

 Servicio Público de Empleo 	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código: GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO – UNIDAD DEL SPE

Guía para la Elaboración de PROYECTO DE VIABILIDAD (Resolución 3229 de 2022)

Versión 5.0
Bogotá D.C., mayo de 2025

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código: GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO

COORDINACIÓN DE AUTORIZACIONES Y MONITOREO LA RED DE PRESTADORES

Recuerde que:

- Para la construcción de su documento, se debe atender la información necesaria de acuerdo con los requerimientos definidos para cada tipo de prestador.
- Cada vez que se radique el documento en un nuevo trámite administrativo, éste deberá traer actualizada la fecha y la información de la portada

INTRODUCCIÓN

El Servicio Público de Empleo es una iniciativa del Gobierno Nacional, creada por la [Ley 1636 de 2013](#) y modificada por [la Ley 2225 de 2022](#), que está regulada por el [Decreto 1072 de 2015](#) y sus modificaciones. Su administración está a cargo de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), entidad adscrita al Ministerio del Trabajo, responsable de gestionar la Red de Prestadores, promover el servicio y operar el Sistema de Información del Servicio de Empleo.

Para fortalecer y monitorear esta Red de Prestadores, el Ministerio del Trabajo emitió la [Resolución 3229 de 2022](#), la cual establece las condiciones para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo. Como parte de estas condiciones, las personas jurídicas que soliciten autorización para prestar estos servicios deben presentar un proyecto de viabilidad que cumpla con los requisitos técnicos y operativos de la Resolución.

Este documento sirve como guía para desarrollar dicho proyecto, en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Resolución 3229 de 2022 y el artículo 6 del [Decreto 1823 de 2020](#). Además, quienes ya forman parte de la Red de Prestadores deben incluir un balance de su gestión anterior, que será considerado en la evaluación para renovar la autorización.

Por último, es importante que el proyecto: incluya el uso de la imagen institucional del Servicio Público de Empleo, conforme a los lineamientos del SPE como lo define el Decreto 1823 de 2020, artículo 2,2,6,1,2,20, y cumpla con los contenidos requeridos según el tipo de prestador, tal como se indica en el artículo 9 de la Resolución 3229 de 2022 y la Resolución 1397 de 2015 artículo 3 numeral 4, que se resumen en el siguiente cuadro.

Antes de iniciar el desarrollo de este documento tenga en cuenta que:

1. Si requiere asesoría y/o acompañamiento técnico para la creación y prestación de servicios conforme a los lineamientos y alcances establecidos, puede comunicarse al correo subdireccion.promocion@serviciodeempleo.gov.co
2. En caso de requerir aclaraciones del componente tecnológico y/o sistema de información; favor comunicarse con la Subdirección de Desarrollo y Tecnología, al correo soporte.tecnologia@serviciodeempleo.gov.co

 Servicio Público de Empleo 	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE	Código:GR-In-03
	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

3. Si requiere Asesoría antes de iniciar el Trámite de Autorización o Modificación puede solicitar Asesoría Previa. (Art.6° de la Resolución 3229 de 2022); al correo administracionyseguimiento@serviciodeempleo.gov.co

Num.	CONTENIDO DEL PROYECTO DE VIABILIDAD	Agencias Públicas de Gestión y Colocación de Empleo	Agencias Privadas de Gestión y Colocación de Empleo	Agencias Privadas constituidas por Cajas de Compensación Familiar	Bolsas de Empleo diferentes a las de educación superior	Bolsas de Empleo de Instituciones de Educación Superior
1	Identificación Del Solicitante	✓	✓	✓	✓	✓
2	Caracterización de los puntos de atención	✓	✓	✓	✓	✓
3	Información de las características del convenio (si aplica)	✓	✓	✓	✓	✓
4	Justificación para la implementación del servicio público de empleo.	✓	✓	✓	✓	✓
5	Definición de objetivos estratégicos	✓	✓	✓	✓	✓
6	Análisis del contexto y actores claves	✓	✓	✓	✓	Opcional
7	Identificación de usuarios potenciales	✓	✓	✓	✓	✓
8	Estructuración del Esquema de operación	✓	✓	✓	✓	✓
9	Definición de recursos					
9.1	Recursos financieros	✓	✓	✓	✓	Opcional
9.2	Talento humano	✓	✓	✓	✓	✓
9.3	Recursos tecnológicos	✓	✓	✓	✓	✓
10	Infraestructura física*	✓	✓	✓	✓	✓
11	Descripción de Indicadores de gestión y calidad	✓	✓	✓	✓	✓
12	Cronograma de alistamiento y apertura de puntos de atención	✓	✓	✓	✓	✓
13	Identificación, análisis y plan de tratamiento de riesgos	✓	✓	✓	✓	✓
14	Plan de cierre punto de atención**	✓	✓	✓	✓	✓
15	Informe de la gestión realizada por prestadores***	✓	✓	✓	✓	✓

* Para los prestadores que prestarán todos los servicios de manera virtual no será necesario la presentación del numeral 10 del proyecto de viabilidad.

**** Para los prestadores que soliciten una autorización y/o modificación por un cierre de un punto de atención deberán presentar del numeral 14 del proyecto de viabilidad.**

*** Para los solicitantes que hayan sido prestadores autorizados deberán presentar del numeral 15 del proyecto de viabilidad.

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código:GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

1. IDENTIFICACIÓN DEL SOLICITANTE

Nombre o razón social:		
Número de Identificación Tributaria – NIT		
URL de la página web del solicitante:		
URL del Sistema de Información a través del cual se prestarán los servicios de gestión y colocación de empleo:		
Nombre del sistema de información		
Nombres y apellidos del representante legal:		
Tipo de documento del representante legal:		
Número de identificación del representante legal:		
Correo electrónico del representante legal:		
Número de teléfono fijo de contacto y extensión del representante legal:		
Número de teléfono celular del representante legal:		
Ciudad o Municipio de ubicación:		
Departamento:		
Dirección y/o correo de notificaciones:		
Dirección de domicilio:		
DATOS DE CONTACTO		
Primer contacto (Nombre Completo del coordinador principal ante la Unidad)	Nombres y apellidos	
	Tipo de documento de identificación	
	Número de documento	
	Cargo	
	Teléfono Fijo	
	Celular	
	E-mail	
Tipo de Solicitud	(indicar si es Autorización o Modificación de la Autorización)	
Fecha del proyecto		
Tipo de Prestador (Resolución 1397 de 2015 artículo 3 numeral 4)		

2. CARACTERIZACIÓN DE PUNTOS DE ATENCIÓN (obligatorio)

Este apartado también se requiere en el numeral 3 “**UBICACIÓN DE LAS SEDES Y HORARIO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO PARA SERVICIOS PRESENCIALES Y VIRTUALES**” del reglamento de prestación de servicios, por lo que puede mantenerse igual en ese documento.

. En concordancia con la Resolución 3229 de 2022 – Artículo 5 (y/o normatividad vigente)

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código:GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

Puntos de Atención Presencial

- a) **Centro de Empleo:** Espacio físico destinado a atender a los oferentes o buscadores de empleo y a los potenciales empleadores, en el que se presten todos los servicios básicos de gestión y colocación de empleo.
- b) **Punto de Servicio:** Espacio físico destinado a atender a los oferentes o buscadores de empleo y a los potenciales empleadores, en el que se presten como mínimo los servicios básicos de Registro (oferentes o buscadores, potenciales empleadores y vacantes) y Orientación Ocupacional (a los oferentes o buscadores y potenciales empleadores).
- c) **Brigada Móvil:** Espacio no permanente destinado a la prestación de uno o varios servicios básicos de gestión y colocación de empleo, en los territorios donde no haga presencia el prestador y/o requiera apoyar la gestión de otros puntos de atención; esto a través del desplazamiento de recurso humano.
- d) **Vehículo:** Automotor adecuado y destinado a la prestación de uno o varios servicios básicos de gestión y colocación de empleo, en los territorios donde no haga presencia el prestador y/o requiera apoyar la gestión de otros puntos de atención.
- e) **Punto Restringido:** Espacio físico destinado a atender a un grupo específico de oferentes o buscadores de empleo y potenciales empleadores, en el que las Bolsas de Empleo presten uno o varios servicios básicos de gestión y colocación de empleo.

Puntos de Atención Virtual

- a) **Punto Virtual:** Portal de internet mediante la cual se prestan uno o varios servicios básicos de gestión y colocación de empleo a los oferentes o buscadores de empleo y potenciales empleadores.
- b) **Punto Virtual Restringido:** Portal de internet destinado a atender a un grupo específico de oferentes o buscadores de empleo y potenciales empleadores, en el que las Bolsas de Empleo presten uno o varios servicios básicos de gestión y colocación de empleo.

La prestación de todos los servicios básicos de gestión y colocación de empleo debe garantizarse a través de uno o varios puntos de atención.

La prestación de los servicios especializados de gestión y colocación de empleo puede realizarse a través de uno o varios puntos de atención.

Diligencie la siguiente tabla, identificando la caracterización de los puntos de atención en los cuales prestará los servicios de gestión y colocación de empleo.

- Incluya una tabla por cada punto de atención que solicita autorizar.
- Información de cada uno de los puntos de atención a autorizar para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.
- Para identificar el nombre del punto tenga en cuenta lo siguiente:

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código:GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

Nombre del Punto: XXXXXXXXXX	
El nombre del punto hace referencia a la SEDE donde se van a prestar los servicios de gestión y colocación de empleo, y será el nombre con el cual se identificarán en el Sistema de Información de la UAESPE	
Punto de Atención	Descripción
1. Tipo de Punto de Atención	Indique en este campo su tipo de punto de atención: Si su punto es presencial indique qué tipo: • Centro de empleo • Punto de servicio • Brigada móvil • Vehículo • Punto restringido (Solo para bolsas) Si su punto es virtual indique que tipo: • Punto virtual • Punto virtual restringido (Solo para Bolsas)
2. Nombre del Municipio(s) donde está ubicado el punto de atención y/o prestaran los servicios de gestión de colocación de empleo	Debe fijarse el nombre de acuerdo con la Tabla de la División Político-Administrativa de Colombia -DIVIPOLA- , generada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (No. centros poblados – No. zonas rurales)
2. Código Divipola del Municipio(s) donde está ubicado el punto de atención y/o prestaran los servicios de gestión de colocación de empleo:	La información de DAVIPOLA la puede encontrar en este enlace:
3. Dirección o nomenclatura urbana del punto de atención	
4. URL del punto de atención (si es virtual)	
5. Número de teléfono y extensión del punto de atención (según la modalidad para la prestación de los servicios)	
6. Correo electrónico del punto de atención	
7. Horario de Atención al Público del punto de atención	
8. Servicios de gestión y colocación que prestarán en el punto de atención	Indique los Servicios de gestión y colocación que prestarán.
	Servicios especializados de gestión y colocación (anexo técnico resolución 3229 de 2022) opcionales .
9. Nombre del coordinador del punto de atención	
10. Tipo de documento de identificación del coordinador del punto de atención	
11. Número de identificación del coordinador del punto de atención	
12. E-mail del coordinador del punto de atención	
13. Número de Celular del coordinador del punto de atención	
14. Número de teléfono y extensión del coordinador del punto de atención	

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código:GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

3. INFORMACIÓN DEL CONVENIO PARA EL SISTEMA INFORMACIÓN Y/O OTROS CONVENIOS (numeral 8, Resolución 1397 de 2015 Ministerio de Trabajo)

Esta sección aplica para cualquier proveedor del sistema de información diferente al Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE).

Cuando la solicitud contempla uno o varios convenios, acuerdos o alianzas la persona jurídica debe diligenciar la información contenida en tablas independientes de acuerdo con la siguiente tabla para cada caso:

Razón social con quien se realizará el convenio	
Naturaleza jurídica con quien se realizará el convenio	
Descripción del convenio: Realice una breve descripción en la que se exponga el objeto del convenio y sus principales características.	
Vigencia del Convenio. (Fecha de duración del convenio).	Indique fecha de inicio y fin del convenio

4. JUSTIFICACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Para el desarrollo de este numeral se deben citar las fuentes de información vigente que sean verificables o el enlace donde se encuentre y se pueda verificar la fuente de información. Para los prestadores autorizados que están solicitando su nueva autorización se requiere únicamente la actualización de la información que consideren conveniente.

Antecedentes
Breve descripción de proyectos, programas, políticas públicas o acuerdos interinstitucionales que se han desarrollado y/o contexto actual y que pueden estar relacionados con temas de empleo en la zona de influencia (no más de 100 palabras).
Identificación de la necesidad
Breve descripción de la problemática o necesidad que se pretende resolver con la prestación de los servicios de gestión y colocación de Empleo y su impacto en la población con la creación de la agencia o bolsa de empleo.
Relación con la política pública de empleo de la ciudad, municipio o departamento
De qué manera la implementación de los puntos de atención del Servicio Público de Empleo aporta al desarrollo de los planes de gobierno, programas especiales, etc.

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código: GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

5. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PARA LA PRESTACIÓN DEL SPE

Este apartado busca definir de forma clara y precisa los objetivos de acuerdo con la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo. Para los prestadores autorizados que están solicitando su nueva autorización se requiere únicamente la actualización de la información que consideren conveniente.

Objetivo general
Define la idea central y la finalidad de la prestación de los servicios de gestión y colocación. La redacción del objetivo debe ser preciso y concreto, debe comenzar con un verbo en infinitivo, identificar el qué, así como delimitar el alcance. (No más de 50 palabras)
Objetivos específicos
Se derivan del objetivo general y lo concretan, señalando el camino que se debe seguir para conseguirlo. Estos objetivos específicos complementan y especifican el objetivo general, sin excederlo. Asimismo, deben ser medibles para que permitan su seguimiento y evaluación. (Se sugiere entre 3 y 5 objetivos como máximo).

6. ANÁLISIS DEL CONTEXTO TENIENDO EN CUENTA ASPECTOS SOCIALES, ECONÓMICOS, LABORALES, POLÍTICOS INSTITUCIONALES, Y ACTORES CLAVES DEL TERRITORIO DONDE SE VAN A PRESTAR LOS SERVICIOS DEL SPE

A continuación, se presentan algunos elementos de análisis que se deben tener en cuenta para el desarrollo de este apartado. De esta forma, se propone una descripción de estos elementos y su desarrollo estará sujeto a la información que se tenga disponible. Tenga en cuenta que para el análisis del contexto deberá describir la cobertura de los municipios que impactará con la prestación de los servicios. Además, si el solicitante para su operación interna va a implementar estrategias móviles deberá entregar un análisis del contexto departamental o distrital o municipal de acuerdo con la territorialidad del solicitante.

Para el desarrollo de este numeral se deben citar las fuentes de información vigente que sean verificables o el enlace donde se encuentre y se pueda verificar la fuente de información.

Para los prestadores autorizados que están solicitando su nueva autorización se requiere únicamente la actualización de la información que consideren conveniente.

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE	Código: GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD

ASPECTOS DE ANÁLISIS	DESCRIPCIÓN	
Aspectos sociodemográficos	Caracterización de la población	Describa la composición cuantitativa y porcentual de la población económicamente activa por sexo y edad del territorio de acuerdo con la territorialidad y cobertura de la agencia o bolsa. Describa la composición cuantitativa y porcentual del nivel de formación de la población económicamente activa (nivel educativo) del territorio de acuerdo con la territorialidad y cobertura de la agencia o bolsa. Identifique y describa la composición cuantitativa y porcentual de los diferentes grupos poblacionales (mujeres jefas de hogar, jóvenes, personas con discapacidad, desplazados, reintegrados, LGTBIQ etc.) que puedan impactar a través de la agencia o bolsa de empleo, de acuerdo con la territorialidad y cobertura de esta. Para realizar este análisis puede referirse a link https://terridata.dnp.gov.co/index-app.html#/perfiles/ o la página del DANE en los cuales podrá consultar la información estadística para cada entidad territorial.
Aspectos espaciales	Ubicación geográfica	Relacione algunas características de la localización geográfica que dé relevancia a la zona o territorio de acuerdo con la territorialidad y cobertura de la agencia o bolsa. En este punto, debe tener en cuenta si se encuentra en un área de influencia donde se implementan y/o se desarrollarán proyectos de exploración y producción de Hidrocarburos, según Decreto 1668 de 2016. Para determinar si se encuentra en un área de influencia puede revisar en la Agencia Nacional de Hidrocarburos, en el mapa de área de tierras en el cual se muestran las áreas asignadas con contratos de Hidrocarburos: https://www.anh.gov.co/es/hidrocarburos/oportunidades-disponibles/mapa-de-tierras/ Nota: De ser así, se debe complementar la descripción de los servicios tanto en el Reglamento de prestación de servicios como en el Proyecto de viabilidad (Esquema de Operaciones) sobre el manejo de vacantes y el servicio de preselección para el sector Hidrocarburos considerando la Resolución 145 de 2017 o la norma que sustituya, modifique o derogue.
Aspecto Social y Económico	Estado de la planeación local	Identifique y nombre las estrategias definidas en el plan de desarrollo nacional, departamental o municipal que buscan fortalecer la empleabilidad en el territorio con las cuales podrá articularse para la gestión de los servicios de gestión y colocación de empleo.
Características de la demanda del mercado laboral	Organización productiva	Describa la composición cuantitativa y porcentual de los sectores productivos más dinámicos y competitivos del territorio de acuerdo con la territorialidad y cobertura de la agencia o bolsa. Evidencie la participación de cada sector productivo con la territorialidad y cobertura de la agencia o bolsa de empleo.
	Sector empresarial	Enuncie el grupo de empresas que concentre la mano de obra en el territorio.

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código:GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

		Describa cuantitativa la estructura del sector empresarial (micro, pequeñas, medianas o grandes empresas) incluyendo su participación porcentual en dicha estructura. Para realizar este análisis puede referirse a información de Cámaras de Comercio, Asociaciones de gremios (Acopi, Acoplásticos, Afidro, Analdex, Andi, Anif, Asobancaria, Camacol, Confecámaras, Fasecolda, Fedemetal, Fenalco y SAC), entre otras fuentes, citando la fuente.
	Desarrollo de grandes proyectos de infraestructura o de impacto regional o local, entre otros.	Mencione los proyectos de infraestructura en el territorio o de impacto regional o local vigentes o que en el futuro se desarrollarán y pueden tener una alta demanda de mano de obra (Públicos y Privados). Puede consultar entre otras fuentes la página de la Agencia Nacional de Infraestructura ANI, Agencia Nacional de Hidrocarburos ANH, Agencia Nacional de Minería ANM y entre otras fuentes.
Características de la oferta del mercado laboral	Estructura del mercado laboral	Describa cuantitativa y porcentualmente la estructura del mercado laboral de acuerdo con indicadores tales como: Tasa de desempleo, población económicamente activa, población en edad de trabajar y demás factores que influyen en la oferta del mercado laboral del territorio de cobertura de la agencia o bolsa de empleo.
	Perfiles que caracterizan la oferta de trabajo	Describa cuantitativa y porcentualmente las principales características de los oferentes en la contratación de mano de obra (formal o informal) en el territorio o cobertura de la agencia o bolsa de empleo.
	Nivel educativo y experiencia de la mano de obra	Describa cuantitativa y porcentualmente el nivel educativo o de programas de formación para el trabajo de la mano de obra oferente en el territorio o cobertura de la agencia o bolsa de empleo.
	Ocupaciones	Describa cuantitativa y porcentual las ocupaciones y los sectores más demandados de la región.
	Disponibilidad de mano de obra	Analice si la mano de obra disponible en el territorio satisface las necesidades del sector productivo de la región, teniendo en cuenta las cifras descritas en los ítems anteriores.

Igualmente, en este capítulo se busca identificar en la zona de influencia los diferentes actores (públicos, privados, ONG's, entidades de cooperación territorial o internacional, entre otros) con los cuales se puedan realizar alianzas, convenios o contrataciones con el fin de poder prestar de manera efectiva los servicios de gestión y colocación de empleo.

Estos actores pueden apoyar la prestación de los servicios como capacitación, formación para el trabajo, certificación de competencias laborales, educación formal, programas sociales, entre otros que estén enfocados en eliminar las barreras de empleabilidad.

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código: GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

ACTORES CLAVES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS SERVICIOS	
<i>Servicios</i>	<i>Descripción/ Entidades</i>
Programas relacionados con empleo: Enuncie los programas y entidades a nivel nacional, departamental, local, y actores privados con los cuales podrá desarrollar programas que permitan mitigar y/o eliminar barreras de empleabilidad en el territorio, describa brevemente dichos programas y quien lo desarrolla.	
Educación formal: Liste y nombre las instituciones de educación formal (primaria, secundaria y superior) en el territorio con las cuales es posible desarrollar alianzas/convenios o contrataciones para la prestación del Servicio Público de Empleo.	
Capacitación, formación para el trabajo y certificación de competencias laborales: Nombre de las instituciones públicas o privadas de formación para el trabajo y/o certificación por competencias que operen en el territorio y con las cuales se pueda establecer algún tipo de relación en pro de mejorar las condiciones laborales de la población.	
Servicios Especializados: Identifique las entidades con las cuales podría apoyarse para la prestación de los servicios especializados (Asociados y Adicionales) de la gestión y colocación de empleo. <u>Nota:</u> Si va a prestar servicios especializados desarrolle este numeral.	

7. IDENTIFICACIÓN DE USUARIOS POTENCIALES QUE SERÁN ATENDIDOS POR EL PRESTADOR DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

En primer lugar, identifique su **población objetivo**, es decir los oferentes/buscadores y potenciales empleadores. En segundo lugar, haga una proyección por los cuatro años de la autorización para cada uno de los servicios básicos de gestión y colocación de empleo respecto de los usuarios que proyecta atender.

Se debe presentar una proyección por cada año y por cada punto de atención autorizado con el fin de que se pueda determinar la capacidad de atención. La proyección de usuarios debe contemplar una definición cuantitativa soportada con anexos estadísticos, indicadores, estudios u otras fuentes de información Internas y externas que sean utilizadas al momento de definir la proyección.

*De acuerdo con el **periodo** - a manera de ejemplo 2024-2025

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE	Código: GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

IDENTIFICACIÓN DE USUARIOS POTENCIALES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO								
USUARIOS POTENCIALES		USUARIOS REGISTRADOS AL MOMENTO DE LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN	*PROYECCIÓN DE USUARIOS (Indique los periodos en años durante la vigencia de la autorización)					
			años Periodo 1	años Periodo 2	años Periodo 3	años Periodo 4	TOTAL	
OFERENTES O BUSCADORES QUE PROYECTA REGISTRAR	Oferentes o buscadores registrados en el sistema de información autorizado que digitaron la información completa y veraz, en cuanto a los campos definidos por la norma como: datos personales, formación académica y experiencia laboral.	A manera de ejemplo: 100. Para el caso de nuevos prestadores, este valor es (0 cero)	80	100	120	150	550	
POTENCIALES EMPLEADORES A REGISTRAR (EMPRESAS LEGALMENTE CONSTITUIDAS)	Persona Natural o Jurídica que puede ofrecer vacantes de empleo	A manera de ejemplo: Potenciales Empleadores registrados desde la autorización: 50 Para el caso de nuevos prestadores, este valor es (0 cero)	10	15	20	25	90	
VACANTES QUE PROYECTA REGISTRAR	Vacantes de empleo que ofrecerán los potenciales empleadores		20	100	200	300	620	
OFERENTES O BUSCADORES QUE PROYECTA ATENDER EN ORIENTACIÓN OCUPACIONAL	Oferentes o buscadores de empleo que recibirán orientación ocupacional. Tenga en cuenta que esta cifra es con respecto a los oferentes que desea registrar.		75	90	100	100	265	
POTENCIALES EMPLEADORES QUE PROYECTA ORIENTAR	Personas naturales o jurídicas a los que le brindará orientación Tenga en cuenta que esta cifra es con respecto a los empleadores que desea registrar		5	10	5	20	40	
OFERENTES O BUSCADORES PRESELECCIONADOS	Oferentes o buscadores que cumple con los requisitos de la vacante y son preseleccionados.		100	100	100	110	410	
OFERENTES O BUSCADORES REMITIDOS	Oferentes o buscadores que fueron preseleccionados y son remitidos al potencial empleador.		100	100	100	80	380	

Seguidamente, debe citar las fuentes de información que soporten dicha proyección.

Tenga en cuenta:

La proyección de cifras debe ser coherente entre los servicios y debe estar acorde con la capacidad instalada en: Infraestructura (física y tecnológica), punto virtual, talento humano y demás factores que garanticen la prestación de los servicios con calidad.

Para solicitantes de **primera vez se recomienda tener en cuenta los siguientes aspectos al elaborar la identificación y proyección de usuarios potenciales:**

- **Diagnóstico territorial:** Identificar la población objetivo dentro del área de cobertura (por ejemplo, personas desempleadas, jóvenes en búsqueda de primer empleo, población vulnerable, etc.).
- **Capacidad operativa inicial:** Estimar cuántas personas podrían ser atendidas anualmente según la disponibilidad de personal y los canales de atención.
- **Fase de posicionamiento:** Reconocer que en el primer año la demanda puede ser menor debido al proceso de

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código:GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

promoción, difusión y consolidación de la oferta de servicios.

- **Progresividad:** La proyección debe mostrar un crecimiento razonable y sostenible a lo largo del tiempo, en función de la experiencia adquirida, el aprendizaje organizacional y el fortalecimiento institucional.

8. ESQUEMA DE OPERACIÓN PARA LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO.

En cumplimiento de los principios del servicio público de empleo el solicitante debe determinar su planeación, ejecución, control y seguimiento de la prestación de los servicios conforme con el plan de acción y/o plan estratégico y/o plan operativo y/o plan de trabajo anual o periódico del solicitante y/o documento similar.

Tenga en cuenta lo siguiente:

Revisar y cumplir con la normatividad vigente del servicio de público empleo que aplica para este componente:

- ✓ [Ley 1636 de 2013](#)
- ✓ [Ley 2225 de 2022](#)
- ✓ [Decreto 1072 de 2015](#)
- ✓ [Decreto 1668 de 2016](#)
- ✓ [Decreto 1823 de 2020](#)
- ✓ [Resolución 295 de 2017](#)
- ✓ [Resolución 1397 de 2015](#)
- ✓ [Resolución 2605 de 2014](#)
- ✓ [Resolución 2616 de 2016](#)
- ✓ [Resolución 129 de 2015 y anexo técnico](#)
- ✓ [Resolución 2047 de 2021](#)
- ✓ [Resolución 3229 de 2022 y anexo técnico](#)
- ✓ [Resolución 0206 de 2021](#)
- ✓ [Resolución 145 de 2017](#)
- ✓ [Resolución 293 de 2017](#)
- ✓ [Resolución 0334 de 2021](#)

8.1 Servicios de gestión y colocación de empleo

Establezca en el esquema de operación todos los servicios que va a prestar:

8.1.1. Servicios básicos de gestión y colocación de empleo

Se deben definir y describir como mínimo todos los servicios básicos de gestión y colocación de empleo cumpliendo con lo estipulado en el [Decreto 1072 de 2015](#) modificado por el [Decreto 1823 de 2020](#) y la [Resolución 3229 de 2022](#) del Ministerio del Trabajo y su Anexo Técnico.

Los servicios se deben prestar de acuerdo con la caracterización del punto de atención. **En el punto de atención presencial establezca los servicios y procedimientos de forma presencial; en el punto de atención virtual defina los servicios y procedimientos de forma virtual.**

Los servicios básicos son obligatorios en cumplimiento de la normatividad vigente.

Los procedimientos se deben desarrollar y describir por separado para cada uno de los Servicios Básicos de Gestión y Colocación de Empleo que se definen a continuación:

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código: GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

1. Registro de Oferentes o Buscadores; Potenciales Empleadores y Vacantes.

- 1.1 Registro de Oferentes o Buscadores.
- 1.2 Registro de Potenciales Empleadores.
- 1.3 Registro de Vacantes.

2. Orientación Ocupacional a Oferentes o Buscadores y a Potenciales Empleadores.

- 2.1 Orientación Ocupacional a Oferentes o Buscadores.
- 2.2 Orientación a Potenciales Empleadores.

3. Preselección

4. Remisión.

8.1.2. Servicios especializados de gestión y colocación de empleo (Opcionales)

Servicios especializados (asociados y adicionales): son optativos y pueden ser prestados por decisión autónoma del interesado según lo definido normativamente.

Si el solicitante determina prestar uno o varios servicios especializados deberá definir cada servicio a autorizar, en cumplimiento con la [resolución 3229 de 2022](#) y su anexo técnico. A su vez deberá desarrollar y describir por separado los procedimientos para cada servicio.

Para precisar, los servicios especializados son opcionales antes de solicitar su autorización; en cambio, una vez sean autorizados por la Unidad del SPE serán de obligatorio cumplimiento.

El solicitante puede determinar los servicios especializados que considera prestar; sin embargo, estos servicios deberán cumplir con lo estipulado en los numerales 1 y 2 del título II del anexo técnico de la [resolución 3229 de 2022](#).

Las definiciones de los servicios especializados en asociados o adicionales se describen cumpliendo con el título II del anexo técnico de la [resolución 3229 de 2022](#).

Tanto los servicios asociados como los adicionales están compuestos por servicios derivados de estos, los cuales son definidos por el solicitante, en consecuencia, establezca las denominaciones y describa como y cuáles van a ser brindados a los usuarios cumpliendo con la normatividad vigente.

Determine el nombre y la definición de cada una de las actividades derivadas de los servicios asociados y/o adicionales que va a prestar; enuncie de la misma forma y asigne a cada uno el rango tarifario en el Reglamento de Prestación de Servicios cuando aplique.

8.2 Construya los procedimientos

Recomendaciones a tener en cuenta antes de la elaboración de los procedimientos

- Se debe construir cada procedimiento desarrollando todas las actividades a realizar paso a paso de forma secuencial y detallada, especificando las acciones que debe realizar de forma desagregada para la prestación de cada uno de los servicios, así como el rol de los responsables. el usuario (oferente o buscador, potencial empleador) de cada una de las acciones

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código: GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

- Construya los procedimientos de cada servicio cumpliendo con lo estipulado en la Resolución 3229 de 2022 del Ministerio del Trabajo y su Anexo Técnico.
- Los procedimientos deberán contener la planeación, ejecución, control y seguimiento, y ser coherentes con el Reglamento de Prestación de Servicios.
- En cada procedimiento debe quedar definido que la prestación de los servicios quedara registrada en el sistema de información que sea autorizado.
- En cada procedimiento es necesario mencionar la URL (enlace) del sistema de información donde brinda cada servicio.
- Incluya y describa en el procedimiento la forma cómo los usuarios autorizan el tratamiento de sus datos establecido en ley 1581 de 2012 y el decreto 1377 de 2013.
- Incluya y establezca en el procedimiento el plazo para dar respuesta a los usuarios en cada una de las actividades de conformidad con los servicios.
- Establezca las condiciones para la actualización de datos y/o información de los usuarios y la validación complementaria que realiza el prestador.
- Establezca los controles para el cumplimiento de los procedimientos en la prestación de los servicios con calidad.

Si cuenta con diagramas de flujo para cada procedimiento de los servicios definidos puede incluirlos y hacer uso de ellos en esta sección.

8.2.1 Procedimientos servicios básicos: son obligatorios para todos los prestadores

Cuando establezca los puntos de atención presenciales y virtuales, debe separarse mediante un subtítulo los procedimientos virtuales y los procedimientos presenciales.

REGISTRO: está compuesto por el registro de oferentes o buscadores, registro de potenciales empleadores y registro de vacantes.

i. Registro de Oferentes o Buscadores:

Es la inscripción presencial y/o virtual del oferente o buscador, de manera autónoma o asistida por el prestador, que incluye el contenido mínimo de la hoja de vida de acuerdo con la normatividad vigente.

Definir y establecer el procedimiento para las siguientes actividades:

- a) Registro y creación del usuario en el sistema de información que solicita autorización.
- b) Las credenciales de acceso a los servicios deberán entregarlas al oferente y mencionar a través de qué mecanismo serán entregadas.
- c) Enuncie las variables y los componentes de la hoja de vida que tiene el sistema de información de acuerdo con la resolución [Resolución 295 de 2017](#)
- d) Permita establecer opciones para visualizar y descargar la hoja de vida diligenciada.
- e) Determine las condiciones para que la hoja de vida quede registrada completamente, es decir, establezca los campos o el porcentaje mínimo con el que debe quedar diligenciado de la hoja para aplicar a una vacante.

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código:GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

ii. Registro de Potenciales Empleadores:

Es la Inscripción presencial y/o virtual del potencial empleador, de manera autónoma o asistida por el prestador, que incluye como mínimo: tipo de persona (natural o jurídica); razón social o nombre; número del nit o documento de identificación; datos del representante legal (nombre y correo electrónico); domicilio (ciudad, departamento y país); datos de la persona de contacto (nombre, teléfonos y correo electrónico).

Definir y establecer el procedimiento para las siguientes actividades:

- Registro y creación del potencial empleador.
- Las credenciales de acceso a los servicios deberán entregarlas al potencial empleador y mencionar a través de qué mecanismo serán entregadas.
- Verificación de la información registrada y el cumplimiento de la legalidad.
- Defina y describa en el procedimiento las acciones y los mecanismos para verificar la legalidad del potencial empleador (persona natural y jurídica).
- Confirmación del registro al potencial empleador.
- Describa las acciones que se realizan en el sistema de información para la prestación de este servicio.

iii. Registro de vacantes:

Es la inscripción presencial y/o virtual, de manera autónoma o asistida por el prestador, que incluye el contenido mínimo de la vacante de acuerdo con la normatividad vigente.

Definir y establecer el procedimiento para las siguientes actividades:

- Registro y creación de la vacante.
- Describa las acciones que se realizan en el sistema de información para la prestación de este servicio.
- Enuncie y describa las variables de la vacante que tiene el sistema de información de acuerdo con la [Resolución 2605 de 2014](#) modificada parcialmente por la [Resolución 2047 de 2021](#)
- Establezca en el procedimiento los criterios para validar la vacante registrada.
- Verificación de la información registrada y el cumplimiento de la legalidad.
- Defina las acciones de verificación que permitan cumplir con los artículos 6 y 7 de la resolución 2605 de 2014 sobre las vacantes exceptuadas y conforme con lo estipulado en el artículo 7 de la resolución 129 de 2015.
- CONFIDENCIALIDAD: Defina las acciones de verificación que permitan cumplir con el artículo 6 de la resolución 129 de 2015.
- Defina en cuanto tiempo quedará aprobada y publicada una vacante registrada
- Confirmación de la publicación de la vacante al potencial empleador.

ORIENTACIÓN OCUPACIONAL A OFERENTES O BUSCADORES:

Son las acciones encaminadas a identificar los conocimientos, experiencias, habilidades y otras competencias del oferente o buscador de empleo, así como sus intereses ocupacionales, motivaciones y necesidades; para analizar y construir el perfil laboral, brindar información del mercado laboral y programas de empleo o asesorar la búsqueda de empleo; y, según el caso, direccionar a servicios especializados autorizados.

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE	Código: GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

La Orientación Ocupacional a Oferentes o Buscadores, incluye actividades como:

- Entrevista individual o grupal de orientación y/o identificación de barreras a buscadores de empleo.
- Pruebas psicotécnicas asociadas a la orientación.
- Actividades grupales sobre competencias básicas (claves y transversales).
- Construcción, reconstrucción o actualización de la hoja de vida.
- Actividades individuales o grupales sobre herramientas para el autoempleo y/o búsqueda de empleo y actividades que ayuden al fortalecimiento del perfil laboral.

Definir y establecer el procedimiento para las siguientes actividades:

- Establezca el procedimiento de este servicio, el cual debe quedar alineado con la definición del servicio y con las actividades establecidas en el Anexo Técnico de la [Resolución 3229 de 2022](#).
- El procedimiento debe estar unificado por punto de atención.
- Defina una actividad concreta que permita desarrollar las acciones estipuladas en la definición de este servicio y describa cada uno de sus componentes de forma desagregada.
- Determine las acciones y las actividades que contiene el servicio orientación ocupacional a oferentes. (ver numeral 2.1 del anexo técnico de la [resolución 3229 de 2022](#))
- Construya un procedimiento unificado en el que describa cada una de las actividades de forma desagregada para la prestación del servicio y cumpliendo con la caracterización del punto de atención establecido.
- En cada una de las actividades establecidas debe definir los contenidos, la metodología, la frecuencia, la duración, los instrumentos y el rol encargado para desarrollar las actividades.
- Establezca una frecuencia de actualización de los contenidos y actividades.
- Defina actividades individuales y grupales con el número de participantes por actividad.
- Establezca actividades de retroalimentación por parte del profesional que brinda el servicio hacia el usuario.

ORIENTACIÓN A POTENCIALES EMPLEADORES:

Son las acciones que permiten conocer las características, necesidades y expectativas del empleador para asesorar la definición, registro y publicación de vacantes, brindar información sobre el mercado e inserción laboral o programas de fomento al empleo formal y, según el caso, direccionar a servicios especializados autorizados. La Orientación Ocupacional a Potenciales Empleadores, incluye actividades como:

- Entrevista (visita) de orientación y/o análisis del entorno laboral al empleador.
- Asesoría para la definición y registro de vacantes.
- Hoja de ruta de servicios al empleador.
- Actividades grupales sobre mercado laboral, inclusión laboral, modalidades de contratación, beneficios tributarios, fortalecimiento de la formalización laboral, entre otras temáticas relacionadas con la gestión.

Definir y establecer el procedimiento para las siguientes actividades:

- Establezca el procedimiento de este servicio, el cual debe quedar alineado con la definición del servicio y con las actividades establecidas en el Anexo Técnico de la [resolución 3229 de 2022](#). El procedimiento debe estar unificado por punto de atención.

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código:GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

- b) Defina una actividad concreta que permita desarrollar las acciones estipuladas en la definición de este servicio y describa cada uno de sus componentes de forma desagregada.
- c) Determine las acciones y las actividades que contiene el servicio orientación a potenciales empleadores. (ver numeral 2.2 del anexo técnico de la [resolución 3229 de 2022](#))
- d) Construya un procedimiento unificado en el que describa cada una de las actividades de forma desagregada para la prestación del servicio y cumpliendo con la caracterización del punto de atención establecido.
- e) En cada una de las actividades establecidas deberá definir los contenidos, la metodología, la frecuencia, la duración, los instrumentos y el rol encargado de desarrollar las actividades.
- f) Defina actividades individuales y grupales con los temas o contenidos de socialización.
- g) Establezca una frecuencia de actualización de los contenidos y actividades.
- h) Establezca actividades de retroalimentación y seguimiento por parte del profesional que brinda el servicio hacia el usuario.

PRESELECCIÓN: El objetivo del servicio es determinar las hojas de vida preseleccionadas cumpliendo con lo estipulado en la vacante.

Para este servicio tenga en cuenta:

- a) Las actividades de este servicio no se pueden mezclar con las actividades de otros procedimientos.
- b) Establezca las acciones que desarrolla según el rol en el sistema de información autorizado
- c) Determine los criterios técnicos de preselección para escoger las hojas de vida definitivas que cumplan con el perfil requerido en la vacante.
- d) Defina las actividades que implementa y desarrolla con el oferente para la prestación del servicio por ejemplo comunicación con el oferente, entrevista, pruebas y demás. En este caso, defina el mecanismo de publicación para dar a conocer a los oferentes los resultados de las actividades de preselección realizadas por el prestador.
- e) Establezca los controles para el cumplimiento del procedimiento en la prestación de este servicio

REMISIÓN: Son las acciones que permiten poner a disposición del potencial empleador, las hojas de vida de los oferentes o buscadores preseleccionados que cumplen con lo requerido en la vacante. Estas acciones deben quedar registradas en el sistema de información autorizado al prestador el cual deberá implementar estrategias de retroalimentación respecto a los oferentes o buscadores remitidos.

Para este servicio tenga en cuenta:

- a) Se debe garantizar que la remisión corresponda a las hojas de vida producto del servicio de preselección
- b) Establezca las acciones en el procedimiento cumpliendo con la definición de este servicio
- c) Establezca las estrategias de retroalimentación respecto a los oferentes remitidos al potencial empleador y el cumplimiento del artículo 12 de la [Ley 2225 de 2022](#)
- d) En el procedimiento presencial defina las actividades adicionales a las establecidas en el sistema de información que realiza para la prestación de este servicio.
- e) Defina los documentos adicionales a la hoja de vida que le entregará al potencial empleador (cuando aplique).

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código: GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

8.2.2 Procedimientos servicios especializados:

Los Servicios Especializados de Gestión y Colocación de Empleo: Son servicios optativos, pero si decide ofrecerlos y le son autorizados por el SPE, serán de obligatorio cumplimiento,

Estos servicios están dirigidos a mejorar las condiciones de empleabilidad, la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal, o facilitar procesos de gestión del talento humano; y, se clasifican en:

1. Asociados
2. Adicionales

Para efectos de la prestación del Servicio Público de Empleo, los Servicios Especializados de gestión y colocación de empleo; se definen de la siguiente manera:

1. Asociados. Son aquellos servicios diferentes a los básicos y adicionales, dirigidos al oferente o buscador; y, que tienen como finalidad mejorar las condiciones de empleabilidad o mitigar las barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal.

Los Servicios Asociados incluyen actividades como:

- Entrevistas a profundidad.
- Entrevistas por competencias.
- Pruebas Psicotécnicas especializadas.
- Reconstrucción de soportes de hoja de vida.
- Asesoría para la certificación de competencias laborales.
- Fortalecimiento de habilidades Sico-emocionales.
- Certificación de cursos cortos de conocimientos o competencias específicas.
- Seguimiento Post vinculación.

2. Adicionales. Son aquellos servicios diferentes a los básicos y asociados, dirigidos a los potenciales empleadores, diferentes a los básicos y asociados; y, que tienen como finalidad facilitar los procesos de gestión de talento humano o mitigar las barreras para generar acceso o permanencia a un empleo formal.

Los Servicios Adicionales incluyen actividades como:

- Pruebas Psicotécnicas especializadas.
- Estudios de seguridad.
- Acompañamiento a los procesos de vinculación.
- Talleres y actividades de capacitación.
- Diagnóstico y análisis de la rotación de personal.
- Desarrollo e implementación de modelos por competencias.
- Visitas domiciliarias.

Para realizar los procedimientos tenga en cuenta los siguientes aspectos:

- i. Construya cada procedimiento describiendo las actividades y las acciones de forma desagregada para garantizar la prestación del servicio cumpliendo con la caracterización del punto de atención y el sistema de información que va a ser autorizado.
- ii. Defina si va a prestar servicios especializados (asociados o adicionales) que contenga proceso de evaluación y certificación, lo cual debe quedar establecidos en los procedimientos.
- iii. Todos los servicios especializados para los que solicite autorización deben quedar establecidos con nombre, definición y procedimiento independiente a este componente.
- iv. Recuerde que si presta servicios especializados (asociados o adicionales) estos también deben reflejarse de manera coherente en el reglamento de prestación de servicios.

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código:GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

8.3 Procedimientos complementarios para el sector hidrocarburos:

Los prestadores que gestionan sus servicios en territorios de hidrocarburos deben establecer los procedimientos complementarios por separado para los servicios de: Registro y Publicación de Vacantes de Hidrocarburos, Preselección con Hidrocarburos y Remisión con Hidrocarburos tal cual como está definido en la normativa vigente que regula las actividades de exploración y producción de hidrocarburos. Adicionalmente se debe tener presente la siguiente información:

El [Decreto 1668 de 2016](#) - Contratación de Hidrocarburos- establece medidas especiales aplicables a los proyectos de exploración y producción de Hidrocarburos en áreas continentales, por tal razón es importante que el prestador determine si se encuentra en un área de influencia y de esta forma se apegue a la norma para evitar que el Ministerio del Trabajo inicie acciones de inspección, vigilancia y control al prestador.

Puede consultar en la Agencia de Nacional de Hidrocarburos en el mapa de área de tierras que muestra las áreas asignadas con contratos de Hidrocarburos: **Ingrese a la página** [https://www.anh.gov.co/%20en la opción hidrocarburos](https://www.anh.gov.co/%20en%20la%20opción%20hidrocarburos) “geo visor de tierras” ahí se pueden verificar los territorios con la distribución, delimitación y clasificación de las Áreas hidrocarburíferas, para el desarrollo de actividades de exploración y producción de hidrocarburos del país

La Unidad del SPE emitió la [Resolución 145 de 2017](#) “Por medio de la cual se establecen los lineamientos que deben implementar los Prestadores del Servicio Público de Empleo para adelantar el proceso de priorización de mano de obra local, previsto en la sección 2 del capítulo 6 del título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015”.

En este orden de ideas, al gestionar una vacante de Exploración y Producción de Hidrocarburos, el prestador debe tener en cuenta la información allí contenida y detallar dentro del esquema de operación de forma complementaria y separada los procedimientos de los servicios **Registro de Vacantes, Preselección y Remisión.**

A continuación, lo invitamos a que tenga en cuenta esta información para los servicios

Registro de Vacantes:

- Verificar la información registrada antes de publicar (Hidrocarburos).
- El prestador tiene un día (1) hábil para validar y publicar la vacante.
- Término de publicación mínimo 3 días hábiles- máximo 6 meses
- La publicación de una vacante no podrá limitarse a una vereda o corregimiento

Preselección (Hidrocarburos):

- El prestador deberá tener en cuenta a todos los candidatos inscritos.
- El oferente debe cumplir nivel educativo, experiencia, lugar de residencia
- El proceso se debe iniciar el día hábil siguiente al cumplimiento del término mínimo de publicación de la vacante.

Remisión (Hidrocarburos):

- Priorizar población rural para cargos no calificados
- Priorizar por mayor tiempo desempleado
- Remitir por rangos
- Informar el número de candidatos disponibles adicionales a los remitidos
- Emisión oportuna del certificado de inexistencia de oferentes inscritos y/o disponibles
- Ampliación de nivel de priorización oportunamente.

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código:GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

8.4 Procedimientos específicos para servicios transnacionales:

Tenga en cuenta que la solicitud para prestar los servicios transnacionales también deben tener un capítulo particular en este apartado, en el que se identifiquen los procedimientos para cada uno de los servicios y debe cumplir además con la normatividad vigente establecida por el Ministerio de Trabajo.

Recuerde para ello consultar la Guía de esquema de operación Transnacional en [este enlace](#). Adicionalmente tenga en cuenta lo dispuesto en la [resolución 1481 de 2015](#)

9. DEFINICIÓN DE RECURSOS

Proyecte los recursos necesarios para la implementación y prestación de los servicios durante el periodo de autorización.

9.1 Recursos Financieros

El solicitante deberá presentar una proyección de los recursos financieros por cada uno de los rubros presupuestales requeridos para la operación de la agencia o bolsa de empleo por los cuatro años de autorización. Tenga en cuenta que esta información, es diferente a un reporte de estados financieros de la persona jurídica solicitante.

Los valores se deben presentar en pesos colombianos. Las fuentes de financiación deben ser definidas claramente, en caso de existir más de dos fuentes de financiación diferentes al solicitante se agregaron las columnas correspondientes.

Indicar el documento mediante el cual se aprobó el presupuesto de la vigencia actual en la cual se presenta la solicitud y tomar este como base para realizar la proyección de los demás años.

A continuación, se presenta la siguiente tabla para diligenciar los gastos de la agencia o bolsa de empleo y facilitar la presentación de los recursos financieros.

RUBROS	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	FUENTES		
					Solicitante	Cofinanciador 1	Cofinanciador 2
GASTOS DE PERSONAL							
Personal vinculado	\$	\$	\$	\$			
Contratación prestación de servicios u otra modalidad	\$	\$	\$	\$			
Total, gastos de personal	\$	\$	\$	\$			
EQUIPOS / SOFTWARE							
Equipos	\$	\$	\$	\$			
Software	\$	\$	\$	\$			
Total, equipo/ software	\$	\$	\$	\$			
ARRENDAMIENTOS, ADECUACIONES Y/O MANTENIMIENTO							
Arrendamientos	\$	\$	\$	\$			
Mantenimientos	\$	\$	\$	\$			
Adecuaciones	\$	\$	\$	\$			

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD				Código:GR-In-03
					Versión: 5
					Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

Total, Arrendamiento Adecuaciones y/o mantenimiento	\$	\$	\$	\$			
ESTRATEGIAS MÓVILES (en caso de que la ofrezca)							
Vehículos	\$	\$	\$	\$			
Mantenimiento	\$	\$	\$	\$			
Personal Estrategias	\$	\$	\$	\$			
Gastos Brigadas móviles	\$	\$	\$	\$			
Otros Gatos	\$	\$	\$	\$			
Total, estrategias móviles.	\$	\$	\$	\$			
OTROS GASTOS							
Estrategias de Difusión	\$	\$	\$	\$			
Gestión Empresarial	\$	\$	\$	\$			
Gastos de Representación	\$	\$	\$	\$			
Otros Gastos	\$	\$	\$	\$			
Total, otros gastos	\$	\$	\$	\$			
SUBTOTAL POR AÑO	\$	\$	\$	\$			
TOTAL GENERAL							
% de participación de las fuentes de financiación					%	%	%

9.2 Talento Humano

Se deben definir los perfiles del equipo de trabajo de la agencia o bolsa de empleo de acuerdo con los servicios que serán autorizados y las funciones a desarrollar por cada cargo. Lo anterior con el fin de plasmar la estructura organizacional y funcional que se utilizará para la prestación de los servicios en el o los Punto (s) de Atención.

Diligenciar el siguiente cuadro:

Nombre del Punto(s) de Atención	Rol en el (los) Punto(s) de Atención	Formación académica (Bachiller, técnico, pregrado (profesiones), postgrado.)	Experiencia laboral requerida para el cargo (expresada en años)	Tiempo de experiencia laboral necesario (expresada en años)	Número de personas para el cargo	Tiempo dedicado (horas/semana)	Funciones principales del rol

9.2.1. Organigrama del Talento Humano

Corresponde a la presentación gráfica de la estructura organizacional del talento humano de la agencia o bolsa de empleo para la prestación de los servicios a autorizar, este deberá permitir identificar los diferentes roles y áreas que establecerá el solicitante incluyendo los puntos de atención. **Puede ser cargado como anexo**

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código: GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

9.3. Recursos Tecnológicos

En este punto la persona jurídica refiere el cómo cumple con lo establecido en el [Decreto 1823 de 2020](#) artículos 8, 9 y 10, por los cuales se modifican los artículos 2.2.6.1.2.21, 2.2.6.1.2.22, 2.2.6.1.2.23 del [Decreto 1072 de 2015](#), respectivamente.

En consecuencia, debe cumplir con lo establecido por la [Resolución 0206 de 2021](#) de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, “por medio del cual se establecen las condiciones de entrega y uso del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo; y se definen las características funcionales y técnicas, así como los mecanismos de interoperabilidad y compatibilidad de los sistemas de información propios de los prestadores con el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo”.

En caso de que la persona jurídica vaya a hacer uso de un Sistema de Información propio, bien sea por desarrollo propio (In-House) o contratado a través de un tercero, deberá dar cumplimiento, diligenciar y anexar los formatos debidamente firmados por el Representante Legal indicados en el numeral " 9.3.1 Condiciones del Sistema de Información Propio de la Persona Jurídica" de esta guía.

En caso de que la persona jurídica vaya a hacer uso del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), deberá dar cumplimiento, diligenciar y anexar los formatos debidamente firmados por el representante Legal indicados en el numeral "9.3.2 Sistema de Información del Servicio Público de Empleo" de esta guía.

9.3.1 Condiciones del Sistema de Información Propio de la Persona Jurídica

Las personas jurídicas que deseen prestar servicios de gestión y colocación de empleo podrán utilizar un sistema propio de información, siempre y cuando cumplan con las siguientes condiciones, descritas en el [Decreto 1823 de 2020](#) artículos 8, 9 y 10, las cuales serán evaluadas una vez presentada la solicitud:

- Características Funcionales
- Características Técnicas
- Mecanismos de Interoperabilidad
- Compatibilidad del Sistema de Información

En este numeral usted debe anexar los siguientes documentos debidamente diligenciados y firmados por el representante legal:

1. **Carta de solicitud de Autorización:** para descargar el formato [Ingrese aquí](#) de clic en resolución 0206 de 2021 y descargue el documento con el nombre “**Carta de solicitud de Autorización**”
2. **Anexo Cumplimiento Sistema de Información Prestador:** En este documento se debe evidenciar el cumplimiento de las condiciones descritas en los numerales 1,2,3 y 4 de la resolución 0206 de 2021. Para descargar el formato [Ingrese aquí](#) de clic en resolución 0206 de 2021 y descargue el documento “**Cumplimiento Sistema de Información – Prestador**”

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE	Código:GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

En caso de que existan convenios con terceros para el diseño, desarrollo e implementación o uso de la plataforma web, deberá anexar el convenio vigente correspondiente.

Nombre del Sistema de Información: _____

Plataforma en convenio con: _____

9.3.2 Condiciones de Uso del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo

Las personas jurídicas que soliciten autorización y decidan usar el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo para la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo deberán incluir el formato de solicitud para la entrega y uso del sistema de información dispuesto por la Unidad del Servicio Público de Empleo en el siguiente formato:

1. **Carta de solicitud de Autorización:** para descargar el formato [Ingrese aquí](#) de clic en resolución 0206 de 2021 y descargue el documento con el nombre **“Carta de solicitud de Autorización”**

9.3.2.1 Condiciones de Entrega del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo - SISE

La persona jurídica debe adjuntar el formato **“Cumplimiento Condiciones de Entrega SISE”** debidamente diligenciado y firmado. Para descargar el formato [Ingrese aquí](#) de clic en resolución 0206 de 2021 y descargue el documento.

9.3.2.2 Condiciones de Uso del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo - SISE.

La persona jurídica debe adjuntar el formato **“Cumplimiento Condiciones de uso SISE”** debidamente diligenciado y firmado. para descargar el formato [Ingrese aquí](#) de clic en resolución 0206 de 2021 y descargue el documento.

10. INFRAESTRUCTURA FÍSICA

El solicitante deberá desarrollar este capítulo para cada uno de los puntos de atención y servicios en la modalidad presencial a autorizar; definiendo la ubicación y la descripción del lugar donde se prestarán los servicios, teniendo en cuenta la estimación de usuarios potenciales, y lo definido al respecto en la Resolución 3229 de 2022, así como también en los numerales del 1 al 6 del anexo técnico de la misma resolución. (Ministerio del Trabajo).

Tenga en cuenta:

- a) Cuando la solicitud de autorización sea para la prestación exclusiva de servicios virtuales, no será necesario diligenciar este apartado.
- b) Agregue registro fotográfico de la infraestructura para la prestación de los servicios de forma presencial. Para las solicitudes de autorización con apertura de nuevos puntos de atención se podrá presentar planos y la planimetría.
- c) Cuando el plan de emergencia, plan de mantenimiento y otros documentos anexos hagan parte de una universidad o se encuentren ubicados en una entidad externa (Ejm: Centro Comercial, Centro

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE	Código: GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

Administrativo Municipal), la bolsa o agencia de empleo podrá tomar los mismos documentos para respaldar los requisitos de infraestructura que solicita la normatividad vigente. Sin embargo, se debe desarrollar un párrafo en forma descriptiva que especifique cómo se implementan estos planes o programas dentro de las operaciones de la agencia o bolsa de empleo; a su vez mencionar los capítulos, páginas y numerales en los documentos presentados relacionados con la agencia o bolsa de empleo.

- d) Este componente se debe desarrollar cumpliendo con todas las características señaladas en el anexo técnico de la resolución 3229 de 2022 numerales 1 a 6.

11. INDICADORES DE GESTIÓN Y CALIDAD EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Para definir los indicadores de gestión para la agencia o bolsa de empleo, tenga presente los siguientes lineamientos:

- Debe desagregar los indicadores consagrados en el artículo 5 de la [Resolución 293 de 2017](#) o en la norma que lo modifique o derogue, teniendo en cuenta la forma de operar de la agencia o la bolsa, para lo cual deberá definir cuáles indicadores permitirán identificar el resultado de la gestión realizada. Adicionalmente, en caso de solicitud de autorización como prestador transnacional debe incluir los indicadores establecidos en la [Resolución 1481 de 2014](#) del Ministerio del Trabajo o la norma que lo modifique o derogue.
- Para dar cumplimiento a los principios establecidos en las obligaciones de los prestadores autorizados podrán relacionar indicadores de eficiencia y calidad. Ejemplo:
 - **Porcentaje de oferentes remitidos sobre oferentes colocados**
 - **Número de usuarios atendidos a través de soporte técnico**

Los prestadores o potenciales prestadores del Servicio Público de Empleo que desarrollen programas para mejorar la empleabilidad de poblaciones con dificultades de inserción laboral, como víctimas del conflicto armado o personas con discapacidad, deberán reportar estos indicadores.

Además, incluya en los indicadores el número de PQRS (Peticiónes, Quejas, Reclamos y Sugerencias) radicadas y atendidas, considerando la gestión y el tiempo de respuesta según su reglamento.

Tenga en cuenta la [Resolución 129 de 2015](#), o la norma que la modifique o derogue, "Por medio de la cual se desarrollan los lineamientos sobre el registro y publicación de vacantes". Esta norma le permitirá definir indicadores como "Número de vacantes registradas" y/o "Número de vacantes publicadas".

Los indicadores definidos en el proyecto deben reportarse mensualmente para cada punto de atención. Puede utilizar el cuadro adjunto como guía para desarrollar este apartado. A continuación, se muestra un ejemplo de indicadores de eficiencia y calidad; cada prestador podrá definir las condiciones de estos indicadores según las necesidades de su operación, utilizando cantidades, porcentajes, frecuencias, entre otros.

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código:GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

Indicador	Cálculo	Tiempo de medición (mensual, trimestral, etc.)	Fuentes de Información
Porcentaje de oferentes remitidos	$\frac{\text{Oferentes remitidos mensualmente}}{\text{total de oferentes registrados}} * 100\%$	Mensual	Sistema de información autorizado / informes, Base de datos.

12. CRONOGRAMA DE ALISTAMIENTO

De acuerdo con el numeral 12 del artículo 8 de la Resolución 3229 de 2022, es necesario establecer un cronograma que incluya las actividades del plan de trabajo para el año en curso, detallando el alistamiento requerido para prestar los servicios de gestión y colocación de empleo.

Si la solicitud de autorización o modificación implica la creación de un nuevo punto de atención, el plazo máximo para ejecutar las actividades de alistamiento y apertura no debe exceder dos (2) meses desde la fecha de autorización administrativa.

Puede usar el cronograma de ejemplo que se presenta a continuación como referencia.

No	ACTIVIDADES	SEMANAS							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Contratar los arriendos de las oficinas								
2	Capacitación de los colaboradores								
3	Apertura del Prestador								
4	Promoción del Prestador								
5	Socialización del Reglamento con los colaboradores del Prestador								
6	Puesta a punto ruta de empleabilidad								

Nota: En caso de que el Prestador ofrezca los servicios a través de Brigadas Móviles y/o Vehículo, debe establecer y anexar en este componente, el cronograma de las actividades a desarrollar por la brigada móvil y/o vehículo para el primer año de autorización de acuerdo con la caracterización de los puntos de atención que solicita autorizar.

13. IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PLAN DE TRATAMIENTO DE RIESGOS PARA LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO.

Este apartado busca identificar los factores internos o externos que pueden ocasionar riesgos que afecten el logro de los objetivos y la prestación de los servicios que sean autorizados al potencial prestador o solicitante. Adicionalmente, la identificación de riesgos deberá prever y anticipar al máximo estas situaciones inciertas, de tal manera que permitan mitigar el impacto y ocurrencia de los riesgos identificados.

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código:GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

El solicitante está en libertad de presentar los riesgos identificados bajo cualquier metodología, la cual debe contener como mínimo el nombre del riesgo, la consecuencia en caso de materializarse el riesgo, el nivel de impacto, las acciones y controles para mitigarlos.

A continuación, se presenta un ejemplo de identificación de riesgos los cuales debe establecer por cada punto de atención:

Clasificación del Riesgo	Riesgo (si)	Consecuencia del riesgo	Impacto (A/M/B)	Control / Plan de Tratamiento
Riesgo Operacional	Fallas o interrupción en la prestación de los servicios básicos del Prestador.	1. Errores en el registro de los datos iniciales de los oferentes. 2. Mala atención a los oferentes y empresas. 3. Pandemia / emergencia sanitaria	Alto	C1. – Monitoreo y Control de la calidad de los oferentes registrados. C2. – Plan e implementación de Seguimiento a la satisfacción de usuarios. C3.- Procedimiento prestación del servicio de la Agencia de empleo en la modalidad virtual. - Protocolos de bioseguridad.
Riesgo Legal	Incumplimiento de las disposiciones legales; (Normatividad vigente aplicable a prestadores autorizados).	1. No prestación de los servicios básicos en la agencia de empleo. 2. No cumplimiento de requisitos legales establecidos para la renovación como prestador de la Red.	Alto	C1 Registro de confidencialidad de datos. C2.-Reglamento de prestación del servicio. - Procedimientos y protocolos SPE. C3. - Presentación oportuna del proyecto de renovación de la agencia de empleo, que incluya todos los requisitos establecidos en la resolución.

14. PLAN DE CIERRE DE PUNTO(S) DE ATENCIÓN

Para el solicitante que haga parte de la Red de Prestadores y requiera tramitar una Nueva Autorización y/o Modificación, donde se pretenda realizar el Cierre de Puntos de Atención, deberá presentar en el Proyecto de Viabilidad un Plan de Cierre en el cual se evidencie la forma en que se realizará la migración o traslado de usuarios, la forma en que notificarán a los usuarios dicha migración, el cierre de vacantes, el cronograma de actividades, y las demás actividades que se requieran para cerrar o trasladar el punto de atención. En este sentido, establezca en el proyecto de viabilidad un componente que contenga como mínimo la siguiente información:

- El plazo máximo para el cierre del(os) punto(s) de atención no debe superar los dos meses, luego de entrar en vigencia el acto administrativo que da origen a la autorización y/o modificación.
- Planeación del prestador para la migración de usuarios en el sistema de información
- Establezca el proceso de notificación de usuarios que están registrados y asociados en el punto de atención que va a cerrar o trasladar donde se les informe dónde se le van a continuar garantizando la prestación de los servicios .
- Determinar el periodo final de registro, publicación y cierre de vacantes del punto de atención.
- Desarrollar un cronograma de actividades que permita la inactivación del punto(s) de atención cumpliendo con la programación establecida por el prestador.
- Establezca en el cronograma de actividades la fecha de cierre del punto de atención para los usuarios y roles responsables en el sistema de información.

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código: GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

g) Describa las demás actividades necesarias que permitan cerrar o trasladar el punto de atención.

En el proyecto de viabilidad, incluya un componente con la siguiente información mínima:

15. INFORME DE LA GESTIÓN REALIZADA POR LOS PRESTADORES DEL SPE

En cumplimiento del artículo 6 del Decreto 1823 de 2020 del Ministerio del Trabajo, quedó establecido en el Parágrafo 2:

*“Los prestadores o las personas jurídicas que hayan integrado la Red de Prestadores deberán adicionar en el proyecto de viabilidad un informe en el que se realice un balance de la gestión realizada por estos durante el periodo de autorización inmediatamente anterior. Dicho balance debe contener como mínimo un análisis de indicadores, servicios, y capacidad operativa. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de empleo **tendrá en cuenta dicho balance dentro del análisis que hará para otorgar o rechazar la nueva autorización a los prestadores o las personas jurídicas que hayan integrado de Red de Prestadores.**”.*

En este sentido, el proyecto de viabilidad que se presente como un requisito para un trámite de autorización donde el solicitante haya sido prestador debe presentar un informe de la gestión realizada. El informe se puede relacionar dentro del proyecto y entregar como un documento anexo a la solicitud.

El informe de gestión debe contener los siguientes aspectos:

INDICADORES.

- Análisis de los indicadores de gestión respecto a los resultados de la prestación de los servicios autorizados y la correlación que existe entre ellos.
- Análisis de la proyección de usuarios potenciales frente a usuarios atendidos.

SERVICIOS.

- Resultados de la medición de la satisfacción de los usuarios oferentes o buscadores y potenciales empleadores.
- Cumplimiento del plan de mejoramiento generado en la visita de seguimiento del periodo de autorización inmediatamente anterior.
- Análisis de las peticiones, quejas y reclamos (PQR) recurrentes en la prestación de los servicios, su respuesta y las acciones realizadas para prevenirlas.
- Las acciones implementadas en el marco de la norma técnica colombiana de calidad “requisitos para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo”.
- Las alianzas estratégicas o convenios que suscribió o en los que participó para la prestación de los servicios autorizados.
- Los planes de tratamiento y acciones de intervención frente a los riesgos identificados durante la prestación de los servicios.
- Planes de comunicación y promoción del servicio.
- La implementación de estrategias, experiencias o programas exitosos durante la gestión de la prestación de los servicios.
- Metas para el nuevo periodo de autorización.

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE	Código:GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

CAPACIDAD OPERATIVA.

- Los planes de capacitación ejecutados que se realizaron al personal.
- Las actividades que fueron organizadas para articularse con el Ministerio del Trabajo, la Unidad del Servicio Público de Empleo u otros actores del mercado laboral regionales con los cuales participó.
- La justificación frente a la apertura o cierres de punto(s) de atención (si aplica).
- Análisis de la implementación de las estrategias móviles (si aplica).
- Las adecuaciones locativas llevadas a cabo para la prestación de los servicios (si aplica).

16. GLOSARIO

Bolsas de Empleo: se entiende por bolsa de empleo, la persona jurídica sin ánimo de lucro que presta servicios de gestión y colocación de empleo para un grupo específico de oferentes o buscadores con los cuales tiene una relación particular, tales como. Estudiantes, egresados, afiliados u otros de similar naturaleza; la prestación de los servicios básicos de gestión y colocación de empleo por las bolsas de empleo será gratuita para oferentes o buscadores y potenciales empleadores, usuarios de los servicios.

Certificación de Competencias Laborales: es el reconocimiento de los saberes que tienen las personas por la experiencia lograda en el mundo laboral. Un certificado que acredita los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes que la persona ha evidenciado con respecto a un estándar o a una Norma de Competencia.

División Político-Administrativa – Divipola: nomenclatura estandarizada, diseñada por el DANE para la identificación de entidades territoriales (departamentos, distritos y municipios), áreas no municipalizadas y centros poblados, mediante la asignación de un código numérico único a cada una de estas unidades territoriales.

Formación para el Trabajo: acción destinada al desarrollo de competencias para la inserción de las personas al mercado laboral, como complemento de la educación básica; para la actualización constante de los conocimientos y habilidades, lo que impacta la productividad y competitividad de los lugares donde trabajan y para la promoción del acceso al trabajo de poblaciones vulnerables por medio de programas especiales de formación. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

Grupos étnicos: grupos humanos que se identifican a sí mismos y que son identificados por los demás en función de ciertos elementos comunes; comparten herencias de cosmovisión, identidad, organización social, valores, hábitos, usos y costumbres que caracterizan la interacción entre sus miembros y otros grupos; algunos de ellos mantienen una relación de armonía, equilibrio y espiritualidad con su territorio de origen. Los grupos étnicos que en Colombia gozan de derechos colectivos son: los indígenas; el pueblo Rom o gitano; los raizales de San Andrés, Providencia y Santa Catalina; y la población negra, mulata, afrocolombiana o afrodescendiente y los palenqueros de San Basilio.

Método: modo de decir o hacer con orden.

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE	Código:GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

Oferentes o Buscadores: personas desempleadas o trabajadores que desean cambiar su situación laboral vigente.

Orientación a Potenciales Empleadores: acciones que permiten conocer las características, necesidades y expectativas del empleador para asesorar la definición, registro y publicación de vacantes, brindar información sobre el mercado e inserción laboral o programas de fomento al empleo formal y, según el caso, direccionar a servicios especializados autorizados.

Orientación Ocupacional a Oferentes o Buscadores: acciones encaminadas a identificar los conocimientos, experiencias, habilidades y otras competencias del oferente o buscador de empleo, así como sus intereses ocupacionales, motivaciones y necesidades para analizar y construir el perfil laboral, brindar información del mercado laboral y programas de empleo o asesorar la búsqueda de empleo y, según el caso, direccionar a servicios especializados autorizados.

Potenciales Empleadores: personas naturales o jurídicas que están buscando talento humano para emplear en el desarrollo de las actividades de su empresa u organización.

Preselección: identificación entre los oferentes o buscadores inscritos aquellos que cumplan con el perfil requerido en la vacante mediante acciones generadas por el sistema de información autorizado y/o la gestión realizada por el prestador.

Procedimiento: un procedimiento es un modo específico de llevar a cabo una actividad o proceso (norma **ISO 9001**). Es decir, el procedimiento es un método que nos indica qué pasos hay que seguir en cada momento. En consecuencia, para esta guía el procedimiento es un método que establece las actividades que se requieren paso a paso de forma secuencial y detallada para prestar un servicio.

Puntos de Atención: es el espacio físico o virtual donde los oferentes/ buscadores y potenciales empleadores podrán encontrar la oferta de servicios de gestión y colocación de empleo. Los puntos de atención pueden ser: a) Puntos de Atención Presencial: Centros de Empleo, Punto de Servicios, Punto Restringido, Brigada Móvil, Vehículo. b) Puntos de Atención Virtual: Punto Virtual o Punto Virtual Restringido.

Red de Prestadores: integra y conecta las acciones que en materia de gestión y colocación de empleo realizan las entidades públicas, privadas y alianzas público- privadas que están autorizadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo para prestar los servicios de gestión y colocación de empleo.

La Red de Prestadores está integrada por las Agencias Públicas de Empleo, (Alcaldías y gobernaciones), la Agencia de Empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, las Agencias Privadas de Gestión y Colocación de Empleo constituidas por Cajas de Compensación Familiar, las Agencias Privadas (lucrativas y no lucrativas), las Bolsas de Empleo de Educación Superior y otras Bolsas de Empleo.

Registro: inscripción de Oferentes o Buscadores, Potenciales Empleadores y Vacantes en el Sistema de Información autorizado al Prestador.

Registro de Oferentes o Buscadores: inscripción presencial y/o virtual del oferente o buscador, de manera autónoma o asistida por el prestador, que incluye el contenido mínimo de la hoja de vida de acuerdo con la normatividad vigente.

Registro de Potenciales Empleadores: inscripción presencial y/o virtual del potencial empleador, de manera autónoma o asistida por el prestador, que incluye como mínimo: tipo de persona (natural o jurídica);

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE	Código: GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

razón social o nombre; número del NIT o documento de identificación; datos del representante legal (nombre y correo electrónico); domicilio (ciudad, departamento y país); datos de la persona de contacto (nombre, teléfonos y correo electrónico).

Registro de Vacantes: inscripción presencial y/o virtual, de manera autónoma o asistida por el prestador, que incluye el contenido mínimo de la vacante de acuerdo con la normatividad vigente.

Remisión: acciones que permiten poner a disposición del potencial empleador las hojas de vida de los oferentes o buscadores preseleccionados que cumplen con lo requerido en la vacante. Estas acciones deben quedar registradas en el sistema de información autorizado al prestador el cual deberá implementar estrategias de retroalimentación respecto a los oferentes o buscadores remitidos.

Riesgo: se define como probabilidad de que se produzca un evento y sus consecuencias negativas.

Servicio Público de Empleo: el Servicio Público de Empleo, es una iniciativa del Gobierno Nacional creado por la Ley 1636 de 2013. La función esencial es lograr la mejor organización del mercado de trabajo, facilitando el encuentro entre oferta y demanda, para lo cual ayudará a los trabajadores a que tengan más y mejores oportunidades de acceso al mercado de trabajo, en menor tiempo y reduciendo costos de desplazamiento. De igual manera el Servicio ayuda a que los empresarios puedan contratar trabajadores de acuerdo con sus necesidades, aumentando su productividad y competitividad.

Servicios Básicos de Gestión y Colocación de Empleo: son servicios obligatorios que garantizan las condiciones mínimas para el encuentro entre oferta y demanda laboral, y se clasifican en:

- Registro de Oferentes o Buscadores, Potenciales Empleadores y Vacantes.
- Orientación Ocupacional a Oferentes o Buscadores y Potenciales Empleadores.
- Preselección.
- Remisión.

Servicios de Gestión y Colocación de Empleo: son los desarrollados por los prestadores del servicio público de empleo, y que facilitan el encuentro entre la oferta y la demanda laboral, el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad y la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal. Estos podrán ser Básicos y Especializados.

Servicios Especializados de Gestión y Colocación de Empleo: son servicios optativos, dirigidos a mejorar las condiciones de empleabilidad la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal, o facilitar procesos de gestión del talento humano, los cuales se clasifican en: Asociados y Adicionales.

Servicios Asociados: son aquellos servicios, diferentes a los básicos y adicionales, dirigidos al oferente o buscador que tienen como finalidad mejorar las condiciones de empleabilidad o mitigar las barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal.

Servicios Adicionales: son aquellos servicios diferentes a los básicos y asociados, dirigidos a los potenciales empleadores, que tienen como finalidad facilitar los procesos de gestión de talento humano o mitigar las barreras para generar acceso o permanencia a un empleo forma.

Sistema información: es el sistema que permite a los Prestadores realizar la gestión y el desarrollo de los servicios de gestión y colocación de empleo de manera óptima garantizando la ruta de empleabilidad; además, este debe dar cuenta de la trazabilidad de las actuaciones seguidas por estos en su relación con

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código:GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

el Servicio Público de Empleo; los informes estadísticos, la formación de empleo y la orientación profesional a los usuarios y/o población objetivo.

Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo: es una Entidad administrativa del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa y financiera, adscrita al Ministerio del Trabajo, razón por la cual hace parte del Sector Administrativo del Trabajo.

Esta entidad tiene por objeto la administración del Servicio Público de Empleo y la Red de Prestadores del servicio público de empleo, la promoción de la prestación del servicio público de empleo, el diseño y operación del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, el desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo y la administración de los recursos públicos, para la gestión y colocación del empleo.

Vacante con excepción de publicación: puesto de trabajo en el cual se solicita que sea exceptuado de publicación debido a las características del cargo a ocupar, pueden ser: Cargos estratégicos, proyectos especiales, Posiciones directivas en mercados e industrias especializadas y Ofertas de empleo que por su naturaleza no deban ser públicas.

Cuando vaya a solicitar autorización para prestar los servicios a través del sistema de información del servicio público de empleo (SISE) puede consultar:

- GS- M-04 Manual de Prestador:
<https://prestadores.serviciodeempleo.gov.co/Adjuntos/SISE-Manualprestador.pdf>
- GS-M-01 Manual de Oferentes (SISE):
<https://prestadores.serviciodeempleo.gov.co/Adjuntos/SISE-Manualoferentes.pdf>
- GS -M-03 Manual de Demandantes (SISE):
<https://prestadores.serviciodeempleo.gov.co/Adjuntos/SISE-Manualdemandantes.pdf>

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código: GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

17. PARA SU INFORMACIÓN

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO

Carrera 7 No. 31 - 10, piso 13 y 14. Bogotá D.C.

<http://unidad.serviciodeempleo.gov.co/>

Teléfono de contacto

Teléfono: (+60 - 1) 746 00 09 Opción 1 Extensiones: 1306 - 1308 - 1311 - 1312 - 1314 - 1316 - 1318 – 1321

Previo a la Radicación de la Solicitud de Autorización o Modificación de la Autorización; tenga en cuenta:

1. Si requiere asesoría y/o acompañamiento técnico para la creación y prestación de servicios conforme a los lineamientos y alcances establecidos, puede comunicarse al correo subdireccion.promocion@serviciodeempleo.gov.co
2. En caso de requerir aclaraciones del componente tecnológico y/o sistema de información; favor comunicarse con la Subdirección de Desarrollo y Tecnología, al correo soporte.tecnologia@serviciodeempleo.gov.co
3. Antes de iniciar el Trámite de Autorización o Modificación puede solicitar **Asesoría Previa**. (Art.6° de la Resolución 3229 de 2022); puede comunicarse al correo administracionyseguimiento@serviciodeempleo.gov.co

La Solicitud de Autorización se debe radicar a través de la página <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/tramites-servicios> en la opción “**tramite en línea prestadores**”, o también ingresando directamente al siguiente enlace: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/tramites-servicios>

 Servicio Público de Empleo	PROCESO: GESTIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE VIABILIDAD	Código: GR-In-03
		Versión: 5
		Vigente desde: 30 de Mayo de 2025

18. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Cambio realizado		Fecha de cambio
5	Documento ajustado		Mayo 2025
	PROYECTÓ	REVISÓ	APROBÓ
	Dagoberto Orguloso Martínez German Enrique Bueno Cortes José German Suarez Becerra María Victoria Delgado Ramos Sergio David Segovia Vega Yuly Sirley Santiago Triana <i>Equipo Técnico</i> <i>Subdirección de Administración y Seguimiento</i> <i>- Grupo de Autorizaciones y Monitoreo a la Red de Prestadores</i>	German Enrique Bueno Cortes <i>Coordinador - Grupo de Autorizaciones y Monitoreo a la Red de Prestadores</i> <i>Subdirección de Administración y Seguimiento</i>	Iván Hernando Pardo Flórez <i>Subdirector de Administración y Seguimiento</i>
	Fecha: Mayo 30 de 2025	Fecha: Mayo 30 de 2025	Fecha: Mayo 30 de 2025