

INFORME DE SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN ANUAL - 2015

Informe sobre seguimiento a planes de acción de las Subdirecciones/ Áreas de la Unidad del Servicio Público de Empleo, con corte a diciembre 31



CLAUDIA XIMENA CAMACHO CORZO
DIRECTORA GENERAL

CARLOS JAVIER RODRIGUEZ ORDOÑEZ
Secretario General

EDUARD AUGUSTO ARIAS LEÓN
Subdirector de Administración y Seguimiento

MAURICIO RAMÍREZ ESPITIA
Subdirector de Desarrollo y Tecnología

JORGE ANDRÉS RODRÍGUEZ PARRA
Asesor de Planeación

ANDREA USTMAN BOLAÑOS
Asesora de Comunicaciones

JORGE ANDRÉS MATEUS LONDOÑO
Asesor Jurídico

BOGOTÁ D.C.
ENERO DE 2016

Tabla de contenido

I.	Introducción.....	5
	A) Presentación del Servicio Público de Empleo.....	5
	B) Seguimiento al Plan de Acción.....	5
II.	Principales programas/ logros y resultados.....	6
III.	Dirección General.....	11
	A) Área de Comunicaciones.....	11
	Seguimiento al Plan de Acción.....	11
	Tabla de tareas.....	11
	Logros.....	12
	Retos.....	12
	B) Área de Planeación.....	13
	Logros.....	13
	Seguimiento al Plan de Acción.....	14
	Tabla de tareas.....	14
	C) Área Jurídica.....	14
	Seguimiento al Plan de Acción.....	14
	Tabla de tareas.....	14
	Logros.....	14
IV.	Subdirección de Administración y Seguimiento.....	16
	Seguimiento al Plan de Acción.....	16
	Tabla de tareas.....	21
	Logros.....	23
	Retos.....	23
V.	Subdirección de Desarrollo y Tecnología.....	25
	Seguimiento al Plan de Acción.....	25
	Logros.....	25
	Tabla de tareas.....	25
	Logros.....	26



Retos.....	26
VI. Subdirección de Promoción	27
Seguimiento al Plan de Acción	27
Tabla de tareas	27
Logros	28
Retos.....	31
VII. Secretaría General.....	32
Seguimiento al Plan de Acción	32
Tabla de tareas	32
Logros	33
Retos.....	33

I. Introducción

A) Presentación del Servicio Público de Empleo

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

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

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

B) Seguimiento al Plan de Acción

La Unidad del Servicio Público de Empleo, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, Estatuto Anticorrupción, que establece: "... *PLAN DE ACCIÓN DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS. A partir de la vigencia de la presente Ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año, deberán publicar en su respectiva página Web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión. A partir del año siguiente, el Plan de Acción deberá estar acompañado del Informe de Gestión del año inmediatamente anterior...*" publica en su página Web el Informe de Seguimiento al Plan de Acción 2015, que puede ser consultado en la siguiente dirección: <http://unidad.serviciodeempleo.gov.co/>

II. Principales programas/ logros y resultados

Para el período comprendido entre el 01 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2015, la Unidad ha venido trabajando en el fortalecimiento del Servicio Público de Empleo, en aras de lograr el cumplimiento de todas las metas que el Sector Trabajo se ha trazado y atender al reto de alcanzar 2 millones de nuevos empleos durante el cuatrienio.

Como una apuesta por el empleo sin retenes, el fortalecimiento del Servicio Público de Empleo durante el periodo en mención, ha estado enfocado principalmente en la ampliación de cobertura de los centros de empleo en los territorios, poniendo a disposición de los ciudadanos y empresarios más centros de empleo en todo el país y en el fortalecimiento de los servicios de gestión y colocación de los centros de empleo. De igual forma, se han desarrollado una variedad de programas con enfoque poblacional, que tienen como fin reducir las brechas en términos de empleabilidad que tienen algunas poblaciones.

Los esfuerzos de toda la entidad se ven reflejados en las siguientes temáticas para destacar:

1. Principales Indicadores del SPE
2. Ampliación de cobertura de los centros de empleo en el territorio nacional
3. Fortalecimiento regional del SPE
4. Programas especiales de cierre de brechas – “Empleo sin retenes”.
5. Cero tolerancia a la discriminación en el mercado laboral.
6. Otros proyectos especiales
7. Relacionamiento Interinstitucional con Entidades del Gobierno Nacional.

Principales resultados

1. Principales Indicadores del SPE

Los principales resultados del SPE en términos de indicadores, para el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2015, fueron:

- Número de vacantes registradas: 679.544 vacantes
- Número de personas colocadas: 334.800 personas
- Numero de Hojas de Vida registradas: 4.227.965 hojas de vida
- Número de personas orientadas laboralmente: 971.856 personas

2. Ampliación de cobertura de los centros de empleo en el territorio nacional

Durante lo corrido de 2015, el Servicio Público de Empleo logró incrementar su cobertura y garantizar una mayor presencia en los municipios del país. Gracias a la gestión de la Unidad, durante la vigencia 2015 entraron en operación cerca de 100 nuevos centros de empleo en todo el territorio nacional. Lo anterior permitió que el SPE llegue actualmente a 127 municipios (en los 32 departamentos del país) mediante 349 centros de empleo de la red pública (SENA, Cajas de Compensación Familia y Entes territoriales), que tienen una capacidad máxima de atención de alrededor de 3.000.000 personas al año.

A partir del trabajo de concertación de la Unidad con las CCF durante el segundo semestre de 2014, se acordó para el año 2015 la apertura de 58 nuevos centros de empleo en todo el país. Esta ampliación de cobertura se financió con los recursos del FOSFEC destinados a gestión y colocación de empleo, que ascienden a \$80.000 millones para el año 2015.

Así mismo, es importante anotar que también se encuentran operando 117 puntos de atención de prestadores privados que ofrecen servicios de gestión y colocación de empleo en el país, así como 65 bolsas de empleo de Instituciones de Educación Superior.

3. Fortalecimiento regional del SPE

El SPE ha actuado como convocante regional alrededor del tema de empleo, realizando alianzas con empresarios, alcaldías, gobernaciones y demás actores del empleo en los territorios.

Alianzas con entes territoriales:

- Durante lo corrido de 2015, se firmaron 6 convenios con entidades territoriales, para apoyar financiera y operativamente la implementación, operación y funcionamiento del Servicio Público de Empleo en esas regiones. En total se destinaron un poco más de 2.065 millones de pesos en esta estrategia.
- Las entidades territoriales con las que se vinieron desarrollado este tipo de alianzas fueron: Área Metropolitana del Valle de Aburrá, área Metropolitana de Bucaramanga, Soledad, Magdalena, Barrancabermeja y Meta.
- De igual forma, en 2015 se dio inicio a una estrategia regional que busca la articulación de todos los programas de gestión de empleo a escala regional y metropolitana para aumentar la efectividad del SPE. Esta estrategia se lleva a cabo en:
 - Área metropolitana del Valle de Aburrá
 - Área Metropolitana de Bucaramanga
 - Asociación municipio Sabana Centro

Asistencia técnica a Centros de Empleo

- Durante el primer semestre del año, se realizaron visitas de asistencia técnica a 115 centros de empleo en 28 departamentos del país. Esta Asistencia técnica buscó fortalecer y desarrollar las condiciones básicas de operación de los centros de empleo, a través de actividades de acompañamiento que mejoren capacidades técnicas de sus equipos de trabajo y métodos. Así mismo, promovió la cooperación entre los prestadores públicos en el plano local, con otros actores institucionales que inciden en el mercado laboral en torno a temas de gestión y colocación.
- La Unidad Administrativa Especial avanzó en la definición de los lineamientos técnicos, operativos y jurídicos que deben cumplir los prestadores del SPE para poder ser autorizados

(Resolución 3999 de 2015 del Ministerio de Trabajo). La definición de estas condiciones permite elevar y nivelar la calidad en la prestación del SPE en todo el territorio nacional.

Promoción del SPE

La Unidad realizó una agresiva estrategia de promoción del SPE en todo el territorio nacional gracias a la cual cada vez más colombianos acceden al Servicio de Empleo, como queda evidenciado en los indicadores de resultados anteriormente mencionados. Esta estrategia de promoción se enmarca en tres pilares, principalmente:

- Promoción del SPE con autoridades locales, gremios, Cámaras de Comercio y diferentes actores del mercado laboral en los territorios. Esta estrategia busca visibilizar a nivel institucional el SPE y encontrar aliados en los territorios para fortalecer la prestación del mismo, teniendo en cuenta las particularidades territoriales. En esta estrategia se han priorizado las siguientes ciudades: Bogotá, Cali, Medellín, Bucaramanga, Barranquilla, Riohacha, Pereira, Manizales, Valledupar y Montería.
- Ferias de empleo: “Unidos por el Empleo” es el nombre de esta iniciativa que empezó en Bogotá y ya se ha extendido a otras ciudades como Medellín, Barranquilla y Bucaramanga, superando nuestras expectativas de convocatoria y reuniendo a todos los prestadores de la región en un solo lugar. En estos espacios no solo se hacen registros de hoja de vida, sino que también se brinda orientación laboral y empresarial de acuerdo al caso, se dictan talleres de capacitación e incluso se realizan procesos de reclutamiento. El balance ha sido muy positivo porque además contamos con la participación de representantes de grandes, pequeñas y medianas empresas que se comprometen con la generación de empleo. En total se han ofertado alrededor de 22.000 vacantes y han asistido más de 30.000 buscadores de empleo.

Call Center

- Call center (Línea 120): en el mes de junio de 2015 entró en operación el nuevo call center del SPE, que busca ofrecer a los buscadores de empleo y empleadores colombianos una herramienta ágil y de fácil acceso, que les permita disponer en tiempo real de información oportuna y pertinente del Servicio de Empleo, así como el acompañamiento para la realización de transacciones básicas en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo. Esto mediante una atención centralizada y multicanal, asegurando elevados estándares de calidad en la atención brindada.
- Nuevo Sitio WEB Servicio Público de Empleo: se desarrolló un nuevo sitio WEB del Servicio Público de Empleo más sencillo, de fácil navegación y que integra todos los servicios a disposición de los ciudadanos y empleadores

4. Programas especiales de cierre de brechas – “Empleo sin retenes”

Una de las principales tareas que llevó a cabo la Unidad del Servicio Público de Empleo fue la puesta en marcha de programas especiales que permiten cerrar las brechas o superar los “retenes” que

registran algunas poblaciones para acceder a un puesto de trabajo. A continuación se presenta una breve descripción de cada programa y los resultados obtenidos.

Programa Talentos para el Empleo – Superando los retenes de formación y competencias

- Durante 2015, 9.251 personas se ven beneficiadas por programa que otorga becas para validación del bachillerato y cursos cortos en Instituciones de Formación para el Trabajo. El programa ofrece becas que cubren el 100% de la matrícula y un apoyo de transporte de \$222 mil por becario. Este programa hace presencia en 8 ciudades: Barranquilla, Bogotá, Cali, Cúcuta, Medellín, Pasto, Sincelejo y Soledad.

Programa Transporte para el Empleo - Superando los retenes de movilidad

- Durante 2015 se pusieron a disposición de los habitantes de Bogotá, Medellín y Cali 41.268 tarjetas de los sistemas masivos de transporte de estas ciudades para financiar su desplazamiento a un Centro de Empleo, con el fin de participar en una ruta de empleabilidad, cumplir con los procesos de selección laboral y mejorar sus condiciones de empleabilidad. Se tuvo un avance de más del 25% de la ambición total del programa.

Programa 40 mil empleos – Superando los retenes de los jóvenes

- A partir del 1 de Julio de 2015, el Ministerio de Trabajo delegó a la Unidad las tareas de socialización, implementación, articulación y coordinación entre las agencias de gestión y colocación de empleo para la correcta implementación del Programa, en el marco de la ruta de empleabilidad de los centros de empleo. Así mismo, la Unidad lleva a cabo el monitoreo de la operación del programa. El programa se está operando en coordinación con el Ministerio de Trabajo.

5. Cero tolerancia a la discriminación en el mercado laboral

El SPE desarrolló rutas específicas de atención para poblaciones tradicionalmente excluidas o discriminadas en el mercado de trabajo.

Programa para la población víctima del Conflicto

- El SPE ofrece en la actualidad una atención diferencial en los centros de empleo a población víctima del conflicto armado. La atención diferencial se está desarrollando en 28 centros de empleo con cobertura en 26 municipios del país. Con dos objetivos primordiales: lograr mejorar la empleabilidad de la población víctima y garantizar la vinculación laboral de población víctima del conflicto armado.
- El SPE también ofrece una ruta de atención especializada para víctimas del conflicto armado. Esta ruta consiste en brindar servicios que permitan aumentar en mayor medida la empleabilidad de dicha población, tales como una convocatoria focalizada a población víctima, la aplicación de la caracterización socio-laboral, la oferta de formación en los casos necesarios para el cierre de brechas, la sensibilización de empresas para las oportunidades

laborales y la vinculación laboral efectiva de la población. Esta ruta de atención especializada se ofrece en las siguientes regiones del país: Bogotá – Cundinamarca, Valle del Cauca, Bolívar, Magdalena y Atlántico.

- Gracias a este proyecto y a las dos rutas, las gestiones adelantadas desde la Unidad del Servicio Público de Empleo han permitido que se vinculen laboralmente 1.443 víctimas del conflicto (corte diciembre 31 de 2015).
- Este programa ha sido un eje articulador de acciones con otras entidades del gobierno nacional, tales como el DPS, UARIV, Mintic, DPS, Mintrabajo, Ejército (Distrito Militar de Antioquia).

Programas de cierre de brechas para población en condición de discapacidad y población rural

Discapacidad:

- Se ha trabajado de manera articulada con el BID y la Fundación Corona para realizar transferencias metodológicas a más de 100 centros de empleo en todo el país con el objetivo de que éstos estén en condiciones de ofrecer una ruta de atención especializada para personas en condición de discapacidad.
- Adicionalmente, se dotó tecnológicamente, con recurso humano especializado y metodologías el Centro de Empleo para la atención inclusiva de la población en condición de discapacidad de la ciudad de Barranquilla. Vienen de forma posterior las ciudades de Sincelejo, Pereira y Cali.

Población Rural:

- La Unidad del Servicio Público de Empleo lideró todo el proceso de diseño y de fase pre-operativa de un programa de empleo rural temporal, que logró la contratación temporal de 7.534 trabajadores que desarrollan actividades relacionadas con la construcción y/o rehabilitación de infraestructura física o vial. En total el programa hará presencia en más de 160 municipios. La puesta en marcha del programa empezó desde el mes de septiembre y se firmaron los contratos laborales con los beneficiarios durante el mes de noviembre.

6. Otros proyectos especiales

- Estrategia del SPE en zonas de exploración y explotación de Hidrocarburos. En estas zonas de alta conflictividad laboral y donde la intermediación laboral ha sido fuente de corrupción y de abusos a la población y a los empresarios, la apuesta de la Unidad se concentró en desarrollar y fortalecer los canales formales de gestión y colocación de empleo. Esta estrategia de la Unidad se encuentra articulada con la estrategia territorial de hidrocarburos del gobierno nacional. La Unidad ha priorizado su intervención en 7 zonas del país: Meta, Magdalena Medio, Casanare, Bolívar (Cartagena), Arauca, Huila-Tolima, Sucre-Córdoba.

III. Dirección General

A) Área de Comunicaciones

El Área de Comunicaciones es la encargada de liderar el plan estratégico de comunicaciones de la entidad, asegurando la presencia, posicionamiento y visibilidad del SPE.

Seguimiento al Plan de Acción

Avance registrado	100%
Número de tareas a cargo	10

El Área de Comunicaciones presenta un nivel de desempeño **muy satisfactorio**, con un cumplimiento anual en el avance de tareas correspondiente al **100%**

Logros

El Área de Comunicaciones desarrolló durante 2015 una estrategia de comunicaciones, así: se desarrolló y formuló la política comunicativa e informativa para el conocimiento y comprensión de la ciudadanía sobre los proyectos y servicios que el Servicio de Empleo presta a los colombianos; se realizó la definición de frase de valor del Servicio Público de Empleo (SPE), para tener un mensaje clave que permita vender y posicionarlo ante la opinión pública; se puso en conocimiento el SPE ante periodistas que cubren la fuente, institucionalizando el “Boletín de Oportunidades Laborales” con circulación mensual y obteniendo de esta manera un acercamiento con los diferentes medios de comunicación y generadores de opinión; se realizó campaña masiva de medios de comunicación, logrando un impacto a cerca de 13 millones de colombianos; se adelantaron labores de free press en diferentes medios nacionales y regionales, informando sobre el SPE y sus beneficios para los colombianos, lo que logró un ahorro a la entidad cercano a los 500 millones de pesos.

Tabla de tareas

Tarea	Cumplimiento
Participar en los eventos que incluyan al Sector Trabajo en lo correspondiente a la línea de comunicaciones de la Unidad	100%
Realizar todo el diseño de piezas comunicacionales necesarias para la divulgación del SPE, acorde al manual de imagen de la Red de Prestadores, así como las necesidades de comunicación y manejo de marca interno y externo (Boletines, Comunicados, piezas internas, campañas, etc.)	100%
Garantizar presencia activa y permanente en medios digitales (Urna de Cristal, medios de comunicación, prestadores, generadores de opinión entre otros) y presenciales en todas las actividades de promoción y divulgación del SPE	100%
Acompañar el desarrollo e implementación de los diferentes programas que ofrezca la red de prestadores	100%
Diseñar e implementar un plan de medios masivos y una campaña publicitaria para promoción de servicios especializados para víctimas del conflicto armado, con videos testimoniales	100%

Realización plan de medios para la divulgación y posicionamiento del Servicio Público de Empleo	100%
Garantizar el adecuado uso de los contenidos divulgados en los diferentes medios de comunicación interno (Intranet, boletines internos, periódico virtual, carteleras internas Unidad, café con la directora, campañas institucionales, comunidad virtual, etc.)	100%
Distribuir el branding y piezas de merchandising del SPE en los Centros de Empleo	100%
Realizar las ruedas de prensa y el free press nacional y regional del Boletín “Así van las oportunidades de trabajo en Colombia”	100%

Logros

Se destacan las siguientes tareas, con cumplimiento del **100%**:

“Participar en los eventos que incluyan al Sector Trabajo en lo correspondiente a la línea de comunicaciones de la Unidad”

- ➔ Se han realizado múltiples Ferias de Empleo en Bogotá (marzo 12 y mayo 22) y a nivel nacional (Barranquilla, Urabá), con buena acogida por parte de los buscadores de empleo y asegurando presencia en medios de comunicación, lo que permite mejorar el posicionamiento y visibilizar la labor del SPE, consolidándose como actor de referencia del mercado laboral.

“Acompañar el desarrollo e implementación de los diferentes programas que ofrezca la red de prestadores”

- ➔ Se desarrollaron acciones de free press para acompañar el lanzamiento de programas (40.000 Primeros Empleos, Talentos para el Empleo) y anunciar nuevos servicios; el free press del programa Transporte para el Empleo, por ejemplo, se ha ido desplegando de acuerdo se ha avanzado en la implementación del mismo.

Retos

“Acompañar el desarrollo e implementación de los diferentes programas que ofrezca la red de prestadores”

- ➔ Seguir acompañando la divulgación y el posicionamiento de los programas y servicios que se lanzan, de acuerdo avance la implementación de los mismos. En efecto, esta tarea presentó avances únicamente hacia el final del primer semestre, dado que estaba en curso la confirmación del diseño y la implementación de los programas de empleabilidad. El reto es asegurar la consolidación en la promoción y divulgación de dichos programas durante el 2016.

B) Área de Planeación

El Área de Planeación es la encargada de liderar el procedimiento de plan estratégico institucional del SPE, de acuerdo a la función designada al Asesor del Despacho con funciones de Planeación:

Orientar y coordinar la implementación y desarrollo del Sistema Integrado de Gestión Institucional y sus componentes, en coordinación con las demás dependencias de la entidad.

Logros

Para la vigencia 2015 se destacan los siguientes logros:

- En el marco del Sistema Integrado de Gestión (SIG), en lo que corresponde al Modelo Estándar de Control Interno, se avanzó en la implementación del Decreto 943 de 2014. En este sentido hoy la entidad cuenta en el elemento de Desarrollo de Talento Humano con el manual de funciones y competencias laborales, el plan de bienestar e incentivos, el plan de formación y capacitación y un piloto de sistema de evaluación de desempeño. Para el elemento de Modelo de Operación por Procesos, la Unidad cuenta con la formalización del Mapa de Procesos y los Procesos de Direccionamiento Estratégico y Adquisiciones oficializados; se encuentran en un 80% de avance los otros procesos de apoyo, tales como Gestión de Talento Humano y Gestión de Administración de Bienes y Servicios, así como el proceso de Evaluación de Mejora Continua.
- Para el primer trimestre de la vigencia 2016 se espera la oficialización de los procesos misionales.
- En cuanto a los procedimientos, durante 2015 se avanzó en toda la documentación de los que atañen al Proceso de Adquisiciones (Parte contractual y parte financiera), Proceso de Direccionamiento Estratégico y se espera culminar con toda la documentación de los procesos misionales. Dichos documentos se encuentran disponibles para el acceso de todos los funcionarios y contratistas en el link del SIG de la intranet de la Unidad del Servicio Público de Empleo.
- En el marco del elemento de Indicadores de gestión se avanzó notablemente en la estructuración de las hojas de vida de los indicadores del Plan Estratégico Institucional y en su seguimiento periódico. De igual forma, se llevó a cabo la rendición de cuentas como la interacción de la Unidad con las diferentes fuentes de información interna y externa.
- En lo que se refiere al Sistema de Gestión Ambiental, se apoyó a la Secretaría General en la formulación de un plan de trabajo que permita obtener unos mínimos para comenzar a implementar el Plan Institucional de Gestión Ambiental: se cuenta con una propuesta de Política Ambiental, construida a partir de la definición de aspectos e impactos ambientales a los cuales la Unidad está expuesta.
- Con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se apoyó a la Secretaría General en la estructuración de algunos documentos específicos para este Sistema: la Política del Sistema y de Tabaquismo así como otros formatos específicos, todo esto en el marco del convenio que se firmó con la OIS (Organización Internacional de la Salud).
- El Sistema de Gestión Documental avanzó de forma considerable en la documentación de las tablas de retención documental, la política de gestión documental, los cuadros de clasificación documental y el Plan Institucional de Archivos-PINAR.

Seguimiento al Plan de Acción

Avance registrado	100%
Número de tareas a cargo	1

- El Área de Planeación presenta un nivel de desempeño **muy satisfactorio**, con un cumplimiento anual en el avance de tareas correspondiente al **100%**

Tabla de tareas

Tarea	Cumplimiento
Implementar y mantener el Sistema de Gestión de Calidad y el MECI acorde a lo establecido en la NTCGP 1000:2009 y en el Decreto 943 de 2014	100%

C) Área Jurídica

El Área Jurídica es la encargada de liderar los trámites y el desarrollo de asuntos jurídicos, a manera de apoyo para la Dirección General y las demás dependencias.

Seguimiento al Plan de Acción

Avance registrado	100%
Número de tareas a cargo	2

- El Área de Jurídica presenta un nivel de desempeño **muy satisfactorio**, con un cumplimiento anual en el avance de tareas correspondiente al **100%**

Tabla de tareas

Tarea	Cumplimiento
Acompañar a la entidad en los trámites legislativos y de expedición de la reglamentación de interés y competencia del Servicio Público de Empleo	100%
Apoyar a la Dirección General en temas jurídicos relacionados con la implementación del Servicio Público de Empleo y la puesta en marcha de proyectos especiales	100%

Logros

Se destacan las siguientes tareas con cumplimiento del **100%**:

“Acompañar a la entidad en los trámites legislativos y de expedición de la reglamentación de interés y competencia del Servicio Público de Empleo”

- Se avanzó en la proyección de Decreto que reglamenta el procedimiento de expedición del certificado de residencia previsto en la Ley 1551 de 2013

- Se avanzó en la proyección de la Resolución que define la información mínima de la hoja de vida para registros a través del SPE

“Apoyar a la Dirección General en temas jurídicos relacionados con la implementación del Servicio Público de Empleo y la puesta en marcha de proyectos especiales”

- Se adelantaron las siguientes labores: publicación de Resolución 479 de 2015, por medio de la cual se prorrogan de forma temporal algunas autorizaciones; proyección y socialización previa de resolución que desarrolla lineamientos de gestión directa de vacantes en zonas de hidrocarburos: (se cuenta con documento de proyección de Acto Administrativo); estudio de medidas que habilitan la destinación de recursos del programa Pacto Agrario a la creación de *empleos de emergencia*; ajustes de proyecto de resolución que desarrolla lineamientos de gestión directa de vacantes en zonas de hidrocarburos, con base en las observaciones recibidas de la Industria del Sector de Hidrocarburos.

IV. Subdirección de Administración y Seguimiento

La Subdirección de Administración y Seguimiento es la encargada de implementar la estrategia para la gestión, implementación y operación de la prestación del servicio público de empleo por parte de los operadores autorizados.

Seguimiento al Plan de Acción

Avance registrado	93%
Número de tareas a cargo	31

→ La Subdirección de Administración y Seguimiento presenta un nivel de desempeño **muy satisfactorio**, con un cumplimiento anual en el avance de tareas correspondiente al **93%**

Logros

Boletines e informes periódicos

11 boletines de coyuntura laboral regional (análisis del mercado laboral con enfoque regional).

- ✓ 8 boletines de oportunidades laborales (análisis de las vacantes registradas en el SPE)

Documentos técnicos que soportan la prestación del SPE

Elaboración de 9 documentos técnicos que soportan la prestación del SPE:

1. Caracterización de las personas atendidas por los centros de empleo
2. Caracterización de las mujeres en el mercado de trabajo
3. Metodología del índice de gestión de los prestadores del SPE
4. Versión ajustada del índice de empleabilidad para los centros de empleo
5. Estudio de suficiencia y cobertura de la red de prestadores del SPE
6. Informe de la evaluación a la satisfacción al usuario
7. Guías de instrumentos para evaluar la capacitación ofertada por los centros de empleo de las CCF
8. Informe general de los dos años del SPE
9. Documento conceptual del Observatorio del Servicio Público de Empleo

Elaboración de dos evaluaciones de gestión de los prestadores del SPE:

- ✓ 1 Evaluación de la gestión y operación de las agencias de empleo de las Cajas de Compensación Familiar
- ✓ 1 Evaluación de la gestión y operación de las agencias de empleo de los Entes Territoriales



Estrategias de articulación y relacionamiento entre prestadores y otros

- ✓ La subdirección de Administración y Seguimiento lideró la estructuración y desarrollo de 43 mesas técnicas con las agencias de empleo de las 43 CCF del país
- ✓ Se desarrollaron 17 tertulias del SPE con funcionarios del SPE y con invitados institucionales

LOGROS EQUIPO MONITOREO Y SEGUIMIENTO

Autorizaciones

- ✓ Socialización a la Red de prestadores de la Resolución No. 3999 de 2015, “Por medio de la cual se definen las condiciones de prestación y alcance de los servicios de gestión y colocación de empleo, y se dictan otras disposiciones”, así mismo se socializó y difundió la Guía del Proyecto de Viabilidad como nuevo componente de evaluación en el proceso de autorización
- ✓ Entrada en operación del proceso de evaluación de proyectos de viabilidad en la cual participan las tres subdirecciones, evaluando 23 proyectos de viabilidad entre octubre y diciembre de 2015
- ✓ En el marco del proceso de autorización se asesoraron 48 personas jurídicas de manera presencial y virtual
- ✓ 189 Resoluciones de autorizaciones tramitadas en el 2015, las cuales se desagregan a continuación:

TIPO DE RESOLUCION	Número
MODIFICACIÓN DE REGLAMENTO	80
APROBACIÓN	77
DESISTIMIENTOS	15
RECURSOS DE REPOSICIÓN	6
NEGATORIAS	5
RENOVACIÓN	5
REVOCATORIAS	1
TOTAL RESOLUCIONES 2015	189

Base de datos y Reportes

- ✓ Base de datos actualizada con información de 226 prestadores del servicio Público de empleo
- ✓ 11 Boletines de caracterización de prestadores.
- ✓ Se crea el Boletín de Seguimiento a Usuarios y Prestadores para uso interno de la Unidad, con distribución mensual; a diciembre de 2015 se distribuyeron 5 boletines

Visitas de verificación

Se llevó a cabo proceso de visitas de verificación de la calidad del servicio en setenta y dos (72) puntos de atención autorizados, el cual contó con enfoques especiales como: Satisfacción de usuarios, Gestión Empresarial e Intermediación laboral.

Como resultado de este ejercicio se logró realizar la caracterización de prestadores, se identificaron buenas prácticas, puntos críticos para iniciar proceso sancionatorios, y fueron elaborados de manera conjunta entre el evaluador y el funcionario responsable del punto de atención visitado los planes de mejora contenidos en **250 hallazgos** relacionados con obligaciones tales como: Reportes estadísticos, Procedimientos para población diferencial, Manual de imagen, entre otros.

A partir del ejercicio se plantearon estrategias y líneas de trabajo para el fortalecimiento de la Red de Prestadores, para ser desarrolladas en 2016.

Norma técnica NTC

Durante el 2015 se realizaron varias mesas Trabajo con ICONTEC, Red de prestadores (integrantes del comité técnico) y funcionarios de la Unidad, como resultado se tuvo que el documento final de la Norma Técnica para prestadores del Servicio Público de Empleo fuera aprobado por parte del comité técnico conformado por los diferentes tipos de prestadores, representante de Ministerio de Trabajo, miembro de ICONTEC y equipo técnico de la Unidad del Servicio Público de empleo. Dicho documento está en proceso de aprobación por el Comité Técnico de Normalización.

Contact Center

- ✓ En 2015 la Subdirección toma el liderazgo de la Línea 120, Outsourcing multicanal implementado y en operación durante los meses de Junio a Diciembre 2015: se registró un total de 71.693 llamadas entrantes, 70.535 llamadas atendidas, sobre inquietudes de los usuarios frente al servicio prestado por la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.
- ✓ Se diseñó e implementó el Customer Relationship Management-CRM para la gestión de PQRSD de la Entidad, conjuntamente con el equipo de Atención al Ciudadano. Desde que inició operación en septiembre fueron atendidas 907 Solicitudes, Peticiones, Quejas y Reclamos allegadas a través del formulario WEB publicado en las páginas de la Unidad www.serviciodeempleo.gov.co y www.unidad.serviciodeempleo.gov.co y en el link **Contáctenos**.
- ✓ Se llevó a cabo la planeación y despliegue operativo de la aplicación de la **Encuesta de Medición de Satisfacción de Usuario** a través de llamadas telefónicas a 5.888 usuarios de Cajas de Compensación Familiar, Entes territoriales y de usuarios que buscan empleo de manera autónoma, en la cual fue evaluando los principales servicios de la ruta de gestión y colocación de empleo.

Metas 2015

Se desarrolló por primera vez el ejercicio de establecimiento de metas de gestión, las cuales fueron acordadas y fijadas con los prestadores de Cajas de Compensación Familiar y Entes Territoriales para la vigencia 2015, las cuales contenían variables como: Número de Inscritos, Número de colocados, vacantes gestionadas, Empleadores inscritos, remisiones a entrevistas, remisiones a empleadores, Orientados.

Como resultado del seguimiento realizado en el segundo semestre de 2015, se obtuvo que el 80% de los prestadores presentaron una gestión promedio en todos los indicadores del 75% de la meta fijada.

Proceso de fortalecimiento a prestadores

Con el fin de implementar una aplicación en el proceso de Orientación Laboral que permitiera analizar y evaluar el nivel de competencias transversales de los oferentes/buscadores que intentan insertarse en el mercado laboral por primera vez o quieren reconvertir su perfil laboral, se realizó la adquisición de pruebas psicotécnicas bajo la modalidad de licitación pública, buscando hacer entrega de estas pruebas a los prestadores y poder fortalecer el proceso de orientación laboral e intermediación.

EQUIPO POBLACIONAL

Proyecto de víctimas

- **Contratos y convenios suscritos**

Se suscribió un convenio por \$2.769.885.500 con la Corporación Viva la Ciudadanía como apoyo en la ejecución de la atención básica a víctimas.

Mediante un proceso de convocatoria pública (selección abreviada) se compran servicios de gestión y colocación para víctimas a diferentes prestadores en cinco regiones del país, por un valor total de \$1.958.000.000.

- **Cobertura**

La atención a víctimas en la ruta de empleabilidad tuvo presencia de la siguiente manera:

Atención Especializada: 5 Regiones -6 departamentos (Bogotá-Cundinamarca, Antioquia, Valle, Atlántico, Bolívar-Magdalena).

Atención Básica: 13 departamentos – 26 municipios. (Antioquia y municipios del Área Metropolitana, y en las ciudades capitales de Arauca, Atlántico, Bogotá, Caldas, Cesar, Meta, Nariño, Norte de Santander, Santander y Sucre)

Atención en ocho (8) centros regionales de la Unidad de Víctimas: (Apartadó, Arauca, Soledad, Popayán, Valledupar, Montería, Sincelejo y Buenaventura).

43 promotores de empleabilidad, que son personas víctimas contratados para atender población víctima, en los puntos de atención básica y de la Unidad de Víctimas

- **Relaciones institucionales**

Se avanzaron en la consolidación de las relaciones institucionales con entidades claves del sector social como lo son la Unidad para la Atención y Reparación a las Víctimas – UARIV – y algunas de sus seccionales, el Departamento para la Prosperidad Social – DPS --, además en algunos territorios se tuvo claro relacionamiento con otros actores como las Fuerzas Armadas, particularmente el Ejército Nacional, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, entre otros.

- **Cierre de Brechas**

Durante la parte final del año 2015, apalancados en un recurso disponible dentro del Convenio con la Corporación Viva la Ciudadanía se financiaron diferentes actividades tendientes a la mitigación de algunas brechas para el acceso al mercado laboral por parte de la población víctima, entre las que cabe destacar:

- Pago de multas para libreta militar.
- Suministro de vestuario formal para presentación de entrevistas.
- Validación de niveles de bachillerato.

- Cursos de alturas
- Licencias de conducción
- Capacitaciones en diferentes temas como alturas, manejo de alimentos, seguridad industrial, entre otros

- **Eventos y Ferias de Empleo**

Feria de Servicios de Empleabilidad y Formación para las Víctimas (4 de agosto de 2015, Bogotá - Centro de Memoria Histórica)

Feria del Trabajo Decente (7 de octubre de 2015, Bogotá - Corferias)

Jornada de Empleo para la Víctimas: un Compromiso por la Paz (4 de noviembre de 2015, Medellín- Museo Casa de la Memoria)

Feria de Empleo para Víctimas (3 de diciembre de 2015, Apartadó-Parque de los Encuentros)

Feria de Servicios para Víctimas (17 de diciembre de 2015, Valledupar-Centro de Servicios)

- **Colocaciones y caracterizaciones**

Durante el 2015 en el marco del Proyecto de Víctimas logró 8.662 caracterizaciones socio-laborales y 821 personas víctimas colocadas, 307 a través de la atención básica y 514 mediante la atención especializada.

Población con Discapacidad

Transferencia de Conocimiento a los funcionarios de la Unidad y a la red de prestadores sobre el modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad

Componente 1 Transferencia de conocimiento a Prestadores del Servicio Público de Empleo y a funcionarios de la Unidad, a través de:

1. Formación Virtual: Participación de 385 personas de toda la red de prestadores del Servicio Público de Empleo y de funcionarios de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.
2. Talleres presenciales: Realización de 10 talleres presenciales en varias regiones del país: Zona Centro, Zona Sur, Zona Caribe, Zona Pacífica y Zona Antioqueña. En los talleres se han abordado temas relevantes sobre abordaje Empresarial, Beneficios Empresariales, Análisis de la Empresa, diagnóstico de Barreras y Facilitadores, análisis de la Empresa, diagnóstico de Barreras y Facilitadores.

A enero 30 de 2016 se encuentran en proceso de planeación 4 talleres presenciales que se desarrollarán en el mes de abril en las ciudades de Bogotá (2); Cali (1) y Barranquilla (1) abril.

3. Pasantías en las agencias de empleo. Pasantías en proceso de organización. Las pasantías se desarrollarán en el mes de agosto 2016 en las siguientes agencias de empleo a quienes se les transfirió conocimiento desde 2014 y quienes han venido implementando el sobre el modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad con

éxito: Bogotá, Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Cafam; Medellín, Agencia de Gestión y colocación de Comfenalco Antioquia; Cali, Agencia de Gestión y Colocación Comfandi; Pereira, Agencia de Gestión y Colocación Comfamiliar Risaralda.

4. Asistencia técnica y acompañamiento virtual a prestadores del SPE que han participado en la transferencia de conocimiento: Seguimiento a la formulación de los planes de ajustes formulados por los prestadores
5. Se estructuraron planes de trabajo conjunto con las áreas: jurídica, comunicaciones, asistencia técnica, secretaría general y coordinación de administración y seguimiento y la subdirección de tecnología para garantizar la sostenibilidad de la transferencia del modelo de atención de personas con discapacidad a la Unidad del SPE.

Adecuación de Centros de Empleo para la atención a población en condición de discapacidad (PcD)

1. Implementación de medidas de apoyo para la atención de personas con discapacidad en los centros de empleo operados por las AGCE Comfasucre, Comfamiliares Risaralda y Comfandi Cali. El lanzamiento de estos se realizará en el mes de marzo. Asimismo, en diciembre de 2015 se inauguró el Centro de Empleo y desarrollo empresarial de “Oportunidades” operado por Fenalco y la Alcaldía de Barranquilla, el cual fue dotado con medidas de apoyo para garantizar la atención de PcD.
2. Adecuación de la página web de la Unidad con enfoque accesible.
3. Producción y divulgación de video de tal cual en lenguaje de señas
4. Preparación de la cartilla digital para poblaciones e impresión
5. Ajuste de material de comunicaciones para la Unidad: Entrega de plegables versión lectura fácil y pictogramas
6. Entrega de tutorial para los web master de la Unidad y Centros de empleo

Mujeres

Diseñar y establecer estrategias para fomentar la inserción laboral de mujeres:

1. Suscripción de convenio con Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo para consolidar una estrategia a través de la cual se suscriba el pacto por la empleabilidad de la mujer
2. Definición de agenda de trabajo con PNUD
3. Construcción de la estrategia de empleabilidad para la mujer
4. Mapeo de actores/posibles suscriptores del pacto de empleabilidad por la mujer

Tabla de tareas

Tarea	Cumplimiento
Administrar, alimentar y mantener los contenidos de la Comunidad virtual	100%
Aplicar procedimiento para las solicitudes de: autorización, renovación y modificación, por tipo de prestador de acuerdo con el modelo del SPE	100%



Diseñar y aplicar el procedimiento de suspensión y revocatoria de prestadores del Servicio Público de Empleo	50%
Actualizar la base de datos de prestadores	100%
Realizar reportes estadísticos (tablero de control, anexo estadístico, informe semanal) boletines de caracterización de la Red de Prestadores (Mensual) e Informes	100%
Formalizar el documento de Especificación Normativa Disponible END. Requisitos para la prestación de los Servicios de Gestión y Colocación de Empleo, y tomar las acciones pertinentes relacionadas a la norma técnica	100%
Solicitar y consolidar la información a nivel de microdato de los prestadores del Servicio Público de Empleo	60%
Realizar la evaluación de la satisfacción de usuario a partir de la captura de información en los centros de empleo	100%
Realizar evaluaciones de la gestión y operación por tipo de prestador (CCF, Entes territoriales)	100%
Realizar boletines sobre el Servicio Público de Empleo y los reportes estadísticos de vacantes	100%
Realizar documentos técnicos que soporten la prestación del SPE	100%
Desarrollar estrategias que permitan la articulación entre los prestadores del SPE (Mesas regionales, mesas técnicas, tertulias del SPE)	100%
Transferir conocimiento Modelo Pacto de Productividad (Proyecto BID)	100%
Diseñar y establecer estrategias para fomentar la inserción laboral, en condiciones de equidad, de la población vulnerable , en específico, población con discapacidad, víctima del conflicto y mujeres	10%
Adecuar Centros de Empleo para atender a población en condición de discapacidad	100%
Caracterizar sociolaboralmente a la población víctima del conflicto armado atendida en los centros de empleo	100%
Capacitar a los centros de empleo en atención diferencial de la población víctima	100%
Generar un modelo de compra de servicios de gestión y colocación de empleo, dirigido a víctimas del conflicto armado	100%
Hacer seguimiento a los empleos colocados para población víctima a través de oficinas de empleo	100%
Ofrecer acompañamiento y asistencia técnica para la implementación de la ruta de atención diferencial para población víctima del conflicto	100%
Realizar documento técnico final de la implementación de la ruta diferencial de víctimas en los Centros de Empleo.	100%
Definir centros de empleo que desarrollan la estrategia de atención básica y contratar personas víctimas que apoyen al proceso	100%
Apoyar el posicionamiento de la estrategia	100%
Realizar campañas y gestión empresarial para la generación de vacantes laborales dirigidas a población víctima del conflicto armado	100%
Realizar, a través de la red de prestadores, gestión de vacantes con enfoque diferencial	100%
Ofrecer, a través de la red de prestadores, servicios diferenciales de gestión y colocación laboral	100%
Recolectar y analizar información estadística y elaborar documentos técnicos de soporte sobre el mercado laboral y en especial sobre el funcionamiento del SPE en Colombia (Contrato OPS, seguimiento a indicadores de vacantes y hojas de vida registradas)	100%
Brindar herramientas de gestión y colocación a los Centros de Empleo	100%
Caracterizar sociolaboralmente a la población víctima del conflicto armado atendida en los centros de empleo	100%
Capacitar a los centros de empleo en atención diferencial de la población víctima	100%
Generar un modelo de compra de servicios de gestión y colocación de empleo, dirigido a víctimas del conflicto armado	100%
Hacer seguimiento a los empleos colocados para población víctima a través de oficinas de empleo	100%
Ofrecer acompañamiento y asistencia técnica para la implementación de la ruta de atención diferencial para población víctima del conflicto	100%
Realizar documento técnico final de la implementación de la ruta diferencial de víctimas en los Centros de Empleo.	100%
Definir centros de empleo que desarrollan la estrategia de atención básica y contratar personas víctimas que apoyen al proceso	100%
Apoyar el posicionamiento de la estrategia	100%



Realizar seguimiento y monitoreo de la prestación de servicios de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.	100%
Diseñar e implementar un sistema de información de caracterización para cada uno de los prestadores de la Red del Servicio Público de Empleo (Construir documento que determine el contenido mínimo del sistema de información de caracterización para cada uno de los prestadores de la Red del Servicio Público de Empleo)	60%
Diseñar e implementar el Call Center del SPE y realizar el seguimiento a su funcionamiento y a la información que sea generada	100%

Logros

Se destacan los siguientes logros, en tareas con cumplimiento del **100%**:

“Administrar, alimentar y mantener los contenidos de la Comunidad virtual”

- ➔ Realización de más de 20 streaming sobre normatividad vigente y programas SPE, entre otros. En la Comunidad se cuenta con cerca de 470 usuarios creados con ingreso a la comunidad. Se han realizado diferentes foros: requerimientos técnicos de visualización de streaming, socialización Estándar Normativo Disponible (END), dignificación de salarios de los profesionales en Colombia y temas de interés para generar nuevos foros. La Comunidad Virtual cuenta también con un blog en el cual los prestadores expresan sus opiniones y comparten con los demás prestadores.

“Realizar documentos técnicos que soporten la prestación del SPE”

- ➔ Se han desarrollado documentos y herramientas entre los cuales se cuenta: Estudio sobre Índice de Empleabilidad y Herramienta para Estudio de Pertinencia sobre Capacitación, para evaluar el impacto de las formaciones brindadas por los Centros de Empleo.

“Diseñar e implementar el Call Center del SPE y realizar el seguimiento a su funcionamiento y a la información que sea generada”

- ➔ Se firmó contrato para poner en marcha la operación del call center, bajo la tutela de la Subdirección, con fecha de inicio 4 de junio; durante la semana del 16 al 19 de junio se realizó capacitación al equipo operador y se realizaron ejercicios de simulación y ejercicio de respuesta a PQRSD. Se viene haciendo seguimiento a la ejecución del contrato, realizando llamadas de verificación a la línea 120 y cumpliendo visitas al call center.

Retos

“Diseñar y aplicar el procedimiento de suspensión y revocatoria de prestadores del Servicio Público de Empleo”

- ➔ Esta tarea estaba programada para dar inicio en el mes de julio pero no se definió ya que su responsabilidad era compartida con el Área Jurídica. Durante la vigencia 2016 es necesario que quede instalada la capacidad organizacional para atender este procedimiento de forma adecuada.

“Diseñar y establecer estrategias para fomentar la inserción laboral, en condiciones de equidad, de la población vulnerable, en específico, población con discapacidad, víctima del conflicto y mujeres”

- Se adelantaron otras acciones destinadas a grupos poblacionales pero no de forma específica con base en el protocolo correspondiente a esta tarea. Las acciones en dirección de dichos grupos se deberán profundizar -e iniciar en algunos casos- durante la vigencia 2016.

V. Subdirección de Desarrollo y Tecnología

La Subdirección de Desarrollo y Tecnología es la encargada de diseñar y desarrollar en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo las herramientas que permitan incorporar la información para la vinculación de oferta y demanda de empleo, la búsqueda de empleo y la mejora en las condiciones de empleabilidad de los oferentes, bajo los lineamientos de la estrategia Gobierno en Línea (GEL).

Seguimiento al Plan de Acción

Avance registrado	100%
Número de tareas a cargo	10

➔ La Subdirección de Desarrollo y Tecnología presenta un nivel de desempeño muy **satisfactorio**, con un cumplimiento anual en el avance de tareas correspondiente al **100%**

Logros

Entre los logros de la Subdirección de Desarrollo y Tecnología para la vigencia 2015 se destaca la puesta en marcha de un nuevo Sistema de Información del SPE. Con el objetivo de disponer de un sistema de información acorde con las necesidades actuales del Servicio Público de Empleo para Ciudadanos, Empleadores y Prestadores, la Unidad del Servicio Público de Empleo contrató y está implementando una solución informática productiva en el mercado nacional, con los ajustes y parametrización necesarios que permiten atender de manera oportuna, eficiente y segura, la operación de gestión y colocación de empleo de todos los prestadores públicos del SPE.

Este sistema permite la integración de la gestión de todos los centros de empleo, de Cajas de Compensación Familiar y de los entes territoriales, a lo largo y ancho del territorio colombiano y puede ser consultado desde el exterior.

Tabla de tareas

Tarea	Cumplimiento
Migrar Sistema Actual a nueva plataforma para garantizar continuidad de negocio	100%
Proveer infraestructura de cómputo para los SI actuales del SPE	100%
Desarrollar o Implementar SI SPE que permitirá atender de manera oportuna, eficiente, segura la operación de oferta y demanda laboral	100%
Desarrollar, soportar y mantener las aplicaciones core del SPE	100%
Contratar recursos bajo el modelo de prestación de servicios que apoyen las actividades básicas de la SDyT. Se requieren los siguientes cargos: - 1 técnico (apoyo admón. por 2.200.000*11,5 meses) - 1 técnico para Pruebas QA (5.200.000*11,5 meses) - 1 técnico para Desarrollos: (5.600.000*9,5 meses) - 1 técnico para Admón. de procesos: (5.200.000*10 meses)	100%
Desarrollo para becas ICETEX	100%
Migrar Sistema Actual a nueva plataforma para garantizar continuidad de negocio	100%
Proveer infraestructura de cómputo para los SI actuales del SPE	100%

Desarrollar o Implementar SI SPE que permitirá atender de manera oportuna, eficiente, segura la operación de oferta y demanda laboral	100%
Desarrollar, soportar y mantener las aplicaciones core del SPE	100%

Logros

Se destacan las siguientes tareas con cumplimiento del **100%**:

“Migrar Sistema Actual a nueva plataforma para garantizar continuidad del negocio”

- ➔ Se cumplió con la migración de aplicaciones y data a la nueva plataforma contratada con IFX Networks. Tras la migración, se continuaron las actividades de estabilización y contingencia. La tarea se cumplió de manera satisfactoria de acuerdo al Plan de Acción, a pesar de que se observó retraso en la entrega a conformidad del servicio por parte del proveedor.

“Proveer infraestructura de cómputo para los SI actuales del SPE”

- ➔ Se realizó la contratación de infraestructura (Acuerdo Marco de Precios de Colombia Compra Eficiente) con la empresa IFX y el servicio se recibió de acuerdo con lo contratado.

Retos

“Desarrollar o Implementar SI SPE que permitirá atender de manera oportuna, eficiente, segura la operación de oferta y demanda laboral”

- ➔ Esta tarea presentó reprogramaciones frente a la programación inicial, antes de completarse. En efecto, en una primera etapa el proceso de licitación pública se declaró desierto (27 de mayo de 2015) por incumplimiento de requisitos habilitantes por parte de los proponentes. Se inició un nuevo proceso de licitación, que sólo finalizó hasta finales de julio. En este caso, el desfase entre la programación inicial y el avance reportado se produjo por contingencias: se trata de infranqueables que pueden aparecer en los procesos de tipo contractual por licitación.

VI. Subdirección de Promoción

La Subdirección de Promoción es la encargada de identificar actores nacionales y/o internacionales, necesidades sectoriales o regionales focalizadas y requerimientos de oferta y demanda laboral, incentivando la promoción del Servicio Público de Empleo. Por otra parte, debe: divulgar los servicios de gestión y colocación de empleo que presta la red de prestadores del servicio público de empleo; establecer canales de comunicación con los usuarios; desarrollar protocolos y acuerdos para la realización de convenios, alianzas y planes de asociación; desarrollar los instrumentos para la promoción de servicios de vinculación de oferta y demanda de empleo.

Seguimiento al Plan de Acción

Avance registrado	100%
Número de tareas a cargo	18

La Subdirección de Promoción presenta un nivel de desempeño **muy satisfactorio**, con un cumplimiento anual en el avance de tareas correspondiente al **100%**

Tabla de tareas

Tarea	Cumplimiento
Diseñar procedimiento de promoción con sus respectivos instrumentos (documentos y registros) para la implementación.	100%
Diseño de la estrategia de promoción con énfasis en la identificación de actores clave, portafolio de servicios de gestión y colocación y enfoque regional.	100%
Identificar, actores clave para la promoción de alianzas estratégicas que contribuyan a la integración de la red de prestadores	100%
Despliegue de la estrategia de promoción del SPE Con enfoque territorial y énfasis en integración de la Red de Prestadores así como en proyectos de alta demanda laboral.	100%
Diseño e implementación de Estrategia de Promoción del SPE, Plan de Choque "Bloque de Búsqueda por el Empleo"	100%
Adelantar la Asistencia técnica en las Zonas Petroleras y hacer el seguimiento a los planes de acción para la apertura de centros en esta región.	100%
Diseñar el procedimiento de asistencia técnica teniendo en cuenta relación con autorizaciones, promoción y auditoría.	100%
Revisión, ajuste y elaboración de los instrumentos que desarrollan las actividades del procedimiento de Asistencia Técnica	100%
Revisión, análisis, consolidación y síntesis de la información de diagnóstico de la red de prestadores levantada en 2014 (auditoría, asistencia técnica, mesas técnicas), a la luz de la END.	100%
Realizar el entrenamiento y reentrenamiento del equipo de Asistencia técnica teniendo en cuenta procedimiento, instrumentos y criterios de desempeño a evaluar en las visitas en territorio.	100%
Despliegue en territorio de la Estrategia de Asistencia Técnica de acuerdo a procedimiento e instrumentos establecidos.	100%

Acompañar la realización de mesas técnicas en territorio para retroalimentar mejor desempeño de la red de prestadores y plan de Expansión	100%
Identificar las barreras y brechas más comunes para el empleo que se presentan en los mercados de trabajo a nivel territorial	100%
Promover alianzas entre las empresas adjudicatarias de las Concesiones 4G y los prestadores del Servicio Público de Empleo, con el fin de contribuir a la colocación efectiva y pertinente del personal requerido para cada obra.	100%
Hacer seguimiento al desempeño de programas especiales a cargo de la Entidad. (Talentos, transporte, 40 mil primeros empleos y otros que se asignen).	100%
Adelantar gestión de promoción para la integración con Cámaras de Comercio, Gremios, Empresarios	100%
Consolidar acuerdo de sostenibilidad de Centros de Empleo de Entes Territoriales	100%
Hacer seguimiento y Asistencia Técnica al desempeño de los centros de Empleo de Entes Territoriales	100%

Logros

La Subdirección de Promoción contó durante la vigencia 2015 con logros en 6 grandes frentes, así:

- **Dirigió la estrategia para fortalecer a los prestadores del SPE, incrementando su capacidad de gestión a través de asistencia técnica con enfoque territorial y poblacional**

El procedimiento de asistencia técnica fue aprobado el 15 de abril de 2015; de manera simultánea, se desarrolló y aplicó un instrumento de recolección de información que sirvió de base para consolidar debilidades, fortalezas y oportunidades de mejora que se confirmaron con cada uno de los prestadores en documentos denominados “acuerdos de mejora” y que sirvieron como planes de acción para mejorar la prestación de los servicios a cargo de las agencias públicas de gestión y colocación.

En el marco de lo mencionado anteriormente, se realizaron visitas de asistencia técnica entre los meses de mayo y agosto de 2015 a 105 puntos de atención de 70 prestadores en todo el país: 40 de Cajas de Compensación Familiar y 30 de Entes Territoriales (el 100% de los autorizados operando para el momento de la programación de las visitas). Estos centros de empleo están ubicados en 81 ciudades/ municipios de 27 departamentos (Antioquia, Bogotá, Bolívar, Cauca, Cundinamarca, Casanare, Chocó, Magdalena, Nariño, Tolima, Valle del Cauca, Huila, La Guajira, Cesar, Santander, Norte de Santander, Boyacá, Córdoba, Sucre, Arauca, Meta, San Andrés Isla, Atlántico, Putumayo, Caquetá, Risaralda, Quindío y Caldas)

Con base en este diagnóstico y en los resultados del encuentro nacional de prestadores de la Red Pública del Servicio de Empleo llevada a cabo en el mes de Julio de 2015, se elaboraron distintos instrumentos que constituyen tres (3) cajas de herramientas: Orientación Ocupacional, Gestión Empresarial y Planeación Estratégica.

- **Diseñó y ejecutó las estrategias de promoción y de articulación del SPE con el sector productivo**

Durante el 2015, la Unidad del Servicio de Empleo, a través de la Subdirección de Promoción, organizó cuatro grandes eventos bajo el formato “Unidos por el Empleo”: la subdirección de Promoción generó un protocolo para estos efectos, que fue socializado con la red de prestadores a través de la Comunidad Virtual, denominado Protocolo “*Unidos por el Empleo*”: *Jornadas de Oportunidades Laborales*, se anexa copia en medio digital; así mismo, se elaboró un informe ejecutivo del impacto de los eventos, con algunas recomendaciones para la Unidad.

De la misma forma, durante el 2015 la Subdirección de Promoción logró formalizar la firma de 19 alianzas y convenios con Cámaras de Comercio y agremiaciones, así como también con grandes empresas que desarrollan proyectos estratégicos para el desarrollo del país y de alta demanda laboral:

- Alianzas Estratégicas Agremiaciones (CAMACOL, CCI)
- Alianzas con Cámaras de Comercio (Medellín, Valle de Aburra, Eje cafetero, Barraquilla, Cali y Bogotá)
- Alianza con Fundación Corona
- Alianza de Gran Impacto: Claro Colombia
- Alianza de Gran Impacto: New Employment Opportunities-NEO (Urabá)
- AIRPLAN: Ampliación de 6 Aeropuertos Regionales (Rionegro, Antioquia), Pereira (Risaralda), Quibdó (Chocó), Las Brujas (Corozal), Loa Garzones (Montería), Antonio Roldán (Carepa)
- OHL (Obrascón Huarte Laín) Construcciones
- Atención a Población Beneficiaria del Programa de Vivienda Gratuita
- Grupo Éxito CCF- COMFAGuajira – COMFAMA

- **Coordinó la realización de acuerdos "todos ponen por el empleo"**

En lo corrido del año, la Unidad del Servicio de Empleo, a través de la Subdirección de Promoción, organizó cuatro grandes eventos bajo el formato “Unidos por el Empleo”, en las ciudades de Bogotá, Medellín, Barranquilla y Bucaramanga, y participó en el evento realizado en la ciudad de Ibagué, organizado por la Gobernación del Tolima bajo el mismo formato

- **Coordinó la participación de la subdirección de promoción en las mesas técnicas con prestadores de la red pública del servicio de empleo**

Fueron identificados los principales problemas que se presentan durante el proceso de intermediación y que impactan directamente la colocación. Este ejercicio, realizado a partir de las mesas técnicas desarrolladas durante el segundo semestre de 2015 con las Cajas de Compensación Familiar de todo el país, permitió conocer, a partir de la experiencia de estos prestadores, cuáles son las dificultades que constituyen una barrera para acceder al empleo

- **Dirigió la elaboración de los procedimientos y procesos de responsabilidad de la subdirección de promoción**

El procedimiento de Asistencia Técnica fue diseñado de la mano con el de autorizaciones para que sea coherente y más efectivo, de forma que la resolución 3999 esté alineada a estos dos procedimientos: la primera medición que se hizo en el mes de julio de la aplicación del procedimiento arrojó resultados satisfactorios.

Los procedimientos de Asistencia Técnica y de autorizaciones fueron automatizados mediante la metodología BPM (Business Process Management) para lograr una herramienta integrada de seguimiento y control a la gestión de los prestadores, en especial de la Red Pública del Servicio de Empleo.

- **Gerenció la ejecución y seguimiento de programas especiales para el cierre de brechas**

La Subdirección de Promoción tuvo a cargo la administración de programas creados para contribuir al cierre de brechas en los buscadores de empleo, bien sea diseñados y con recursos de la Unidad, para el caso de Transporte para el Empleo o con recursos del Ministerio, y diseño del mismo, como en el caso de Talentos para el Empleo. En estos dos programas la Unidad, en cabeza de la Subdirección de Promoción, realizó el seguimiento y control a la operación y participó en el diseño de instrumentos de gestión y control de estos programas.

Se destacan las siguientes tareas con cumplimiento del **100%**:

“Despliegue de la estrategia de promoción del SPE Con enfoque territorial y énfasis en integración de la Red de Prestadores así como en proyectos de alta demanda laboral”

- Se diseñó el concurso de Buenas Prácticas en la Red para recopilar experiencias exitosas de la Red de prestadores público y privada del SPE en torno al procedimiento de Satisfacción al Usuario y calidad en el servicio
- Se han hecho visita de promoción para la identificación de actores claves principalmente con entidades públicas como la ESAP, 4/72, Coldeportes y otros para promoción del servicio y gestión de las vacantes
- Se elaboró una matriz de seguimiento sobre la estrategia de promoción 2015-2016 para ajustar las estrategias que el equipo de Promoción ha venido desarrollando. De igual manera se realizó presentación de dichas estrategias ante la dirección y también ante los funcionarios de la Unidad a través de tertulias del SPE. Se elaboró portafolio de servicios de la Unidad, ajustándolo a las nuevas necesidades del mercado y principalmente del entorno.

“Adelantar gestión de promoción para la integración con Cámaras de Comercio, Gremios, Empresarios”

- Se logró alianza estratégica con el Grupo Éxito, específicamente con el área de mercadeo inmobiliario. Se hizo avanzar la estrategia trabajando de la mano con Comfaguajira (Centro Comercial Viva Wajira) y con Comfama (Centro Comercial Centro Oriente- La Ceja Antioquia).
- Se firmaron convenios con Cámaras de Comercio en Caldas y Risaralda.

“Hacer seguimiento al desempeño de programas especiales a cargo de la entidad (Talentos para el Empleo, Transporte para el Empleo, 40 mil Primeros Empleos, y otros que se asignen)”

- Se cuenta con informe ejecutivo con corte a 22 de Abril de 2015 donde se da a conocer el estado de ejecución del programa Transporte para el Empleo, el cual comenzó a operar desde el 2 de febrero de 2015. Se cuenta con informe de resultados de la primera convocatoria del programa Talentos para el Empleo, que se realizó entre el 09 de Febrero y el 22 de Abril. Se cuenta con Manual Operativo, preguntas frecuentes y demás evidencias del programa 40 mil primeros empleos.

Retos

“Identificar las barreras y brechas más comunes para el empleo que se presentan en los mercados de trabajo a nivel territorial”

- En conjunto con la Dirección General, esta tarea se había planteado para el segundo semestre del 2015, siendo una labor importante para alcanzar con éxito la estrategia diferencial a nivel territorial, como apuesta de la Unidad del Servicio Público por el empleo de los grupos poblacionales de difícil inserción en el mercado laboral. Al finalizar el tercer trimestre empezaron a registrarse avances consistentes en esta labor, que deberán consolidarse durante la vigencia 2016.

VII. Secretaría General

La Secretaría General es la encargada de liderar todos los procesos administrativos de la entidad relacionados con: asuntos financieros, jurídicos, del talento humano, contables, contractuales, de los servicios administrativos, de gestión documental y atención al ciudadano.

Seguimiento al Plan de Acción

Avance registrado	94,53%
Número de tareas a cargo	17

→ La Secretaría General presenta un nivel de desempeño **muy satisfactorio**, con un cumplimiento anual en el avance de tareas correspondiente al **94,53%**

Tabla de tareas

Tarea	Cumplimiento
Diseñar, ejecutar y realizar el seguimiento al plan de formación y capacitación institucional que fortalezca las competencias de los servidores públicos EQUIPO TALENTO HUMANO	100%
Diseñar, ejecutar y hacer el seguimiento al plan de estímulos EQUIPO TALENTO HUMANO	100%
Otorgar las comisiones de servicio y autorizaciones de desplazamiento y realizar informes de seguimiento a las mismas EQUIPO TALENTO HUMANO	100%
Dar respuesta oportuna a las PQRSD, soportado en la normativa vigente. (Número de PQRSD atendidas / Número de PQRSD radicadas * 100) COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	106,11% (Meta 2015: 90%; Promedio de cumplimiento 2015: 95,5%)
Poner a disposición de la entidad el servicio de recolección, curso y entrega de correo y correspondencia interna y externa. COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	100%
Poner a disposición todos los servicios administrativos necesarios para el buen funcionamiento de la Entidad. COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	100%
Llevar el registro y control del ingreso y egreso de bienes y elementos de la Unidad. COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	100%
Formular el PAA y efectuar el seguimiento durante la vigencia COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	100%
Realizar seguimiento a la ejecución presupuestal de la entidad (Funcionamiento e inversión) EQUIPO FINANCIERO	100%
Consolidar y realizar seguimiento a la ejecución del PAC EQUIPO FINANCIERO	100%
Realizar el apoyo jurídico a los procesos de contratación enmarcados en el Plan Anual de Adquisiciones 2015 COORDINACIÓN CONTRACTUAL	100%
Diseño del Subsistema de Gestión Ambiental COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	100% (Meta 2015: 50%; Cumplimiento 2015: 50%; Meta 2016: 50%)
Diseño de los Subsistemas Programa de Gestión Documental COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	90%
Diseño del Subsistema de Seguridad y Salud en el trabajo EQUIPO TALENTO HUMANO	40%

Realizar la caracterización del proceso de Talento Humano e iniciar la documentación de los procedimientos establecidos dentro del mismo EQUIPO TALENTO HUMANO	83,33% (Meta 2015: 60%, Cumplimiento 2015: 50%)
Documentar los procedimientos establecidos para el proceso de Adquisiciones en relación a temas contractuales COORDINACIÓN CONTRACTUAL	100%
Documentar los procedimientos establecidos para el proceso de Adquisiciones en relación a temas financieros EQUIPO FINANCIERO	100%

Logros

Se destacan las siguientes tareas con cumplimiento del **100%**:

Se cumplieron de forma satisfactoria todas las líneas de actividad relacionadas con los procesos administrativos de la entidad: asuntos financieros, jurídicos, del talento humano, contables, contractuales, de los servicios administrativos, gestión documental y de atención al ciudadano

- ➔ Se adelantaron tareas relativas al Sistema Integral de Gestión (SIG), Actividad “[...] *Diseño de subsistemas, caracterización de proceso y documentación de procedimientos [...]*”
Se han adoptado herramientas archivísticas
Se caracterizaron procesos de Talento Humano, Contractual y Financiera

Retos

Deberá confirmarse la implementación de ciertas políticas relacionadas con el SIG, por ejemplo: “Diseñar el subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)”

- ➔ Si bien se desarrollaron actividades de SST durante la vigencia 2015 (medición de iluminación, análisis de puestos de trabajo, medición de riesgo psicosocial, panorama de factores de riesgo, adquisición de extintores, capacitaciones Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo-COPASST, creado mediante acta del 11 de agosto de 2014), es necesario completar el diseño del subsistema y lograr la aprobación de la política relacionada; así mismo, la implementación del SIG tiene un cronograma que deberá completarse durante la vigencia 2016

Elaboró: JME
Fecha de elaboración: 29/01/2016