COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Unidad del Servicio de Empleo

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

UAESPE

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2023-2026

BOGOTÁ AGOSTO 2023

UAESPE

PAULA HERRERA IDÁRRAGA
Directora

ANA MARÍA ALMARIO DRESZER
Secretaria General

MARY MONTOYA CÁCERES
Subdirectora de Administración y Seguimiento

SERGIO RINCÓN VELANDIA
Subdirector de Promoción (E)

FREDYS ALBERTO SIMANCA HERRERA
Subdirector de Desarrollo y Tecnología

NATALIA LOZANO SIERRA
Asesora de Planeación

NATHALIA BARRIOS
Asesora Jurídica

ALEJANDRA TORRES ROMERO
Asesora de Comunicaciones

JUAN MANUEL BELLO JARAMILLO
Asesor de Control Interno

CARLOS ALBERTO OSPINA
Asesor de la Dirección

CONTENIDO

Introducción 3

I. Documentos Referentes **5**

II. Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE **7**

III. Objetivos Sectoriales **9**

IV. Objetivos Estratégicos Institucionales **10**

V. Estrategias Institucionales: **12**

1. Estrategia de Gestión Técnica **13**

2. Estrategia de Actualización Modelo de Inclusión Laboral **14**

3. Estrategia de Actualización Trámite de Autorización **15**

4. Estrategia de Relacionamiento con el Ciudadano **15**

5. Otras Iniciativas Importantes **16**

INTRODUCCIÓN

La Planeación se constituye en el punto de partida del proceso de la gestión pública, dado que allí se establecen las directrices estratégicas para guiar el desarrollo integral. Es el proceso permanente mediante el cual se determina racionalmente a dónde queremos ir y cómo llegar, siendo el principal instrumento el Plan Nacional de Desarrollo.

La Planeación Estratégica es un proceso que permite a una organización definir su misión, describir su entorno, identificar sus principales claves estratégicas, y elaborar, desarrollar y poner en marcha distintos planes de operación, por lo tanto el Plan Estratégico se convierte en el documento en el que la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) refleja cuál será la estrategia a seguir en el mediano plazo, usualmente en el período que dura la administración vigente (4 años), describe la misión, la visión y los objetivos estratégicos que la Entidad pretende cumplir en un período determinado y sirve de guía para alcanzar los objetivos y metas planteadas.

¿Por qué realizar un Plan estratégico Institucional?

- Afirmar la organización: Fomentar la vinculación entre el nivel directivo y los distintos grupos de trabajo. Buscar el compromiso de todos.
- Descubrir lo mejor de la organización: El objetivo es hacer partícipe al talento humano de la UAESPE en la valoración de las cosas que hacemos mejor, ayudándonos a identificar los problemas y oportunidades.
- Aclarar ideas futuras: Muchas veces, las cuestiones cotidianas, el día a día de nuestra entidad, nos absorben tanto que no nos dejan ver más allá de mañana. Este Plan nos va a “obligar” a hacer una “pausa necesaria” para que nos examinemos como organización, establezcamos el futuro organizacional deseado.

¿Qué contiene el plan estratégico? ¿A qué preguntas responde?

- ¿Cuál es nuestra razón de ser? ¿Qué nos da vida y sentido?: Declaración de la Misión.
- ¿A dónde deseamos ir?: Visión
- ¿Qué hacemos bien? ¿Qué deseamos hacer?

Proposiciones; Objetivos estratégicos y objetivos institucionales

- ¿Cómo llegamos a ese futuro?: *Materializado en los diferentes Planes de Acción de las dependencias de la UAESPE.*

I. DOCUMENTOS REFERENTES

La construcción del Plan Estratégico Institucional de la UAESPE, tiene como principal referente el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 (PND 2022-2026) Colombia, potencia mundial de la vida", la Ley 1636 de 2013 reformada y adicionada por la ley 2225 de 2022 "Por medio de la cual se crea el Mecanismo de Protección al Cesante en Colombia", consolidó la política pública de empleo y protección social de manera integral, y el Decreto 2521 de 2013, por medio de la cual se crea el Mecanismo de Protección al Cesante en Colombia y se estructura la Unidad Administrativa Especial del Servicio Púbico de Empleo (UAESPE).

Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 (PND 2022-2026) Colombia, potencia mundial de la vida[1]

El **PND 2022 - 2026** implica ponerse de acuerdo en un gran pacto en donde concurren las inversiones públicas y privadas y los esfuerzos de los diferentes niveles de gobierno para que, como Estado, definamos el conjunto de prioridades, que generarán la verdadera transformación. El Plan Nacional de Desarrollo no es la acción desarticulada de los diferentes ministerios y sectores que conforman el Gobierno. Sí es, en cambio, la creación de espacios de coordinación que permiten sumar esfuerzos, remar para el mismo lado y generar de esta manera el verdadero cambio social, dinamizar el crecimiento económico y alcanzar el mayor desarrollo del país y de sus regiones.

En desarrollo de la misión institucional, la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo despliega acciones orientadas a administrar y promocionar el Servicio Público de Empleo (SPE), con un enfoque de calidad a través del funcionamiento oportuno y eficiente de la red de prestadores en el ámbito de la articulación e integración de las políticas activas del mercado de trabajo.

Así mismo, los objetivos estratégicos Institucionales orientan todo el accionar de la Entidad hacia el logro de resultados transformacionales que incrementen las oportunidades para la inclusión laboral de las poblaciones de difícil colocación, a través de la ruta de empleabilidad con un enfoque de cierre de brechas, que facilite el acceso al mercado laboral con equidad y justicia social del país.

[1] https://www.dnp.gov.co/plan-nacional-desarrollo/pnd-2022-2026

Ahora bien, la Unidad del Servicio Público de Empleo como entidad encargada de Administrar y promocionar el Servicio Público de Empleo (SPE), con un enfoque de calidad a través del funcionamiento oportuno y eficiente de la red de prestadores en el ámbito de la articulación e integración de las políticas activas del mercado de trabajo, orienta su direccionamiento estratégico esencialmente con lo consignado en las bases del Plan Nacional de Desarrollo: Colombia Potencia Mundial de la Vida 2022-2026, que contempla el trabajo como derecho fundamental, fuente de riqueza y libertad para lograr una sociedad justa y democrática.

El **Plan Nacional de Desarrollo: Colombia Potencia Mundial de la Vida 2022-2026** se compone de cinco transformaciones que buscan orientar la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambiental:

1. Ordenamiento del territorio alrededor del agua.
2. Seguridad humana y justicia social.
3. Derecho humano a la alimentación.
4. Transformación productiva, internacionalización y acción climática.
5. Convergencia regional.

En este sentido, en lo que respecta al pilar transformacional: Seguridad humana y justicia social, una de las condiciones para las transformaciones del aparato productivo es lograr garantías de trabajo decente en el cual los trabajadores puedan acceder a empleo e ingresos dignos, con seguridad en el lugar de trabajo y la protección social, y con entornos laborales en los cuales se propicie el diálogo y el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. (PND, 2022:115).

Para este cuatrienio, la Unidad de Servicio Público de Empleo plantea fortalecer las capacidades tecnológicas y operativas de la entidad para el seguimiento, monitoreo y producción de la información, que sería valiosa para evidenciar la gestión de la red de prestadores y tomar decisiones para cerrar brechas de empleabilidad y facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda laboral.

La Unidad del Servicio Público de Empleo en su rol de articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de empleo, con el propósito de generar condiciones óptimas para equiparar la oferta y demanda laboral, ha diseñado e implementado una serie de estrategias de inclusión laboral, desarrolladas bajo el concepto de interseccionalidad, que consiste en examinar cómo varias categorías biológicas, sociales, económicas y culturales como el género, la etnia, raza, discapacidad, orientación sexual, religión, edad, la nacionalidad y otros ejes de identidad, interaccionan en múltiples y a menudo en niveles simultáneos en este caso en la inclusión laboral:

- Estrategia de inclusión laboral de personas migrantes provenientes de Venezuela
- Estrategia de inclusión laboral de personas pospenadas
- Estrategia de inclusión laboral para vendedores informales
- Estrategia de inclusión laboral para jóvenes “Enrútate para el empleo”
- Estrategia de inclusión laboral para personas con Discapacidad
- Estrategia de inclusión laboral con enfoque de género
- Estrategia de inclusión laboral Pueblos y comunidades Étnicas
- Estrategia de inclusión laboral para Personas en Proceso de Reincorporación (EmpleaPaz)
- Estrategia de inclusión laboral para Personas con Afectación en la Salud Mental (LaboralMente)
- Estrategia de inclusión laboral para personas mayores (Persona Mayor).
- Estrategia de inclusión laboral de veteranos de la fuerza pública.

Metas e indicadores para la UAESPE en el PND 2023-2026

Indicador	2023	2024	2025	2026	TOTAL CUATRIENIO
Colocaciones totales	919.344	1.081.192	1.084.498	1.174.516	4.259.550
Colocaciones de víctimas	85.338	105.044	104.817	115.692	410.891
Colocaciones de jóvenes	410.588	499.323	502.366	553.662	1.965.939
Colocaciones de mujeres	385.342	468.946	467.260	512.384	1.833.932
Colocaciones de personas con discapacidad	2.461	3.461	3.477	4.086	13.485

II. UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (UAESPE)

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, es una entidad de orden nacional adscrita al Ministerio de Trabajo, con las funciones de administración, operación, promoción del Servicio Público de Empleo (SPE), diseño y operación del Sistema de Información del Servicio de Empleo, y el desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo.

MISIÓN

Administrar y promocionar el Servicio Público de Empleo (SPE), con un enfoque de calidad a través del funcionamiento oportuno y eficiente de la red de prestadores en el ámbito de la articulación e integración de las políticas activas del mercado de trabajo.

VISIÓN

En el año 2030 la Unidad del Servicio Público de Empleo será reconocida a nivel nacional e internacional como una Entidad líder en la implementación de políticas públicas de empleabilidad, cumpliendo con los principios del Servicio Público de Empleo, para lograr la prestación formal y de calidad de los servicios de gestión y colocación de empleo a través de la Red de Prestadores.

PLATAFORMA ESTRATÉGICA

Teniendo en cuenta las apuestas de la UAESPE en el marco del **Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida**[2] y, los objetivos sectoriales trazados por el Ministerio de Trabajo, la Unidad establece su plataforma estratégica de la siguiente manera:

PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL

[2] https://www.dnp.gov.co/plan-nacional-desarrollo/pnd-2022-2026

III. OBJETIVOS SECTORIALES

Promover el trabajo decente a través de la formulación y fortalecimiento de políticas y estrategias orientadas a la generación de ingresos y de empleo productivo.

Garantizar los derechos fundamentales del trabajo y fortalecer el dialogo social.

Fortalecer el sistema de protección social y seguridad social en materia de protección a la vejez, riesgos laborales y subsidio familiar, velando por su cumplimiento.

Mejorar la gestión institucional del sector trabajo, con una eficiente gestión orientada a resultados.

IV. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Son los logros o propósitos generales que la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) desea alcanzar en este período de gobierno, guardando siempre coherencia con la misión y visión institucional.

Gestionar el proceso de transformación digital a través del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo para fortalecer la intermediación laboral con un enfoque de cierre de brechas que integre la información de oferentes y demandantes adscritos a la red de prestadores.

Fortalecer las habilidades y competencias de los Prestadores a través de una Asistencia Técnica pertinente, diferencial y con enfoque territorial.

Posicionar a la UAESPE como productor y referente de información estadística a través de la caracterización de la oferta y demanda laboral en articulación con diversos actores públicos y privados, para la toma de decisiones enfocadas en la transformación social y productiva del país.

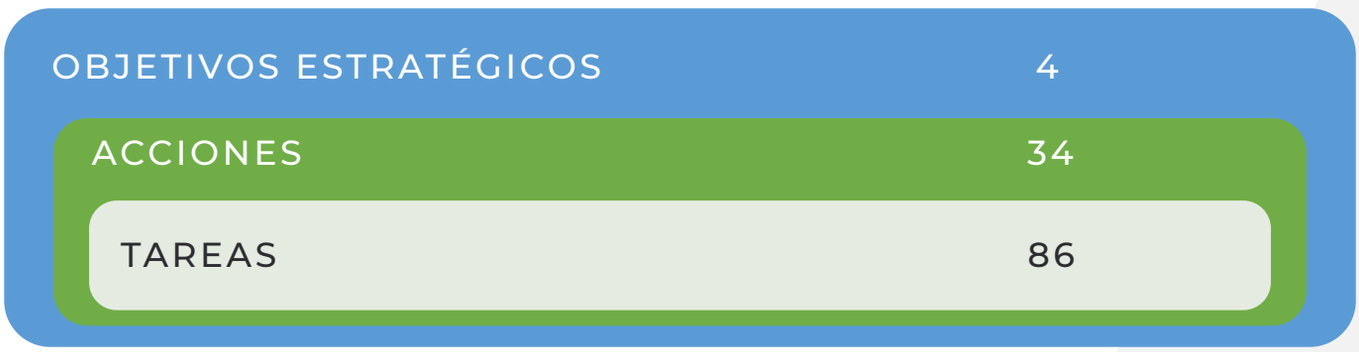
Incrementar los oferentes y demandantes que hacen uso de los servicios de gestión y colocación del Servicio Público de Empleo a través de alianzas con actores estratégicos nacionales e internacionales

El cumplimiento de estos objetivos estratégicos se verá reflejado en lo desarrollado en cada Estrategia Institucional y 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.

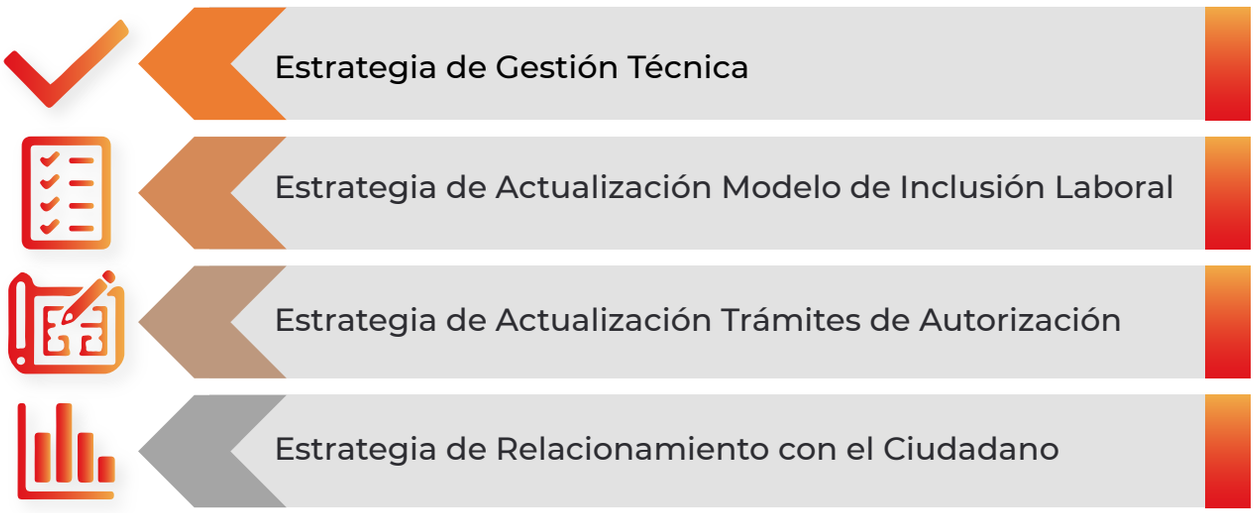
El plan de acción para la vigencia 2023 está compuesto por los 4 objetivos estratégicos mencionados en la ilustración 1, los cuales se hacen alcanzables mediante las acciones materializadas y debidamente cumplidas.

Ilustración 1. **Plan de acción 2023**



Todo lo contenido en el Plan Estratégico Institucional guardará relación con la Política de Riesgos de la Entidad, incluyendo los controles correspondientes para la mitigación de los riesgos de gestión, seguridad digital y corrupción.

V. ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES



La Unidad del SPE consciente de las dinámicas propias del país, las directrices y lineamientos del Gobierno Nacional, las particularidades de sus territorios y la diversidad de los actores que intervienen y precisan de la gestión y de las acciones que promuevan el encuentro entre buscadores de empleo y potenciales empleadores, se ha planteado el reto de actualizar la concepción, metodología y capacidades de cómo, institucionalmente, se ha venido desarrollando la promoción de la prestación del servicio público de empleo, el desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo y la administración de los recursos.

Es por ello por lo que, en una sumatoria de corresponsabilidades y articulación (Ilustración 2) la Unidad se ha planteado la integración de diversas estrategias que permitan llevar a feliz término esta iniciativa.

Así las cosas, se revisarán y analizarán, entre otros, el modelo de inclusión laboral, el trámite de autorización de prestadores, el programa de relacionamiento con el ciudadano, la producción y analítica de datos, la administración, seguimiento y asistencia técnica a la red de prestadores del SPE, de modo que se logre la mayor eficiencia en términos de recursos y fortalecimiento de los servicios de gestión y colocación de empleo, propendiendo siempre por el beneficio de los ciudadanos, los potenciales empleadores, la red de prestadores, las entidades de gobierno del orden nacional y territorial y los diferentes aliados institucionales, en la medida en que la normativa, los planes de gobierno y el marco estratégico de la Entidad y del Servicio Público de Empleo lo permitan.

Ilustración 2. **Enfoques estratégicos**

Fuente: Dirección General UAESPE
Elaboración propia

1. ESTRATEGIA DE GESTIÓN TÉCNICA

- La Estrategia de Gestión Técnica (ETG), construida de manera participativa por los servidores de la Unidad del SPE, busca plasmar de manera clara y concreta los principales lineamientos y aspectos para el entendimiento y aplicación efectiva de las diferentes actividades que desarrolla la Unidad del SPE en los distintos frentes y territorios, con el fin de lograr una apropiada interlocución con terceros, coherencia y uniformidad en los mensajes que se emiten de manera institucional y lograr así un mejor posicionamiento del SPE.

  Sumado a lo anterior, la Estrategia de Gestión Técnica que se está planteando, entendida desde su diseño, implementación, pruebas y resultados, hará parte del acervo documental y técnico requerido para la toma de decisiones relacionadas con el rediseño institucional que la Entidad adelanta y que se busca sea consistente y armónica con el modelo de inclusión laboral, la transición tecnológica y todo lo que se viene avanzando en el contexto del Programa para Fortalecer Políticas de Empleo.

2. ESTRATEGIA DE ACTUALIZACIÓN MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL

- Por considerarlo un tema relevante y que se articula con las demás acciones estratégicas de la Entidad, se prevé adelantar una revisión detallada del Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de Brechas y las diferentes estrategias poblacionales que plantea la Unidad del SPE, con el fin de actualizar (si es el caso) el modelo de inclusión laboral, alineado con las diferentes políticas públicas, así como los diferentes mecanismos de intervención que se promueven desde el SPE con distintas visiones, que incluyan a las poblaciones, los territorios y algunos sectores de la economía.

  El propósito de esta revisión es poder articular la forma como se aborda la inclusión laboral con las diferentes estrategias de intervención poblacional que históricamente viene promoviendo la Unidad del SPE, de modo que se cubran los compromisos institucionales y se atiendan los lineamientos que, en la materia, imparte el gobierno nacional, de tal modo que la entidad genere las herramientas necesarias y adecuadas con su rol y misionalidad en el contexto del mercado laboral.

Así las cosas, partiendo del modelo de inclusión laboral actual, las estrategias existentes[3] y los lineamientos que se deriven del Plan Nacional de Desarrollo, se prevé la unificación documental y operativa de lo que se considere pertinente para promover la inclusión laboral.

Estas herramientas y estrategias serán socializadas a los entes territoriales y entidades del orden nacional, para promover su implementación de manera escalable y replicable, de acuerdo con las características del territorio.

3. CONSOLIDACIÓN DE LA RED DE PRESTADORES

- El artículo 32 de la Ley 1636 de 2013 dispuso que, para ejercer la actividad de gestión y colocación de empleo, se requiere autorización otorgada por el Estado Colombiano. Así las cosas, mediante Resolución 000334 del 24 de enero de 2014 del Ministerio del Trabajo, delegó en la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo la función de recibir, tramitar y autorizar las solicitudes presentadas para realizar la actividad de gestión y colocación de empleo, mediante la expedición del correspondiente acto administrativo; en virtud de lo anterior, fortalecer el proceso de autorizaciones y modificaciones a potenciales prestadores y prestadores del servicio público de empleo en términos de la asesoría y acompañamiento al trámite, permitirá facilitar el acceso de personas jurídicas autorizadas al Servicio Público de Empleo, promoviendo de esta manera políticas de estado que inducen a la formalización laboral en el país.

[3] Estrategia de inclusión laboral de personas migrantes provenientes de Venezuela

- Estrategia de inclusión laboral de personas pospenadas
- Estrategia de inclusión laboral para vendedores informales
- Estrategia de inclusión laboral para jóvenes “Enrútate para el empleo”
- Estrategia de inclusión laboral para personas con Discapacidad
- Estrategia de inclusión laboral con enfoque de género
- Estrategia de inclusión laboral Pueblos y comunidades Étnicas
- Estrategia de inclusión laboral para Personas en Proceso de Reincorporación (EmpleaPaz)
- Estrategia de inclusión laboral para Personas con Afectación en la Salud Mental (LaboralMente)
- Estrategia de inclusión laboral para personas mayores (Persona Mayor).
- Estrategia de inclusión laboral de veteranos de la fuerza pública.

4. ESTRATEGIA DE RELACIONAMIENTO CON EL CIUDADANO

Esta estrategia está enfocada en la optimización de la oferta institucional a partir de la información recopilada de la caracterización e interacción con los grupos de valor. En el relacionamiento con la ciudadanía, la oferta institucional se compone de información pública, tramites y otros procedimientos administrativos y de los espacios de interacción a través de las canales de atención, rendición de cuentas y participación ciudadana.

Con la ejecución de esta actividad se aporta al cumplimiento de su objeto misional, se facilita el acceso al goce efectivo de los derechos de los ciudadanos mediante la puesta en marcha de más y mejores canales de atención, con tramites más sencillos que mitigan riesgos de corrupción, con la mejora de la prestación de los servicios de la entidad, se fortalece la incidencia ciudadana en el ciclo de la gestión institucional y la participación efectiva en los ejercicios de rendición de cuentas.

5. OTRAS INICIATIVAS IMPORTANTES

Herramientas tecnológicas	Nuevo sistema de información y mejoramiento de la dispocisión de la información disponible.
Fortalecimiento de la información estadística y del grupo de estudios	Estudios e información para la toma de decisiones.
Ajustes y adecuación normativa	Alistamiento normativo para implementar las nuevas estrategias, el rediseño institucional y la adopción del nuevo sistema.
Comunicación interna y externa	Pocisionar a la entidad, mejorar nuestra comunicación con los actores de la cadena de valor.
Alianzas y cooperación	Para articular de mejor manera y mejorar nuestros servicios.
Rediseño Institucional	Rediseño institucional que reoriente la estrategia para adaptarse a cambios en el mercado laboral, incluyendo la ampliación de personal.

a. HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

Desde la Subdirección de Desarrollo y Tecnología se proyecta Asegurar que todos los sistemas de tecnología e información funcionen eficientemente y respalden efectivamente los objetivos estratégicos de la Unidad, por medio de las siguientes acciones:

- Realizar el seguimiento al Diseño y la implementación del Nuevo Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.
- Rediseñar los informes estadísticos de la Unidad basados en la herramienta Tableau.
- Re-estructurar el modelo actual de los tableros de los buscadores de empleo.

- Realizar el seguimiento a la implementación de la primera fase del Nuevo Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.
- Automatizar un mayor número de procesos mediante el desarrollo de software.
- Adoptar una cultura innovativa en el grupo de funcionarios de la Subdirección de Desarrollo y Tecnología.
- Implementar el nuevo Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.
- Facilitar la comunicación y el acceso a la información compartida, entre las distintas subdirecciones.
- Aumentar la capacidad de análisis de la Información de los procesos de la Unidad.

b. FORTALECIMIENTO GRUPO DE ESTUDIOS DEL MERCADO LABORAL

En el marco de las funciones otorgadas a la Unidad del SPE, conforme al desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo, desde el Grupo de Estudios del Mercado Laboral se realizan estudios e investigaciones enfocados a fortalecer los servicios de gestión y colocación de empleo y, en general, la estructura y funcionamiento del servicio público de empleo, para esto se formulan recomendaciones a la Directora de la Unidad, respecto de los operadores de la red y demás actores que intervienen, en materia de formación para el trabajo y emprendimiento, para lo que se elaboran instrumentos que identifican condiciones de organización del servicio público de empleo y que brindan las herramientas necesarias para mejorar el encuentro entre oferta y demanda de trabajo. Razón por la que se busca articular con diversos actores del mercado laboral al Grupo de Estudios del Mercado Laboral en términos de posicionar al servicio público de empleo como productor y referente de información estadística a través de la caracterización de la oferta y demanda laboral en la articulación de diferentes actores públicos y privados para la toma de decisiones enfocados en la transformación social y productiva del país.

c. AJUSTES Y ADECUACIÓN NORMATIVA

Alistamiento normativo para implementar las nuevas estrategias, el rediseño institucional y adopción del nuevo sistema que se está desarrollando actualmente.

d. COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA – UNIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA DE COMUNICACIONES

1. Desarrollar materiales de divulgación claros y concisos: Elaborar materiales de divulgación que expliquen de manera clara y accesible los lineamientos e instrumentos desarrollados por el SPE. Estos materiales deben ser fáciles de entender y resaltar los beneficios y la importancia de utilizarlos para brindar servicios de gestión y colocación de empleo de manera adecuada.

2. Posicionar a la entidad como referente de información estadística: Aprovechar los canales externos de comunicación para posicionar al SPE como productor y referente de información estadística relacionada con la oferta y demanda laboral. Esto puede lograrse a través de la difusión de informes, estudios, datos actualizados y análisis relevantes que demuestren la expertise y el conocimiento de la entidad en el ámbito laboral.

3. Fortalecer la estrategia de inclusión laboral: Promover y potencializar la estrategia de inclusión laboral a través de los canales externos de comunicación. Esto implica difundir iniciativas, programas y acciones que fomenten la igualdad de oportunidades en el empleo y la integración de grupos vulnerables en el mercado laboral.

4. Fortalecer y articular a Atención al ciudadano: atención al buscador, rendición de cuentas y transparencia, participación ciudadana.

AUDIENCIAS:

e. COOPERACIÓN Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES, SECTORIALES, DE GOBIERNO Y GLOBALES QUE INCIDEN EN LA ADMINISTRACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO.

Como quiera que, (i) las políticas de generación de empleo decente y digno son de gobierno y no de una entidad o sector; (ii) el mecanismo de protección al cesante está integrado por varias entidades que conforman el servicio público de empleo, otras de regulación, vigilancia y control, organismos de administración y financiación, los empleadores dependientes e independientes, el SENA e instituciones de formación; (iii) el objeto del Sistema de Gestión de Empleo es integrar, articular, coordinar y focalizar instrumentos de políticas activas y pasivas de empleo, y (iv) dentro de las funciones de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo está la de articular y coordinar entidades públicas, la red de prestadores y otros actores que inciden en la prestación efectiva y eficiente del servicio público de empleo; para esta entidad resulta fundamental fortalecer la alianzas con nuevos actores estratégicos que:

- Aporten a la financiación de planes, programas y proyectos de inclusión laboral, y estén interesados en aportar a través de colaboración técnica para su implementación.

- Hagan parte de nivel territorial, nacional e internacional
- Se encuentren vinculados o representen el sector público y el sector privado (academia, sector productivo, sector solidario, entre otros).

En esa medida, la formalización de nuevas alianzas permitirá dar cumplimiento al objeto y finalidad del servicio público de empleo, en las siguientes líneas:

- Posicionando a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo como la autoridad encargada de generar lineamientos a nivel nacional y en los territorios para la implementación de las políticas del servicio público de empleo con criterios de proximidad.
- Gestionando recursos financieros, materiales, tecnológicos y capital humano para afianzar los planes, programas y proyectos de inclusión laboral con enfoque diferencial.
- Fortaleciendo las capacidades de la Unidad como líder en la ejecución de la política de servicio público de empleo, la administración del servicio público de empleo y de la red de prestadores. Lo anterior, garantizando la sinergia con los demás actores que hacen parte del ecosistema de empleabilidad en aras de optimizar su operación.
- Optimizando la interoperabilidad de sistemas, que a su vez se componen de normas, procedimientos y bases de datos, entre otros elementos.
- Facilitando la interlocución con y entre grupos de interés, fomentando la gestión de conocimiento, la generación de información y procesamiento de datos que permitan tomar decisiones informadas.
- Promoviendo y consolidando procesos de integración y articulación que permitan aportar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el plan nacional de desarrollo y el plan sectorial.

f. REDISEÑO INSTITUCIONAL

Es necesario realizar el rediseño institucional por cuanto la Entidad no requiere solamente hacer un proceso de formalización de empleo a su interior, sino que requiere replantear su direccionamiento estratégico que le permita comprender de mejor manera el mercado laboral, el cual ha cambiado sustancialmente desde la creación de la Entidad, por lo anterior es importante realizar la ampliación de personal desde otras necesidades enfocadas a:

- Modificar la Planta Estructural con la que cuenta la Entidad,
- Distribución de cargas y flexibilización de la estructura de la Entidad
- Administración del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo y estrategia de producción del conocimiento
- Mejorar los procesos de asistencia técnica y ampliar el alcance a los prestadores
- Fortalecer las estrategias de inclusión laboral y reconversión laboral

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2023-2026

Unidad del
Servicio de Empleo
www.serviciodeempleo.gov.co

Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo
Tel: (601) 746 0999
Carrera 7 No. 31-10,
Pisos 13 y 14
Bogotá, D. C, Colombia.