Prueba Psicotécnica

Apoyo técnico a DPS en la incorporación del instrumento en la implementación de la Ruta de Empleabilidad y el Programa Empléate



Conpes Salud Mental

Avances en la materia, según cronograma de la Unidad del SPE



Fortalecimiento a las capacidades técnicas de los prestadores

520

Participantes registrados a los cursos desarrollados en la plataforma Moodle: Discapacidad e Inclusión laboral: Gestión con empleadores



480

Acciones puntuales dirigidas a la Red de Prestadores que incluyen entre otras, acompañamiento SISE, procesos de autorización, renovación entre otros



321

Acciones de relacionamiento y participación



Posicionamiento en territorio del Servicio Público de Empleo

166

Participaciones a las sesiones en los Subcomités de Gestión y Desempeño departamental del sector trabajo

146

Acciones de asesoría a Proyectos de viabilidad

63

Proyectos de viabilidad presentados para evaluación

3.2.3 Cooperación

3.1 La estrategia es la bitácora que indica la dirección, temáticas prioritarias de acción, las modalidades y la oferta y demanda de la cooperación internacional y las alianzas público – privadas. Las siguientes son las actividades efectuadas.

3.1.2 Actividades realizadas

La estrategia se encuentra en diagramación. Frente a la misma, se cuenta con:

- Demanda de cooperación. Proyectos considerados prioritarios para ser gestionados y apoyados con recursos de cooperación, obtenidos a partir de la aplicación de estadística descriptiva.
- Oferta de cooperación. Propuesta inicial de portafolio de buenas prácticas y casos exitosos
- Herramienta de seguimiento. Herramienta diseñada y aplicada con los proyectos de Eurosocietal, Fundación Neme, BID, OIT- Score, OIT-Países Andinos, Agencia Federal de Empleo de Alemania y OIM Étnicos.
- Campaña de socialización de la cooperación. Efectuada en su primera fase y actualmente en socialización de cartilla o ABC de la Cooperación y de los Procedimientos de Gestión y Seguimiento de proyectos en los medios informativos dispuestos por la Unidad (Voz del Empleo y Unidad informa).
- Procedimientos de las acciones de cooperación. Diseño, aprobación y formalización de los procedimientos GP -Pr – 03 Gestión y GP-Pr-04 de Seguimiento de Proyectos de Cooperación, los cuales se encuentran publicados en el SIG de la intranet.
- Elaboración y formalización de los formatos: GP-Ft-01 Ficha de perfil de proyecto, GP-Ft-02 Ficha Oferta Cooperación, GP-Ft-03 Ficha Evaluación de Viabilidad.
- Estrategia de cooperación, socializada al subdirector de Promoción la cual contiene introducción, antecedentes, metodología, visión, líneas estratégicas, estructura operativa, procedimientos y herramientas, propuesta de portafolio de buenas prácticas, líneas temáticas y proyectos, mapa de actores, relacionamiento con socios y aliados, socialización y conceptos

3.1.3 Avances

En desarrollo de la Estrategia, se tienen los siguientes avances adicionales:

- Elaboración del primer informe de gestión de la cooperación institucional en la Unidad.
- Aprobación del Plan de Trabajo entre la Unidad del SPE y la Agencia Federal de Empleo de Alemania.
- Diseño de módulo 1 de la capacitación de género con el apoyo de OIT-Score.
- Firma de memorando de entendimiento para “Fortalecimiento Orientación Ocupacional” en revisión por la Embajada de Canadá Articulación y apoyo al equipo técnico del proyecto Plan de Relacionamiento y Atracción de Empresarios y el asesor aportado por Eurosocietal, elaboración por el equipo técnico de la herramienta dispuesta para la encuesta dirigida a



empresarios para el diagnóstico en uso y conocimiento de la Unidad y el SPE, acordados en el plan de trabajo.

- Aprobación del proyecto binacional de fortalecimiento de capacidades institucionales y operativas en la Comixa entre Colombia y República Dominicana. Este proyecto en particular estará en cabeza de la Unidad del SPE y el Ministerio de Trabajo de Rep. Dominicana.

Infografía estrategia de Cooperación

Estrategia de Cooperación

1. La estrategia es:

La estrategia es la bitácora que indica la dirección, temáticas prioritarias de acción, las modalidades y la oferta y demanda de la cooperación internacional y las alianzas público – privadas. Las siguientes son las actividades efectuadas.

2. Principales actividades desarrolladas

- Demanda de cooperación. Proyectos considerados prioritarios para ser gestionados y apoyados con recursos de cooperación, obtenidos a partir de la aplicación de estadística descriptiva.
- Oferta de cooperación. Propuesta inicial de portafolio de buenas prácticas y casos exitosos
- Herramienta de seguimiento. Herramienta diseñada y aplicada con los proyectos de Eurosocietal, Fundación Neme, BID, OIT- Score, OIT-Países Andinos, Agencia Federal de Empleo de Alemania y OIM Étnicos.
- Procedimientos de las acciones de cooperación. Diseño, aprobación y formalización de los procedimientos GP -Pr – 03 Gestión y GP-Pr-04 de Seguimiento de Proyectos de Cooperación, publicados en el SIG de la intranet.

3. Avances: entre otros se registra

- Elaboración del primer informe de gestión de la cooperación institucional en la Unidad.
- Aprobación del Plan de Trabajo entre la Unidad del SPE y la Agencia Federal de Empleo de Alemania.
- Diseño de módulo 1 de la capacitación de género con el apoyo de OIT-Score.
- Aprobación del proyecto binacional de fortalecimiento de capacidades institucionales y operativas en la Comixa entre Colombia y República Dominicana. Este proyecto en particular estará en cabeza de la Unidad del SPE y el Ministerio de Trabajo de Rep. Dominicana.

3.2.1 Proyectos gestionados



Avances proyectos de Cooperación

Considerando el cierre del año y las limitaciones para gestionar el proyecto con la Fundación ONCE de España para la “Intermediación laboral efectiva para personas con discapacidad a través del uso de tecnología”, se decidió posponerlo hasta nueva orden.

Etapa 1: Relacionamiento

Los proyectos programados para 2020, a la fecha ha superado esta etapa.

Etapa 2: Formulación

Canadá - Embajada de Canadá en Colombia: Proyecto Fortalecimiento del Servicio de Orientación Ocupacional.

Etapa 3: Aprobación

República Dominicana - Ministerio de trabajo: Proyecto Fortalecimiento de capacidades nacionales para regular las Agencias de Empleo.

Etapa 4: Ejecución

Eurosocial: Proyecto Creación de un Plan de Relacionamiento y Atracción de Empresarios

Alemania - Agencia Federal de Empleo: Proyecto Intercambio de información, experiencias y promoción de la migración laboral

Organización Internacional del Trabajo: Formación en Equidad de Género para la Red de Prestadores y Servidores de la Unidad del SPE.

Organización Internacional del Trabajo: Integración Regional de los Servicios Públicos de Empleo de la región.



Avances Proyectos de Cooperación

Proyectos gestionados con organismos cooperantes o gubernamentales de otros países

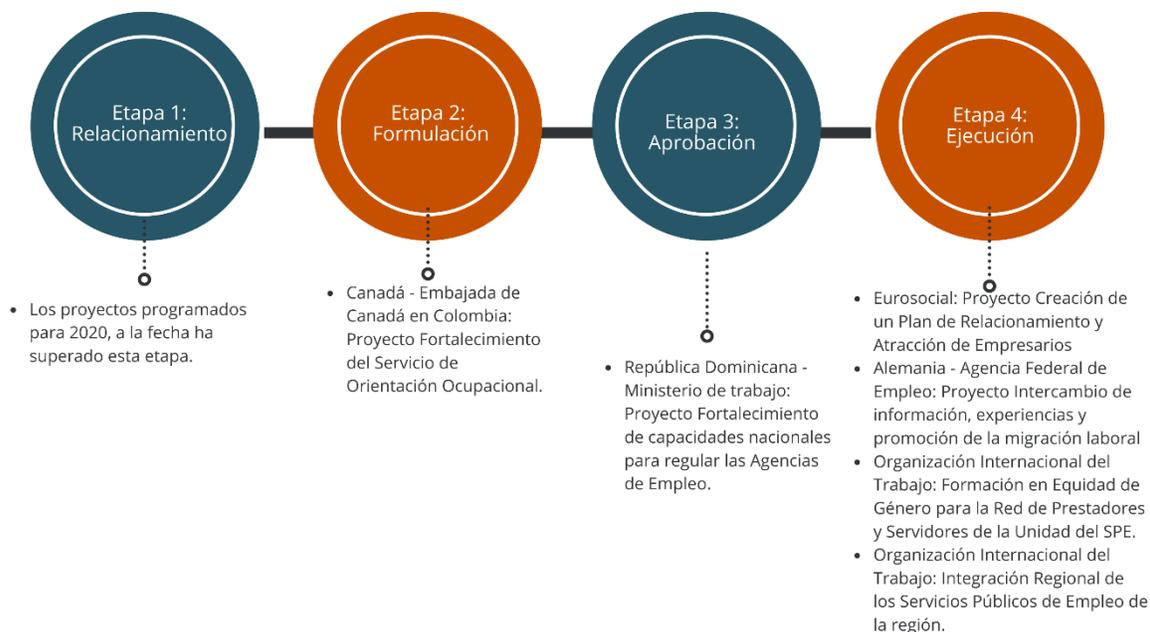


Figura avances proyectos de Cooperación

3.2.2 Avances de los proyectos

3.2.2.1. Eurosocial - Comunidad Europea “Plan de relacionamiento y atracción a empresarios”

Actividades:

- Aprobación de la herramienta de encuesta dirigida a empresarios por el equipo técnico del proyecto.
- Envío del oficio dirigido a la Red de Prestadores con el fin de que el sector empresarial vinculado a la red en mención, diligencien la herramienta dispuesta.
- Ejecución de la Etapa 1 del proyecto “Diagnóstico de necesidades y limitaciones del uso de los servicios del SPE por parte del sector empresarial”.

Retos

- Cumplimiento de los tiempos estipulados en el plan de acción para cada uno de los productos, una vez se cuente con el aval oportuno del nivel directivo.
- Amplia respuesta del sector empresarial a la aplicación de la encuesta con base en la muestra a definirse.

3.2.2.2. Agencia Federal de Empleo (BA) - Alemania “Intercambio de información, experiencias y promoción de migración laboral justa”

Actividades

- Elaboración de informe de avances y pendientes del desarrollo del proyecto, en el cual se incluye plan de trabajo, convenio y la participación de la AFEA en la jornada de inclusión laboral.
- Aprobación del Plan de Trabajo.
- Seguimiento de temáticas tales como plan de trabajo, firma del convenio y resolución de dudas del equipo técnico de la Unidad del SPE.

Retos

- Coordinación armónica del trabajo entre la Agencia, la Unidad del SPE y la Red de Prestadores
- Gestión y firma de un convenio de cooperación y colocación que responda a los intereses y necesidades de las partes, favoreciendo a los ciudadanos con mayores oportunidades de colocación en las profesiones que sean seleccionadas.

3.2.2.3. Comixta Colombia – República Dominicana “Fortalecimiento de capacidades nacionales para regular las Agencias de Empleo”

Actividades

- Gestión de agendas de directivos y equipos técnicos para el establecimiento final de los parámetros del proyecto entre la Unidad del SPE y el Ministerio de Trabajo de República Dominicana.
- Aprobación del plan de trabajo binacional para el fortalecimiento de capacidades institucionales y operativas entre el Ministerio de Trabajo de Rep. Dominicana y la Unidad del SPE en el marco de la Comixta adelantada por los dos países.

Retos

- Inicio del proyecto para dar cumplimiento al plan de acción de las actividades.
- Cumplimiento oportuno de las actividades previstas, teniendo en cuenta las limitantes originadas por la emergencia sanitaria del COVID-19.

3.2.2.5. Proyecto Cooperación Embajada de Canadá “Fortalecimiento de la orientación ocupacional”

Actividades

- Gestión y apoyo en sesión de articulación para aclarar los recursos necesarios y disponibles de la Embajada de Canadá y la Unidad del SPE para el desarrollo del proyecto.
- Propuesta de memorando de entendimiento para el desarrollo de una alianza a 2 años y el desarrollo del proyecto “Fortalecimiento Orientación Ocupacional”, actualmente en revisión por la Embajada de Canadá.

Retos

- Acuerdo y formalización del Memorando de Entendimiento.
- Consecución satisfactoria de un equipo de apoyo para la ejecución y desarrollo de la herramienta orientación ocupacional.

3.2.3 Proyecto Integración regional de los SPE “Hacia una ruta de movilidad laboral internacional”

Actividades

- Gestión de reuniones entre los servidores de la Unidad del SPE, la consultora de la integración regional y la OIT-Países Andinos con el fin de presentar los equipos técnicos, revisar los puntos de la propuesta de marco operativo y funcional de la iniciativa. Así mismo, se presentó el plan de trabajo y nota concepto establecidos por la Unidad del SPE y el Ministerio de Trabajo de Ecuador.
- Gestión desde la gerencia del proyecto con la oficina jurídica del Ministerio de Trabajo de Colombia para obtener respuesta jurídica que permita la formalización del trabajo adelantado por la Unidad del SPE con el Ministerio de Trabajo de Ecuador.

- Presentación de la Unidad del SPE referente a sus funciones institucionales al equipo consultor aportado por OIT para el desarrollo del estudio “**Estudio Marco Operativo y Funcional de la Integración Regional**”
- Seguimiento al plan de trabajo entre la Unidad del SPE y el Ministerio de Trabajo de Ecuador con el gerente de proyecto de la iniciativa.

Retos

- Definición y acuerdo de la figura jurídica con el Ministerio de Trabajo de Ecuador.
- Avanzar en el diseño de la Bolsa de Vacantes Colombia – Ecuador.
- Ampliar la participación con nuevos países en la iniciativa.

3.2.4 Proyecto OIT-SCORE “Formación en Equidad de Género”

Actividades

- Elaboración del módulo 1 de la capacitación en género por parte de OIT y dos módulos a cargo de la Unidad del SPE

Retos

- Cumplimiento de los tiempos del cronograma estipulado.
- Contar con la respuesta oportuna de OIT-SCORE en el desarrollo de los contenidos de la capacitación en género.

COOPERANTES Y ALIADOS VIGENTES

Se encuentran vigentes 14 relaciones de cooperación y alianzas con organismos internacionales (cooperantes y organismos gubernamentales internacionales) con proyectos vigentes y uno con un aliado público – privado (Fundación Neme). Los siguientes son nuestros socios más destacados:



Documento elaborado por los equipos de trabajo de Coordinación de Diseño, Coordinación de Asistencia Técnica e Implementación, Cooperación.



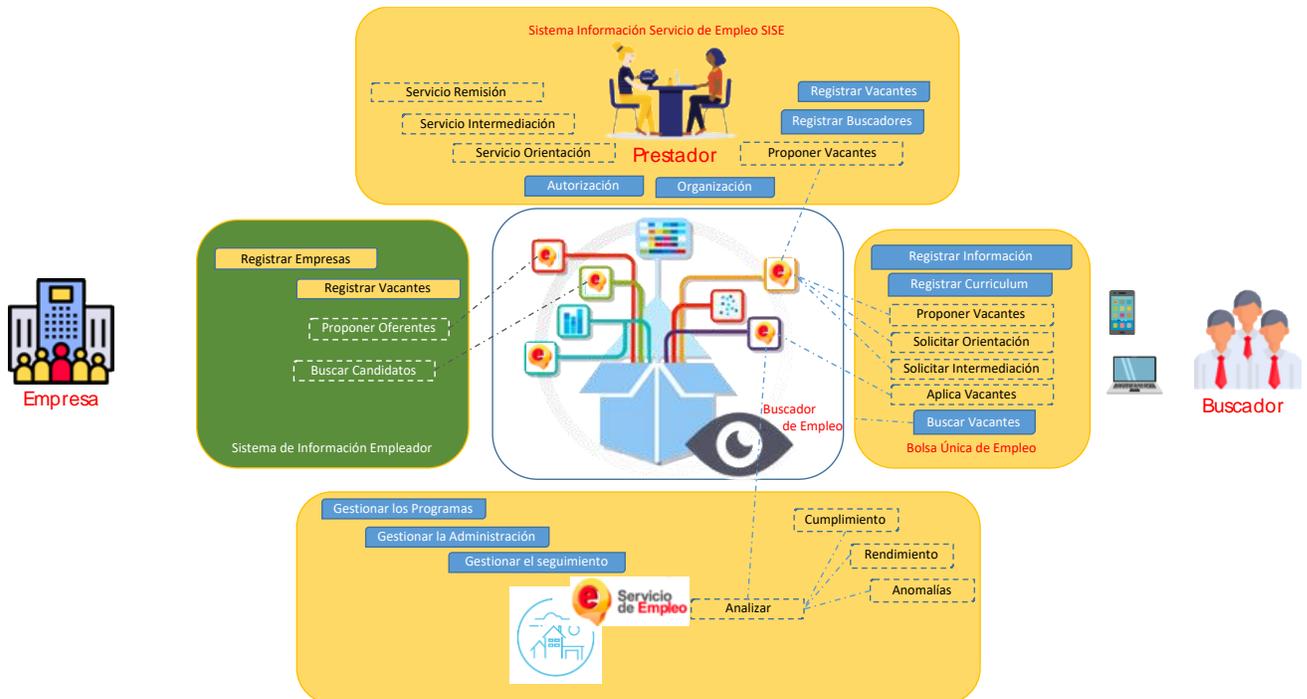
3.3 SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGÍA

3.3.1. PLAN DE ACCIÓN

Las actividades dentro del Plan de Acción de la Unidad del Servicio Público de Empleo contemplan el fortalecimiento de los servicios tecnológicos que presta la Subdirección de Desarrollo y Tecnología para las oficinas y subdirecciones internas, los prestadores, los buscadores de empleo y las empresas postulantes de ofertas de empleo.

Las siguientes son las Actividades más relevantes del Plan de Acción para el año 2020:

3.3.1.1. Sistema de Información Servicio Público de Empleo – Préstamo BID



Esta iniciativa busca adelantar el diseño e implementación de un nuevo Sistema de Información propio para la Unidad del Servicio Público de Empleo y de esta manera poder realizar los ajustes, modificaciones y optimizaciones que sean requeridas por las Políticas Públicas de Empleo, los prestadores de servicio, los buscadores de empleo y los miembros de la Cadena de Valor de la Oferta y Demanda Laboral.

3.3.1.2. Evolución Bolsa Única de Empleo

Bolsa Única de Empleo del SPE Todas las ofertas de empleo en un solo lugar.

En el siguiente Tablero podrá, en 3 sencillos pasos, encontrar ofertas de empleo que pueden ser de su interés y conectar directamente con el prestador autorizado que la reporta.

BUSQUE SU PERFIL U OFERTA DE EMPLEO

PASO 1

Escriba su perfil o código de vacante y de Enter.

Ejemplo: "Mensajero"

No utilizar tildes por favor.

ATENCIÓN: la búsqueda se reinicia despues de 5 min de inactividad.

PASO 2

Seleccione los filtros que desee de acuerdo con búsqueda.

Nivel Estudios

(Todo) ▼

Prestador

(Todo) ▼

Teletrabajo

(Todo) ▼

Rango Salarial

(Todo) ▼

Tipo Contrato

(Todo) ▼

>> HIDROCARBUROS <<

PASO 3

El mapa resalta 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 tabla.

Cantidad de ofertas de empleo en el departamento seleccionado

Ofertas de empleo hoy en Colombia de su búsqueda

96.828

96.828

La iniciativa contempla la incorporación de nuevas capacidades técnicas y funcionales de consulta para la Bolsa Única de Empleo. Estas capacidades integran mejoras en las características de Usabilidad, la visualización de los tableros en dispositivos móviles, incorporación de los tableros para los programas “Empleo Joven”, “Hidrocarburos” y “Plazas de Práctica Laboral”.

3.3.1.3. Bolsa Única de Vacantes – Pacto de Quito

Bolsa Única de Empleo de Latinoamérica Todas las ofertas de empleo en un solo lugar.

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.

No utilizar tildes por favor.

Ejemplo: "ingeniero"

PASO 2: FILTROS

Seleccione los filtros que desee de acuerdo con su búsqueda.

Nivel Estudios	Tipo Contrato	Teletrabajo	Plataforma	Moneda	Rango Salarial	Prestador
(Todo) ▾	Otra ▾	NO ▾	SOCIO RED EMPLEO ▾	USD ▾	(Valores múltiples) ▾	MINISTERIO DEL TRAB... ▾

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

884

COLOMBIA
61.087

ECUADOR
884

PICHINCHA	198
GUAYAS	127
AZUAY	90
SUCUMBIOS	80
ZAMORA CHINCHIPE	56

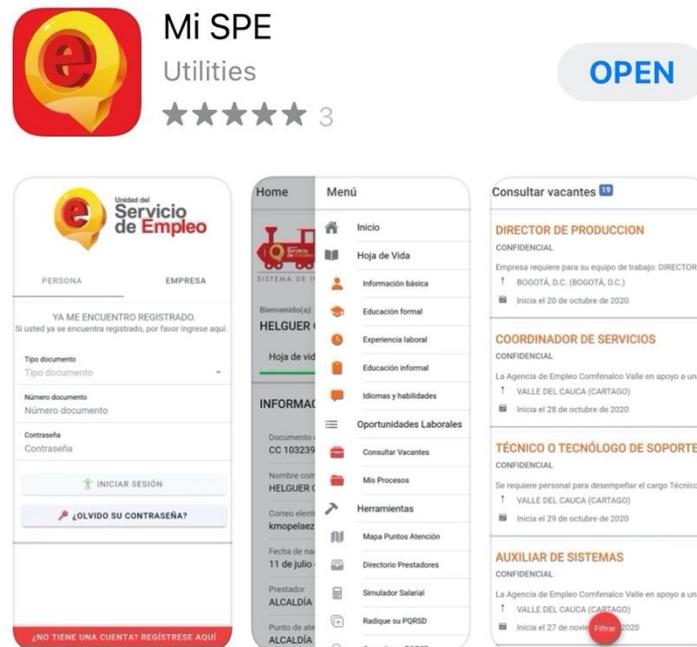
📄 Baje o suba el scroll para navegar la tabla de ciudades.

✉ CONTACTÉNOS

RESULTADOS

Esta iniciativa busca integrar en una sola bolsa las vacante de Colombia y Ecuador con el objetivo que los migrantes y la ciudadanía en general de la región puedan encontrar empleo a través de esta plataforma.

3.3.1.4. Aplicación Móvil.



Por medio de la aplicación móvil las personas que buscan empleo pueden realizar el registro de su hoja de vida y realizar las búsquedas de vacantes entre otras opciones. Los empresarios vinculados con el Servicio Público de Empleo pueden registrar vacantes y realizar el seguimiento al proceso realizado por el prestador para encontrar los postulantes más adecuados y que cumplan con las condiciones requeridas.

3.3.1.5. Tableros de Información

Por medio de los tableros de información permiten de inmediata consulta de las vacantes dentro de la Bolsa Única de Empleo. Estas consultas facilitan identificación de las vacantes y disminuyen el tiempo dedicado para las búsquedas relacionadas con los programas de gobierno. Esta estrategia fortalece e incrementa el cumplimiento de las metas inclusión laboral del Gobierno colombiano.



a) Tablero Empleo Joven

EMPLEO PÚBLICO JOVEN

PASO 1

BUSQUE SU PERFIL U OFERTA DE EMPLEO

Escriba su perfil o código de vacante y de Enter.

No utilizar tildes por favor.

Ejemplo: "Administrador"

PASO 2

Seleccione los filtros que desee de acuerdo con búsqueda.

Departamento
(Todo)

Municipio
(Todo)

Empleador
(Todo)

Ofertas de empleo público joven hoy en Colombia

11

Resultados

Seleccione la oferta de su interés de click en el enlace y allí puede ir directamente a la pagina 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	Empleador	Enlaces
17/11/2020	1625961086-38	24/11/2020	Profesional Procesos Contractuales	Programa de gobierno: Empleo Público Joven. Importante entidad publica busca para la Subdirección Gestión Contractual, Profesional en Derecho y Afines para realizar las siguientes funciones: 1.Revisar e identificar los temas princip..	BOGOTÁ, D.C.	COMPENSAR	BOGOTÁ, D.C.	AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACION PUBLICA - COLOMBIA CO..	
	1625961086-39	24/11/2020	Profesional de apoyo técnico en la estructuración y administración de los Instru..	Programa de gobierno: Empleo Público Joven. Importante entidad publica busca para la Subdirección Negocios, Profesional en Derecho y Afines para realizar las siguientes funciones: 1.Apoyar el monitoreo del desarrollo del IAD (Instru..	BOGOTÁ, D.C.	COMPENSAR	BOGOTÁ, D.C.	AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACION PUBLICA - COLOMBIA CO..	
9/11/2020	219811-158606	20/11/2020	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 20..	Programa de gobierno: Empleo Público Joven. PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-11 DEL VICEMINISTERIO GENERAL - OFICINA DE CONTROL INTERNO Nivel Académico: Profesional en disciplinas académicas de los núcleos básicos del co..	BOGOTÁ, D.C.	CAFAM	BOGOTÁ, D.C.	MINISTERIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO	
	219811-158607	20/11/2020	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 20..	Programa de gobierno: Empleo Público Joven. PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09 DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA - SUBDIRECCIÓN FINANCIERA Nivel Académico: Título profesional en disciplinas académicas de los núcleos básicos del co..	BOGOTÁ, D.C.	CAFAM	BOGOTÁ, D.C.	MINISTERIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO	
26/10/2020	2896129	10/12/2020	Auxiliar Contable, de Tesorería y Financiero	Programa de gobierno: Empleo Público Joven., Tipo de contrato: Fijo, Jornada de trabajo: Completa, Tipo de remuneración: Básico, Rango de salario mensual: \$ 1.000.000 - \$1.500.000, Horario: 7:30 a 5:30pm L-V 8:30am - 1:00pm Sábados	VALLE DEL CAUCA	SENA	CALI	MECANALISIS INDUSTRIAL SAS	
			TÁcnico de m	Programa de gobierno: Empleo Público Joven., Tipo de contrato: Indefinido, Jornada de trabajo:					

La implementación de esta funcionalidad le permite a los buscadores de empleo encontrar vacantes que pertenecen a este Programa de Gobierno enfocado a la población que inicia su vida laboral.



b) Tablero Adulto Mayor

EMPLEO ADULTO MAYOR

PASO 1

BUSQUE SU PERFIL U OFERTA DE EMPLEO

Escriba su perfil o código de vacante y de Enter.

Ejemplo: "Administrador"

No utilizar tildes por favor.

PASO 2

Seleccione los filtros que desee de acuerdo con búsqueda.

Departamento: (Todo) Municipio: (Todo) Empleador: (Todo)

Ofertas de empleo ADULTO MAYOR hoy en Colombia

8

Resultados

Seleccione la oferta de su interés de click en el enlace y allí puede ir directamente a la pagina 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	Emplead..	Enlaces
9/11/2020	219811-158606	20/11/2020	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 20..	Programa de gobierno: Empleo Público Joven. PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-11 DEL VICEMINISTERIO GENERAL - OFICINA DE CONTROL INTERNO Nivel Académico: Profesional en disciplinas académicas de los núcleos básicos del conocimiento en: Derecho y Afines; Economía; Inge..	BOGOTÁ, D.C.	CAFAM	BOGOTÁ, D.C.	MINISTERIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO	
	219811-158607	20/11/2020	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 20..	Programa de gobierno: Empleo Público Joven. PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09 DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA - SUBDIRECCIÓN FINANCIERA Nivel Académico: Título profesional en disciplinas académicas de los núcleos básicos del conocimiento en: Economía; Contaduría Pública o A..	BOGOTÁ, D.C.	CAFAM	BOGOTÁ, D.C.	MINISTERIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO	

Los adultos mayores tienen la posibilidad de encontrar las vacantes marcadas por los demandantes de fuerza laboral. Por medio de este explorador pueden identificar las oportunidades de empleo para la población productiva.

c) Tablero Oferta Laboral
Anexo Oferta



Oferentes Registrados

A continuación encontrará información de personas registradas por año y mes según departamento y municipio agregados en sexo por grupos de edad, sexo edad simple, estado civil, área de desempeño, experiencia laboral y ocupaciones.

Seleccione el tema de acuerdo a su búsqueda:



Edad Simple



Edad



Departamentos



Municipios



Estado Civil



Ocupación



Area Desempeño



Experiencia

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 la transaccionalidad.
3. La información de departamento y municipio corresponde a la registrada por los buscadores como lugar de residencia.



Fecha de actualización: Octubre 2020



El tablero utiliza la información histórica de la oferta laboral de los años anteriores para clasificar y presentar los indicadores reelevantes segmentados por edad, sexo, sectores económicos, experiencia laboral y ocupaciones.



d) Tablero Demanda Laboral



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

2020

(Todo)

2015

2016

2017

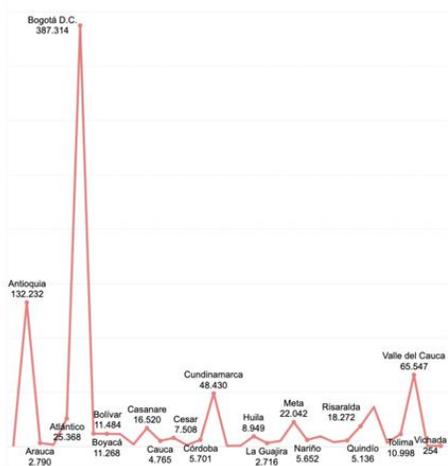
2018

2019

2020

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.

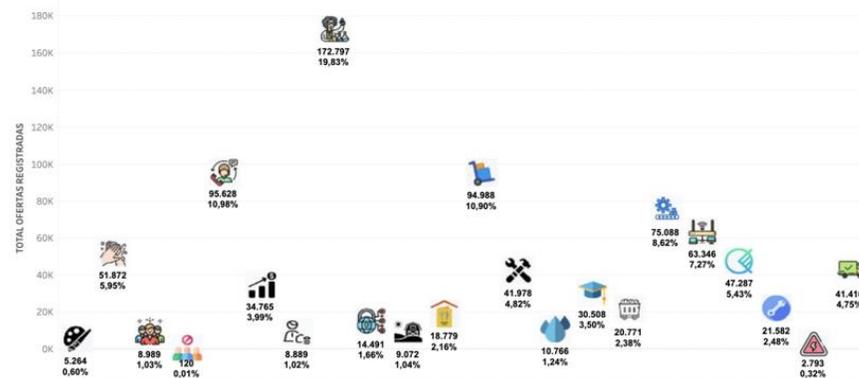
OFERTAS REGISTRADAS POR DEPARTAMENTO



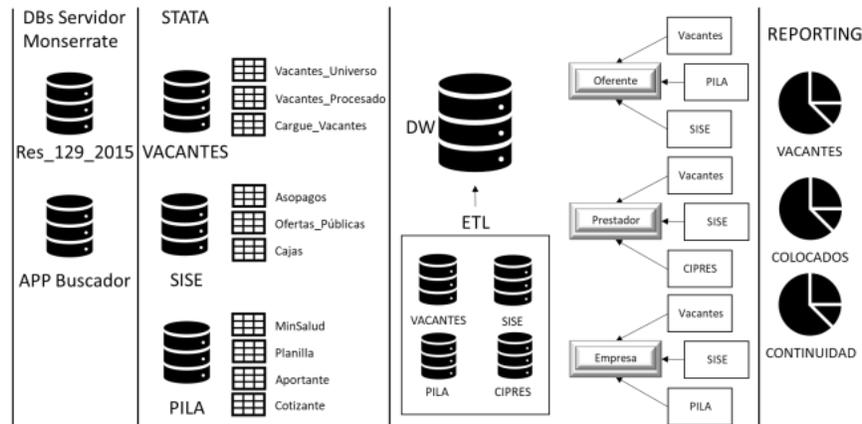
DEPARTAMENTO



SECTORES ECONÓMICOS



3.3.1.6. Optimización de la transmisión de las vacantes.



Los prestadores son la principal fuente de información en la cadena de enlace entre la oferta y la demanda utilizando sus propias aplicaciones para la gestión de las vacantes y buscadores, aquellos que utilizan Sistema de información del Servicio de Empleo (SISE)-Asopagos registran la información; la cual es integrada a la Unidad del Servicio Público de Empleo. Con esta optimización los prestadores y Asopago transmiten diariamente los registros, los cuales terminan publicándose en la página web de la Unidad de Servicio Público de Empleo.

3.3.1.7. Plan Estratégico de TI

La incorporación de las necesidades de las subdirecciones y las oficinas asesoras han motivado la actualización del Plan Estratégico de TI incluyendo las características, recomendaciones y actualizaciones que han sufrido las guías y manuales del MinTIC

3.3.2. CONTRATACIÓN

Por otra parte, lo distribuido por La Unidad del SPE para la Subdirección de Desarrollo y Tecnología para la vigencia del 2020 fue:

Servicio	Valor	Descripción
SISE	\$2.908.051.364	Debido a que el Proveedor de servicios incrementó el 3,7% del servicio, la vigencia futura fue solicitada con el costo mensual de \$242.337.613,67 según cotización recibida por parte del proveedor de servicios. Este servicio este cubierto por medio de la vigencia futura 155719 aprobada a la unidad el 13 de diciembre de 2019.
Nube Privada III	\$236.853.360	Por medio de la vigencia futura 155719 se cuenta con la disponibilidad del costo actual del servicio, según el valor total de la OC 44053 de 2019 se tiene un saldo por utilizar de \$68.403.631,33. Debido a que el costo para el 2020 actual del servicio es de \$ \$168.449.728,67.
CPS	\$415.134.111	Distribuidos según la “ <i>Relación de contratos 2020</i> ” de este documento.
Total	\$3.560.038.835	



El empleo
es de todos

Mintrabajo

En medio de la cuarentena decretada por el Gobierno Nacional, la **Unidad del Servicio Público de empleo**, pese a que no lo puede hacer de manera presencial, continúa garantizando la atención a la ciudadanía a través de **tres canales:**



TELEFÓNICO (CEL.): 318 782 8615



VIRTUAL: Las PQRSD están habilitadas las 24 horas



CHAT: Por medio de la página de la entidad de 8:00 a. m. a 4:00 p. m.



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

**NOS ACERCA
AL
--TRABAJO--**