

Proyecto de viabilidad Bolsa de empleo UTP



**Universidad
Tecnológica
de Pereira**



| | | |
|---|--|--|
| Nombre o razón social: | UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA | |
| Número de Identificación Tributaria – NIT | 891.480.035-9 | |
| Dirección de la página web: | www.utp.edu.co | |
| Dirección URL donde presta los servicios Básicos de SPE. | https://www.serviciodeempleo.gov.co/ | |
| Nombre del representante legal: | LUIS FERNANDO GAVIRIA TRUJILLO | |
| Número de identificación del representante legal: | 10.098.659 de Pereira | |
| Correo electrónico del representante legal: | rector@utp.edu.co | |
| Número de teléfono fijo de contacto: | 3137350 | |
| Número de teléfono celular de contacto: | 314771114 | |
| Ciudad o Municipio de ubicación: | Pereira | |
| Departamento: | Risaralda | |
| Dirección de correspondencia: | Carrera 27 # 10-02 Barrio Álamos - Universidad Tecnológica de Pereira Edificio Administrativo – Rectoría | |
| Datos de contacto¹ | | |
| Primer contacto (Nombre del coordinador general ante la Unidad) | Nombre | Jhon Alexander Posada Aguirre |
| | Cédula de Ciudadanía | 18.604.852 |
| | Cargo | Director Ejecutivo de Egresados UTP |
| | Teléfono | 3113248475 |
| | E-mail | diregresados@utp.edu.co |



| | |
|--|---------------------------|
| Tipo de Solicitud | Autorización (Primer vez) |
| Fecha del Documento | 01-08-2021 |
| Modalidad de la prestación de los servicios autorizados | Centro de empleo |

¹Para los prestadores que utilicen el SISE como sistema de información que da soporte a su operación, se debe registrar un correo electrónico diferente por cada punto de atención a autorizar/renovar.

2. JUSTIFICACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO EN EL (LOS) MUNICIPIO(S) DE INTERÉS

| 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). | <p>La UTP cuenta con el acuerdo No. 68 del Consejo Superior Universitario, mediante el cual se adopta la Política Institucional de Egresado en la cual se fortalecen los programas relacionados con las estrategias de empleabilidad para egresados, aportando desde: la capacitación, orientación, identificación y difusión de vacantes, promoción del talento UTP con empleadores, y, aplicación de encuesta de percepción e identificación de necesidades en la gestión de la empleabilidad; acciones que impactan directamente a los egresados de la UTP y por ende, a la zona de influencia.</p> <p>También, se trabaja de manera articulada con las bolsas de empleo ya autorizadas.</p> |
| Identificación de la necesidad | |



| | |
|--|---|
| <p>Breve descripción de la problemática o necesidad que se pretende resolver y su impacto en la población.</p> | <p>La UTP cuenta con un promedio anual de 2.900 egresados graduados de pregrados y posgrado, los cuales empiezan su gestión de empleabilidad y las estrategias que se tienen desde la institución quedan cortas al no tener una bolsa de empleo propia, en la cual se pueda visualizar la gestión con empleadores, el apoyo en la postulación a las vacantes directamente, hacer un seguimiento en la plataforma y finalmente, el éxito en la búsqueda de empleo.</p> <p>Dentro de las necesidades que la universidad y los egresados han identificado para fortalecer la relación entre los mismos y mejorar nuestros indicadores de calidad institucional, está la constitución, implementación y administración de la bolsa de empleo, concebida como una unidad de empleabilidad, que pretende fortalecer a los egresados en competencias laborales y posicionarlos en el medio.</p> <p>La bolsa de empleo de la UTP impactará a todos los profesionales de la UTP, principalmente a los recién graduados, aportando a la disminución de las tasas de desempleo del municipio y a la prosperidad de las familias risaraldenses.</p> |
|--|---|

| Relación con la política pública de la ciudad o municipio | |
|--|---|
| <p>De qué manera la implementación de los puntos de atención del Servicio Público de Empleo aporta al desarrollo de planes de gobierno, programas especiales, etc.</p> | <p>La UTP es la universidad pública de Risaralda, la cual a través de su bolsa de empleo aportará a mejorar la tasa de desempleo y brindará acompañamiento de calidad a profesionales del departamento y del país.</p> <p>La manera de aportar al modelo de sostenibilidad y desarrollo para hacer un departamento altamente competitivo a nivel nacional e internacional será ampliando las posibilidades o alternativas para nuestros profesionales a través de un servicio de calidad que busca además de solucionar su situación laboral, aportar al bienestar personal, y por ende a su núcleo familiar.</p> |

3. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

Este apartado busca definir de forma clara y precisa los objetivos a alcanzar con la implementación del (los) Punto(s) de Atención.

| Objetivo general | |
|--|--|
| <p>Expresa la finalidad genérica de la implementación del (los) Punto (s) de Atención del Servicio Público de Empleo.</p> <p>La redacción del objetivo debe ser preciso y concreto, debe comenzar con un verbo en infinitivo, identificar el qué y el cómo, así como delimitar el alcance. (No más de 50 palabras)</p> | <p>Facilitar a los egresados graduados de la UTP el acceso al mercado laboral a través de la bolsa de empleo, concebida como una unidad de empleabilidad que pretende fortalecer competencias laborales y posicionar el talento UTP en el medio.</p> |
| Objetivos específicos | |
| <p>Se derivan del objetivo general y lo concretan, señalando el camino que se debe seguir para conseguirlo.</p> <p>Estos objetivos específicos complementan y especifican el objetivo general, sin excederlo. Asimismo, deben ser medibles</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Brindar asesorías personalizadas a egresados y empleadores en el uso de la plataforma y en la búsqueda de oportunidades laborales. ● Capacitar en competencias laborales a los egresados graduados de la UTP. ● Realizar visitas y/o encuentros de empleadores y empresarios de la región y el |
| <p>para que permitan su seguimiento y evaluación.</p> | <p>país promocionando el talento UTP para sus instituciones y empresas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Implementar estrategias para el posicionamiento del egresado UTP en el medio. |

4. ANÁLISIS DEL CONTEXTO QUE INCLUYE ASPECTOS SOCIALES, ECONÓMICOS Y LABORALES DEL (LOS) MUNICIPIO(S) DONDE OPERARÁ(N) EL (LOS) PUNTO(S) DE ATENCIÓN

| ASPECTOS DE ANÁLISIS | DESCRIPCIÓN | |
|--|--|---|
| Aspectos sociodemográficos | Caracterización de la población | Personas de ambos sexos entre los 20 y 50 años con nivel técnico, tecnológico, profesional y posgradual. |
| Aspectos espaciales | Ubicación geográfica | Pereira, Risaralda. |
| Características de la demanda del mercado laboral | Organización productiva | Comercio, hoteles y reparación. Industria manufacturera. Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana. Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos. Derechos e impuestos. Agricultura, ganadería y pesca. Actividades inmobiliarias. Construcción. Telecomunicaciones. Actividades financieras. Electricidad, gas y agua. Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios. |
| | Sector empresarial | La estructura del sector empresarial es micro, pequeña y mediana. |
| | Desarrollo de grandes proyectos de infraestructura o de impacto regional o local, entre otros. | En sectores como la agricultura, ganadería y pesca, además del sector de la construcción son los que más demandan de mano de obra. |

Desempleo. Según el informe publicado por Fenalco Risaralda da a conocer información y compañía de las diferentes bolsas de empleo existentes, las cuales, apoyan el fortalecimiento del Servicio Público de Empleo.

| | | |
|---|---|--|
| | Disponibilidad de mano de obra | cifras publicadas por el Dane con corte a Agosto del año 2020, a saber: El empleo en Pereira y su Área Metropolitana alcanzó cifras históricas con una tasa de |
| | Perfiles que caracterizan la oferta de trabajo | desempleo de 24,9 % y, según expertos en materia económica, la recuperación tardará por lo menos dos años en la |
| Características de la oferta del mercado laboral | Nivel educativo y experiencia de la mano de obra | ciudad. Por otra parte, el DANE en su estudio de octubre 2020: “LA INFORMACIÓN DEL DANE EN LA TOMA DE DECISIONES DEPARTAMENTALES Y MUNICIPALES Pereira, Risaralda”, en la parte Población ocupada, según nivel educativo, presenta la siguiente información: de un total de 299 mil ocupados, 26 mil no tienen ningún nivel educativo, 79 mil tienen educación básica primaria y secundaria; 109 mil educaciones medias ;45 mil educación técnica, profesional y tecnológica;39 mil educación universitaria y posgrado. Con respecto a la proporción de ocupados informales, el DANE presenta que el 47,4 de la población ocupada es informal. También, nos indica para el municipio de Pereira lo siguiente: Población ocupada: 246 mil; desocupada 55 mil, y población inactiva 231 mil. |
| Aspectos organizativo Institucionales | Estado de la planificación local | En el municipio de Pereira, se tiene como estrategia dentro del programa: “Pereira emplea con calidad” del Plan de Desarrollo la bolsa de empleo de la Alcaldía de Pereira, que hace parte del Servicio Público de Empleo. Pereira cuenta con varias bolsas de empleo, tanto públicas como privadas: bolsas de empleo de universidades, Servicio público de empleo del Sena, Agencia de empleo Comfamiliar, y entidades privadas. Finalmente, desde la UTP, se han desarrollado capacitaciones y eventos en |
| | Instituciones privadas | |
| | Universidades e instituciones de educación superior tecnológica | |
| | Instituciones políticas, sindicales y religiosas | |

Fuente: Adaptado de Silva (2003)²

5. IDENTIFICACIÓN DE ACTORES CLAVES PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

| ACTORES CLAVES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO | |
|--|--|
| Servicios | Descripción/ Entidades |
| <p>Programas relacionados con empleo:</p> <p>Nombre los actores del gobierno nacional, local, actores privados y/o ONG's que desarrollan programas para eliminar barreras de empleabilidad en el territorio y describa brevemente dichos programas.</p> | <p>Ministerio de Trabajo: brindando estímulos a través de proyectos para las bolsas de empleo.</p> <p>Ministerio de Prosperidad social: brindando convocatorias como #Empléate para obtener recursos con el propósito de gestionar la empleabilidad de los colombianos.</p> <p>Puntos del servicio público de empleo en Pereira y Agencia de Empleo Comfamiliar Risaralda: Trabajo en equipo para las capacitaciones y orientaciones a egresados y empleadores, además de proyectos que minimicen las barreras en la búsqueda de empleo.</p> <p>Empresas privadas: brindando espacios para prácticas profesionales, participando en procesos de autoevaluación institucional en los cuales califican la satisfacción de los egresados; abriendo vacantes para profesionales.</p> <p>Asociación de Egresados de la UTP: Aliado de la UTP que cuenta con estrategias de empleabilidad para egresados y empleadores.</p> |
| <p>Educación formal:</p> <p>Nombre las instituciones de educación formal (primaria,</p> | <p>Fundación Universitaria Claretiana Universidad del Quindío Corporación Universitaria Minuto de Dios Servicio Nacional de Egresados - Sena</p> |

²Silva, I. (2003). *Metodología para la elaboración de estrategias de desarrollo local*. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES) CEPAL. Santiago de Chile, Chile. P. 23 - 24.



| | |
|--|--|
| <p>secundaria y superior) en el territorio con las cuales es posible desarrollar alianzas/convenios o contrataciones para la prestación del Servicio Público de Empleo.</p> | <p>Fundación Universitaria Comfamiliar Risaralda Fundación Universitaria del Area Andina UNISARC Corporación Universitaria Empresarial Alexander Von Humboldt Universidad Cooperativa de Colombia Universidad Libre Seccional Pereira Escuela Superior de Administración Pública Corporación de Estudios Tecnológicos Universidad Autónoma de las Américas</p> |
| <p>Capacitación, formación para el trabajo y certificación de competencias laborales:</p> <p>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.</p> | <p>Servicio Nacional de Egresados - Sena Agencia de Empleo Comfamiliar Risaralda</p> |
| <p>Otros servicios:</p> <p>Nombre otros servicios afines con la gestión y colocación de empleo y las entidades que podrían apoyar la prestación de estos, en caso de que se identifiquen.</p> | <p>Puntos del servicio público de empleo en Pereira y Agencia de Empleo Comfamiliar Risaralda: capacitaciones y orientaciones a egresados y empleadores.</p> <p>Empresas privadas: espacios para prácticas profesionales, participando en procesos de autoevaluación institucional en los cuales califican la satisfacción de los egresados; abriendo vacantes para profesionales.</p> <p>Asociación de Egresados de la UTP: estrategias de empleabilidad para egresados y empleadores.</p> |

6. IDENTIFICACIÓN DE USUARIOS POTENCIALES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

IDENTIFICACIÓN DE USUARIOS POTENCIALES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO





| USUARIOS POTENCIALES | USUARIOS REGISTRADOS AL MOMENTO DE LA | PROYECCIÓN DE USUARIOS POR REGISTRAR: | | | | |
|----------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | | 2021-2022 | 2022-2023 | 2023-2024 | 2024-2025 | TOTAL |

| | | | SOLICITUD DE RENOVACIÓN | | | | | |
|-------------------------------|---|--|-------------------------------|-----|-----|-------|-------|-------|
| OFERENTES O BUSCADORES | REGISTRADOS Y PROYECCIÓN DE INSCRITOS. | Usuarios registrados en la plataforma, que digitaron la información completa y veraz en cuanto a los siguientes campos definidos por la norma como: datos personales, formación académica y experiencia laboral. | Autorización por primera vez. | 800 | 900 | 1.150 | 1.450 | 4.300 |
| POTENCIAL EMPLEADORES | EMPRESAS LEGALMENTE CONSTITUIDAS | Persona Natural o Jurídica que puede ofrecer vacantes de empleo | Autorización por primera vez | 15 | 20 | 25 | 30 | 90 |

Tipo de población especializada que se pretende atender: Egresados graduados de las Facultades de la Universidad Tecnológica de Pereira: Facultad de Bellas Artes y Humanidades; Facultad de Ciencias Agrarias y Agroindustriales; Facultad de Ciencias Ambientales; Facultad de Ciencias Básicas; Facultad de Ciencias de la Educación; Facultad de Ciencias de la Salud; Facultad de Ciencias Empresariales; Facultad de Ingenierías; Facultad de Ingeniería Mecánica; Facultad de Tecnologías.



| |
|--|
| |
|--|

7.1 Recursos Financieros

| RUBROS | Año 1 | Año 2 | FUENTES | | |
|---|------------------|--------------------|------------------------------------|--|--|
| | | | Solicitante | Cofinanciad or 1 | Cofinanciad or 2 |
| GASTOS DE PERSONAL | | | | | |
| Personal vinculado | 1 | 1 | Universidad Tecnológica de Pereira | UTP - Porcentaje de los derechos de grado. | UTP - Plan Fomento, Oficina de Planeación. |
| Contratación prestación de servicios u otra modalidad | 3 | 3 | Asociación de Egresados de la UTP | UTP - Plan Fomento, Oficina de Planeación. | ASEUTP y UTP - Donaciones de egresados y empresas. |
| Total gastos de personal | 82.080.00 | 84.542.40 0 | | | |
| EQUIPO / SOFTWARE | | | | | |
| Equipos | 3 | 3 | Universidad Tecnológica de Pereira | Universidad Tecnológica de Pereira | Universidad Tecnológica de Pereira |
| Software | 3 | 3 | Universidad Tecnológica de Pereira | Universidad Tecnológica de Pereira | Universidad Tecnológica de Pereira |
| Total equipo/ software | 9.000.000 | 9.000.000 | | | |
| INSTALACIONES, ADECUACIONES Y/O MANTENIMIENTO | | | | | |
| Instalaciones | 1 | 1 | Universidad Tecnológica de Pereira | | |



| | | | | | |
|---|---------------------|---------------------|------------------------------------|--|--|
| Mantenimiento | Permanente | Permanente | Universidad Tecnológica de Pereira | | |
| Adecuaciones | Cuando se requieran | Cuando se requieran | Universidad Tecnológica de Pereira | | |
| Total Adecuaciones y/o mantenimiento | 6.000.000 | 6.000.000 | | | |
| OTROS GASTOS | | | | | |
| Promoción de la Bolsa de empleo | Mensual. | Mensual. | Universidad Tecnológica de Pereira | | |

| | | | | | |
|--|--------------------|--------------------|------------------------------------|----------|----------|
| Actividades con empleadores y empresarios. | 8 | 8 | Universidad Tecnológica de Pereira | | |
| Total otros gastos | 10.000.000 | 10.000.000 | | | |
| SUBTOTAL | 107.080.000 | 109.542.400 | | | |
| TOTAL GENERAL | | | | | |
| % de participación de las fuentes de financiación | | | 100% | % | % |

Nota: Los valores se deben presentar en pesos colombianos.

7.2 Recurso Humano

| Rol en el (los) Punto(s) de Atención | Formación académica: Bachiller, técnico, pregrado (profesionales), postgrado. | Experiencia laboral requerida | Tiempo de experiencia laboral (años) | Número de personas | Tiempo dedicado (horas /semana) |
|--------------------------------------|---|-------------------------------|--------------------------------------|--------------------|---------------------------------|
|--------------------------------------|---|-------------------------------|--------------------------------------|--------------------|---------------------------------|



| | | | | | |
|------------------------------|--|---|---|---|----|
| Coordinador Bolsa de Empleo. | Pregrado: Ingeniero industrial, Administrador de empresas, Administrador industrial, Psicólogo. Preferiblemente con posgrado en temas relacionados con recursos humanos y/o comunicación organizacional y/o mercadeo. | - Liderar procesos de planeación, ejecución, seguimiento y evaluación. - Administrar talento humano - Presentación de informes. - Gestionar estrategias de comunicación. - Identificar necesidades de recursos, bienes y servicios. | Mínimo un (1) años de experiencia en cargos relacionados. | 1 | 48 |
|------------------------------|--|---|---|---|----|

| | | | | | |
|--|--|----------------------------------|--|--|--|
| | | - Comunicar y trabajo en equipo. | | | |
|--|--|----------------------------------|--|--|--|



| | | | | | |
|--------------------------------------|---|--|---|---|----|
| Asesor y/o auxiliar bolsa de empleo. | Tecnólogo industrial y/o con título en tecnologías relacionadas con el desarrollo humano y administración. | <ul style="list-style-type: none">-Manejo de herramientas informáticas e internet.-Recibir, generar, organizar y archivar todo tipo de información.-Apoyo logístico en actividades .-Servicio al cliente.- Comunicación y trabajo en equipo. | Mínimo un (1) años de experiencia en cargos relacionados. | 1 | 48 |
| Facilitadores/orientadores. | Psicólogo, Licenciado en cualquier área, administrador, ingeniero. Preferiblemente con posgrado relacionado con el tema a orientar. | <ul style="list-style-type: none">- Orientador.- Habilidades para hablar en público.- Experiencia en lo relacionado con competencias laborales.- Comunicación y trabajo en equipo. | Mínimo un (1) años de experiencia en cargos relacionados. | 1 | 8 |

7.2.1. Organigrama del equipo de trabajo

Coordinador

Asesor/auxiliar

Facilitadores y/o
orientadores

7.3 Infraestructura

La bolsa de empleo de la Universidad Tecnológica de Pereira estará ubicada en el Edificio 15C oficina 15C 302, la cual cuenta con una infraestructura adecuada para su funcionamiento. Tiene espacios de trabajo para los profesionales, espacios para las comunicaciones del Servicio Público de Empleo, equipo de cómputo para los usuarios, un área de atención al usuario, un área de registro con equipos de cómputo, una sala de juntas con capacidad de 16 personas totalmente dotada para el desarrollo de talleres de orientación laboral y entrevistas de trabajo. Todos los ambientes físicos son bien ventilados y contamos con ventiladores.

Igualmente, el edificio cuenta con ascensor, rampas con barandas, escaleras, salidas de emergencia y servicios sanitarios para personas en condiciones de discapacidad. También, con archivadores para la documentación física.

Sumando a la anterior, en la Universidad Tecnológica de Pereira se vive un buen ambiente laboral, en el cual el respeto, trabajo en equipo y empatía son los valores que lo rigen.

Se anexa Plan de mantenimiento preventivo y Plan de Emergencias SST UTP.

Fotografías: Instalaciones Físicas

Puestos de atención al público: Puntos de trabajo:



Sala para reuniones y capacitaciones:



Sala de espera





Sala para atención.

7.4 Recursos Tecnológicos

7.4.1 Funcionalidades del sistema informático:

| | |
|--|-----------------|
| Relacione las direcciones WEB para ingresar con los perfiles de buscador de empleo, empleador y prestador. | Plataforma SISE |
| Relacione los usuarios y contraseñas para ingresar como buscador de empleo, empleador y prestador | Plataforma SISE |

Se pretende tener Plataforma en convenio con: SISE

Anexo 2. Funcionalidades del Sistema Informático.

| FUNCIONALIDAD | DESCRIPCIÓN |
|---|---|
| 1. Registro de vacantes, oferentes y demandantes de empleo. | Se realiza a través de la plataforma del SISE con el apoyo del asesor/auxiliar de la bolsa de empleo; con soporte del SISE y del equipo de ingenieros del área de Gestión de Tecnologías Informáticas y Sistemas de Información de la Universidad Tecnológica de Pereira. |



| | |
|---|---|
| | <p>El registro de oferentes se realiza a través de la Plataforma web del SISE, además, se tendrá en la oficina atención permanente a los egresados y empresarios.</p> <p>Las empresas tendrán acceso a la plataforma para registrar de manera autónoma las vacantes. Una vez la registren, el asesor/auxiliar revisará y aprobará.</p> |
| <p>2. Registro de las actividades realizadas por los usuarios en materia de búsqueda de empleo, formación o recalificación profesional u otras concernientes a su inserción laboral.</p> | <p>La plataforma facilita la búsqueda de vacantes al oferente, a través del acceso personal, en la opción consulta de vacantes, en la cual cada oferente podrá postularse directamente.</p> <p>El asesor/auxiliar apoyará el registro de ser necesario y en la medida de lo posible, brindará orientación sobre el registro de formación o recalificación profesional u otras concernientes a su inserción laboral.</p> |
| <p>3. Modificación y actualización de los datos de los usuarios.</p> | <p>Los oferentes, tienen clave de acceso para modificar y actualizar los datos personales; la cual puede hacerse desde cualquier equipo de cómputo. Para el caso de los oferentes que no manejan mínimos tecnológicos se dispone con el consentimiento informado físico para que autoricen el ingreso de su información a la plataforma. Los demandantes cuentan con su clave de acceso para modificar los datos de las empresas.</p> |
| <p>4. Publicación de ofertas de empleo, que no hayan sido objeto de solicitud de excepción de publicación de conformidad con la Resolución 2605 de 2014 del Ministerio del Trabajo <i>“Por la cual se establecen lineamientos y se reglamenta el reporte de vacantes dispuesto en el artículo 13 del Decreto 2852 de 2013”</i>.</p> | <p>La plataforma, permite que las vacantes sean registradas de manera autónoma por las empresas: Los gestores empresariales, revisan el cumplimiento de la resolución 2605 de 2014 y contactan al empresario en caso de requerir más información para la publicación.</p> |
| <p>5. Búsqueda en la base de datos de oferentes de empleo.</p> | <p>La plataforma cuenta con la opción de reportes, los cuales facilitan la consulta mes a mes de los oferentes inscritos. Al igual que la opción de matching desde la vacante para revisar las hojas de vida de aquellos usuarios que cumplen con las condiciones iniciales.</p> |





| | |
|---|--|
| 6. Clasificación y organización de los oferentes, según los criterios ocupacionales que para tal efecto determine la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. | La plataforma presenta desde su diseño la homologación de los criterios ocupacionales y los oferentes al momento de registrar su hoja de vida, tienen la opción de seleccionar varios cargos ocupacionales de interés, siendo requisito para que puedan postularse a las vacantes ofertadas. |
| 7. Remisión de hojas de vida de los oferentes a los demandantes de empleo. | La plataforma ofrece reportes estadísticos, arrojando indicadores totales y consultas estáticas de oferentes, demandantes, vacantes, colocados y direccionamiento, lo que favorece la gestión realizada por la Universidad. |
| 8. Notificación automática de las actuaciones que determine la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, a los usuarios, por vía electrónica. | Se mantendrá informados a los usuarios de la plataforma de las actuaciones que determine la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. |
| 9. Registro acerca del rendimiento de respuesta del sistema informático. | Se realizará monitoreo constante del funcionamiento adecuado del sistema informático SISE. |
| 10. Comunicación del sistema informático con los estándares de conexión segura o autenticación cifrada con un algoritmo no reversible con una salida mínima de 256 bits y cifrado al vuelo. | La plataforma SISE cuenta con lo establecido en cuanto a la conexión segura. |
| 11. Producir reportes dinámicos y estáticos de la gestión y colocación de empleo. | La plataforma genera reportes dinámicos y estáticos de la gestión y colocación de empleo. |
| 12. Extraer información en archivos planos. | La plataforma entrega la opción de descargar todos los reportes en Excel. |

7.4.2 Infraestructura que soporta el sistema de información:


| Equipo/ software | Descripción |
|---------------------------|--|
| Servidor de aplicaciones: | <i>Servidor del SISE a cargo de ASOPAGOS</i> |



| | |
|-----------------------------|---|
| Servidor de base de datos: | <i>Servidor del SISE a cargo de ASOPAGOS</i> |
| Canal de salida a internet: | <i>Internet del SISE a cargo de ASOPAGOS</i> |
| Motor de Base de datos: | <i>Base de datos del SISE a cargo de ASOPAGOS</i> |

| | |
|--|--|
| Herramienta con la que se desarrolló el sistema informático: | <i>Desarrollo del SISE a cargo de ASOPAGOS</i> |
| Equipos para atención al público. | <p>Se cuenta con 3 equipos para atención presencial en la universidad, los cuales tienen las siguientes especificaciones técnicas (uno de ellos cuenta con 8GB de RAM)</p> <div data-bbox="654 884 1364 1176" style="background-color: #f0f0f0; padding: 5px;"><p>Sistema operativo: Windows 7 Professional 64 bits (6.1, compilación 7601) Idioma: Español (configuración regional: Español) Fabricante del sistema: LENOVO Modelo del sistema: 3597C45 BIOS: LENOVO BIOS Rev: F1KT44A 0.0 Procesador: Intel(R) Core(TM) i3-2120 CPU @ 3.30GHz (4 CPUs), ~3.3GHz Memoria: 4096MB RAM Archivo de paginación: 1962MB usados, 5858MB disponibles Versión de DirectX: DirectX 11</p></div> <p>Herramienta ofimáticas Microsoft Office Professional Plus 2013 en dos de ellos, el otro cuenta con Microsoft Office Professional Plus 2010</p> <p>Información de producto</p>  <p>Producto activado Microsoft Office Professional Plus 2013 Este producto contiene</p>  <p>Cambiar clave de producto</p> <p>Para la lectura de archivos PDF se cuenta con el programa Adobe Acrobat Reader DC</p> |

| | |
|--|--|
| |  <p>Como protección de virus y malware en general, se usa el Kaspersky Endpoint Security 10</p>  <p>La conexión a internet es de banda ancha y tiene la siguiente velocidad</p> |
|--|--|

| | |
|---------------|--|
| |  |
| Mesa de ayuda | <p>Para el funcionamiento normal de la oficina de atención al público, se cuenta con 2 personas destinadas para el apoyo a los usuarios. Las personas brindarán apoyo presencial y remotamente mediante correos electrónicos y llamadas telefónicas.</p> |

7.4.3 Descripción del esquema de seguridad de la información:

1. Protección de la información contra acceso no autorizado:

A cargo de ASOPAGOS

2. Protección de la información contra Software Malicioso (malware) y Software Espía (spyware);

La protección de los servidores está a cargo de ASOPAGOS. Los equipos cuentan con el antivirus Kaspersky Endpoint Security 10 y el firewall de Windows.



3. Protección de derechos de acceso, según los roles y perfiles definidos A cargo de ASOPAGOS.

4. Mantenimiento de los equipos

El equipo de mantenimiento y soporte de la universidad está formado por 10 técnicos. Los computadores reciben mantenimiento preventivo una vez al año donde se realiza diagnóstico, limpieza de las partes y periféricos, validación de garantías. Además de contar con asistencia de soporte y mantenimiento correctivo en caso de que presente alguna falla o molestia a nivel de hardware, software o conectividad.

5. Mantenimiento de la capacidad de almacenamiento – servidores A cargo de ASOPAGOS

6. Mantener copias de respaldo

A cargo de ASOPAGOS las copias de respaldo de los Servidores, las copias de respaldo de los equipos se realizan cada 3 meses.

7. Establecer procedimientos para el almacenamiento y manejo de la información

La información física se almacenará en una gaveta de un archivador en la oficina donde se desarrollará la Bolsa de Empleo, esta gaveta será para el almacenamiento exclusivo de información y documentación del Servicio Público de Empleo.

La información digital se almacenará en 3 partes simultáneamente: carpeta en la nube, carpeta en el computador de la coordinadora y en disco duro externo.

8. Verificar la calidad de datos: veraz, exacta, actualizada, comprobable, comprensible.

Los administradores de la plataforma realizan la revisión de cada una de las vacantes registradas, corroborando en el Registro único de Empresas y/o Sociedades (RUES), el número de identificación tributaria registrado por la empresa, confirmando su existencia y si se encuentra activo en Cámara de Comercio. A continuación, si la empresa se encuentra activa, los administradores proceden a evaluar si la experiencia, la profesión, la ubicación y los demás requerimientos se encuentran en concordancia con el rango salarial, además del cumplimiento de los parámetros mínimos legales del Servicio Público de Empleo, con esta información toman la decisión de aprobar o rechazar la oferta para ser publicada. Por el contrario, si la empresa no se encuentra activa en el RUES o no cumple con los parámetros mínimos requeridos por el Servicio Público de Empleo, se envía un mensaje de rechazo a la empresa.

En el caso de las vacantes internacionales, estas deben ser aprobadas solamente cuando se realice previa solicitud a la Unidad del Servicio Público de Empleo.

7.4.4 Descripción del plan de contingencia:

La oficina cuenta con planta eléctrica para la operación de los equipos en caso de pérdidas de electricidad. Se contará también con los formularios en formatos offline y físicos para ser diligenciados por las personas que requieran el servicio en caso de caídas de la red de internet, daño de alguno de los equipos que inhabilite su uso o fallas eléctricas; también se contará con 3 líneas telefónicas y una dirección de correo electrónico dedicadas para contactar la oficina de gestión de empleo.

Esquemas De Operación Del Servicio Público De Empleo Bolsa de empleo UTP
Punto virtual restringido - resolución 293 del 2017

| | | |
|--------------------------|------------------|---------------------------|
| Servicios Básicos | | |
| Tipo de servicio: Básico | | |
| Actividades | Productos | Responsables roles |

Registro: Es la inscripción de manera virtual en el sistema informático autorizado del prestador, que incluye:

- a. Hojas de vida de los oferentes
- b. Información básica de demandantes
- c. Vacantes

El servicio se realizará de forma virtual a través del SISE de manera gratuita.



Registro de Oferentes:

El servicio se realizará de forma virtual a través del SISE de manera gratuita, los oferentes pueden aplicar a las vacantes relacionadas con distintos perfiles profesionales; para lo cual deben:

- Ingresar al portal de empleo de la Universidad

Tecnológica de Pereira.

- Registrarse como usuario. En el caso que requiera apoyo para el registro debe de comunicarse usando uno de los canales de atención al usuario.

- Obtener usuario y contraseña.

- Diligenciar la hoja de vida con el siguiente contenido mínimo: datos personales (fecha de nacimiento, país de

nacimiento, departamento y municipio de nacimiento, sexo, país, Departamento y municipio de residencia); formación académica (nivel educativo, título formación académica, fecha de finalización de formación académica, país, profesión); experiencia laboral (perfil, nombre del cargo, ocupación, país, departamento, municipio, fecha de inicio de la experiencia, fecha de finalización de la experiencia, total tiempo de experiencia laboral); condiciones de la oferta de mano de obra (aspiración salarial).

Registro de Oferentes: Es la inscripción de manera virtual en el sistema informático autorizado del prestador. Oferentes o buscadores

Registro de Potenciales Empleadores: El servicio se realizará de forma virtual a través del SISE en donde debe:

- Ingresar al portal de empleo de la Universidad Tecnológica de Pereira.
- Registrar su empresa con los datos solicitados en la plataforma.
- Aceptar términos y condiciones.
- Inmediatamente recibirá un correo electrónico de notificación de activación de la empresa.

Registro: Es la inscripción de manera virtual en el sistema informático autorizado del prestador.

Potencial es Empleadores





| | | |
|---|-----------------------------|---|
| <p>Registro de las vacantes: El servicio se realizará de forma virtual a través del portal de empleo de la Universidad Tecnológica de Pereira donde el potencial empleador previamente registrado y activado en la plataforma puede realizar el cargue de ofertas laborales de forma gratuita, para ello debe:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ingresar al portal de empleo de la Universidad Tecnológica de Pereira.• Ingresar a la opción de publicar oferta.• Cargar la información de la oferta, como: Título de la oferta, fecha de creación de la oferta, área de cargo, carrera, rango del salario, tipo de candidato, ciudad, nivel del cargo, tipo de la oferta (Confidencial o No Confidencial), requisitos para aplicar, descripción de la oferta y automáticamente se anexará a su publicación la información general de la empresa y del responsable.• Los administradores de la plataforma realizan la revisión de cada una de las vacantes registradas, corroborando en el Registro único de Empresas y/o Sociedades (RUES), el número de identificación tributaria registrado por la empresa, confirmando su existencia y si se encuentra activo en Cámara de Comercio. A continuación, si la empresa se encuentra activa, los administradores proceden a evaluar si la experiencia, la profesión, la ubicación y los demás requerimientos se encuentran en concordancia con el rango salarial, además del cumplimiento de los parámetros mínimos legales del Servicio Público de Empleo, con esta información toman la decisión de aprobar o rechazar la oferta. Por el contrario, si la empresa no se encuentra activa en el RUES o no cumple con los parámetros mínimos requeridos por el Servicio Público de Empleo, se envía un mensaje de rechazo a la empresa. <p>En el caso de las vacantes internacionales, estas deben ser aprobadas solamente cuando se realice previa solicitud a la Unidad del Servicio Público de Empleo.</p> <ul style="list-style-type: none">• Cuando el potencial empleador requiera preservar su confidencialidad, puede realizarlo seleccionando la opción oferta confidencial en la publicación de vacantes, en donde no se hace pública la información relativa a nombre, razón social y/o NIT.• La verificación del registro de la vacante por parte de la Bolsa de Empleo de la Universidad Tecnológica de Pereira tiene un tiempo máximo de 48 horas. | <p>Registro de Vacantes</p> | <p>Registra el Potencial Empleador, Aprueba y publica la vacante.</p> |
|---|-----------------------------|---|



Orientación ocupacional: Comprende el análisis del perfil del oferente, información general del mercado laboral, información sobre programas de empleabilidad y asesoría en el desarrollo de estrategias de búsqueda de empleo a través de instrumentos como:

- Talleres de herramientas para la búsqueda de empleo.
- Una vez al mes se llevará a cabo el espacio de “café y empleo” en el cual se realizará orientación ocupacional a través de un conversatorio con una psicóloga con experiencia en gestión de empleabilidad.

La orientación también incluye la asesoría brindada a los demandantes de empleo para la definición y registro de vacantes.

Orientación ocupacional a oferentes: Comprende el análisis del perfil del oferente, información general del mercado laboral, información sobre programas de

empleabilidad y asesoría en el desarrollo de estrategias

de búsqueda de empleo a través de estrategias como:

- Talleres y capacitaciones en gestión de la

empleabilidad: los cuales se llevan a cabo

trimestralmente de manera virtual y/o presencial, con

una duración de aproximadamente una hora y son dirigidos a la población de estudiantes de últimos semestres y egresados graduados de los diferentes programas académicos de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Orientación

ocupacional a

Oferentes o
buscadores

(estudiantes y

egresados

graduados)

Bolsa de

Empleo





| | | |
|---|---|-----------------|
| <p>Orientación ocupacional a potenciales empleadores: Comprende la asesoría para la definición y registro de vacantes para el perfil profesional y ocupacional requerido, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none">• Página de la Universidad Tecnológica de Pereira (https://www.utp.edu.co/institucional/facultades) en donde el potencial empleador ingresa a los programas afines a la oferta requerida, en la consulta del perfil profesional y ocupacional de cada uno de los programas académicos. Además, se tendrá disponible un catálogo de profesionales UTP, con la información consolidada de los perfiles de la Universidad.• Vía telefónica los potenciales empleadores son asesorados de igual forma, para seleccionar la carrera en el formulario de registro de la vacante, en donde se les indica el programa más adecuado, de acuerdo a la solicitud de la oferta. | Orientación Ocupacional a Potenciales Empleadores | Bolsa de Empleo |
|---|---|-----------------|

| | | |
|---|--|--|
| La frecuencia con la que se brinda asesoría u orientación ocupacional a los potenciales empleadores según la necesidad. | | |
|---|--|--|

c. Preselección. Es el proceso que permite identificar entre los oferentes inscritos, aquellos que tengan el perfil requerido en la vacante.

Preselección

d. Remisión. Es el proceso por el cual se envían, o se ponen a disposición del empleador, los perfiles de los candidatos preseleccionados.





| | | |
|-----------------|----------|-----------------|
| Plataforma SISE | Remisión | Bolsa de Empleo |
|-----------------|----------|-----------------|

8.1. Indicadores de gestión y calidad en la prestación del Servicio Público de Empleo

| Indicador | Cálculo | Tiempo de medición | Fuentes de Información |
|---|--|---------------------------|-------------------------------|
| Personas inscritas/registradas activas en el Portal de Empleo | Número de personas inscritas/registradas activas en la Bolsa de Empleo Institucional | Mensual | Base de datos Bolsa de Empleo |

| | | | |
|--|---|---------|---|
| | | | Institucional |
| Número de remisiones a empleadores a través del Portal de Empleo | Número de remisiones a empleadores a través de la Bolsa de Empleo Institucional | Mensual | Base de datos Bolsa de Empleo Institucional |
| Personas colocadas a través Portal de Empleo | Número de personas colocadas a través de la Bolsa de Empleo Institucional | Mensual | Base de datos Bolsa de Empleo Institucional |



| | | | |
|---|---|------------|---|
| Empleadores registrados/inscritos activos en el Portal de Empleo | Número de Empleadores registrados/inscritos activos en la Bolsa de Empleo Institucional | Mensual | Base de datos Bolsa de Empleo Institucional |
| Número de Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias (PQRS) atendidos a través del Portal de Empleo | Número de Peticiones, Quejas, Reclamos Sugerencias (PQRS) atendidos en el Punto de Atención entre el Número de Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias (PQRS) radicados a través de la Bolsa de Empleo Institucional por cien: # PQRS Atendidos * 100 # PQRS Radicados | Mensual | Base de datos Bolsa de Empleo Institucional |
| Vacantes registradas/publicadas en el Portal de Empleo | Número de vacantes registradas/publicadas en la Bolsa de Empleo Institucional | Mensual | Base de datos Bolsa de Empleo Institucional |
| Número de personas beneficiadas con las estrategias de empleabilidad. | Número de personas que participan en los talleres y capacitaciones dentro de las estrategias de empleabilidad. | Trimestral | Registro de asistencia. |

9. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

ACTIVIDAD

| FECHA DE | FECHA DE | Meses |
|----------|----------|-------|
|----------|----------|-------|

| Nº | INICIO | FINALIZACIÓN | Meses | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------------|--------------|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|--|--|--|--|--|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | | | | | |
| 1 | 15/08/2021 | 15/08/2021 | | | | | | | | | | X | | | | | | | |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|------------|------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|
| 2 | Envío de documentación para la autorización del SISE para la Bolsa de empleo UTP | 16/08/2021 | 16/08/2021 | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| 3 | Adecuación del espacio físico y virtual de la Bolsa de empleo UTP | 16/09/2021 | 16/09/2021 | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| 4 | Inauguración de la Bolsa de Empleo UTP | 30/09/2021 | 30/09/2021 | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | |
| 5 | Recepción de Oferentes y Potenciales Empleadores | 30/09/2021 | 30/09/2021 | | | | | | | | | | | | | | | | x | x | x | x |
| 6 | Publicación de Vacantes | 30/09/2021 | 30/09/2021 | | | | | | | | | | | | | | | | x | x | x | x |
| 7 | Orientación Ocupacional a Oferentes - Demandantes | 30/09/2021 | 30/09/2021 | | | | | | | | | | | | | | | | x | x | x | x |
| 8 | Preselección | 30/09/2021 | 30/09/2021 | | | | | | | | | | | | | | | | x | x | x | x |
| 9 | Remisión | 30/09/2021 | 30/09/2021 | | | | | | | | | | | | | | | | x | x | x | x |
| 10 | Talleres y capacitaciones | 30/09/2021 | 30/09/2021 | | | | | | | | | | | | | | | | x | x | x | x |

10. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL (LOS) PUNTO (S) DE ATENCIÓN DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO

| Riesgo (si) | Consecuencia (entonces) | Impacto (A/M/B) | Acciones para evitarlo. |
|----------------------------------|--|-----------------|---|
| Caída de la plataforma SISE para | Actividades del proyecto no cumplidas en los | Alto | Identificar y dar seguimiento a las actividades prioritarias del cronograma que deben ser |

| | | | |
|---|--|-------|--|
| la prestación del servicio. Riesgo externo. | plazos establecidos. | | realizadas para producir los diferentes productos entregables del proyecto mientras el sistema se restablece. |
| Capacidad de gestión reducida. | Reducción en la gestión del Proyecto. | Media | Contratación de personal con habilidades y experiencia apropiada para trabajar en el proyecto. |
| Cambios e ingreso de nuevos funcionarios, desconocimiento de los procesos de la Bolsa de empleo. | Retraso en cumplimiento de objetivos | Media | Fortalecer los procesos de inducción frente al conocimiento de la historia de la organización, su funcionamiento y la Bolsa de Empleo. Realizar pruebas teórico prácticas que permitan evaluar el conocimiento de procesos. |
| Información digital de la organización, pérdida de la información | Reprocesos y generación de posibles errores | Alta | Copias de seguridad periódicas Instalación y actualización de antivirus. Configurar códigos de protección a dispositivos extraíbles de la organización. |
| Información registrada en bases de datos, inconsistencia en la información | Pérdida de credibilidad y eficiencia | Alta | Al realizar seguimiento a los indicadores de gestión. Realizar una capacitación sobre administración y procesos de seguridad; y prueba piloto para detectar problemas o necesidades antes de implementar el desarrollo tecnológico. |
| Alteración del orden público en las instalaciones de la Universidad. No poder realizar las actividades presenciales por emergencia sanitaria. | Imposibilidad de prestar servicios de manera presencial. | Bajo | En caso de alteración del orden público, se informará a través de los medios de comunicación a todos los egresados y empleadores. En caso de emergencia sanitaria, se opta por la virtualidad. |



| | | | |
|--|---|------|--|
| Contagio de covid en empleados y visitantes. | fallecimiento siendo la causa más grave del contagio. contagio del virus que obligue a un aislamiento obligatorio en cuarentena. | Alta | Llevar los protocolos de bioseguridad que ordenó OMS Los funcionarios trabajarán desde casa. Cumplimiento de las cuarentenas por parte del equipo de trabajo. Capacitaciones al equipo de trabajo para el trabajo en casa. |
|--|---|------|--|

Vulnerabilidad frente a las amenazas naturales: eventos naturales (tormentas, derrumbes,

inundaciones, entre otros)

Imposibilidad de realizar la actividad programada Alta
Reprogramación de actividades.

- ✓ **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 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 a sus necesidades, aumentando su productividad y competitividad.
- ✓ **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.
- ✓ **Oferentes o buscadores:** Son las personas desempleadas o trabajadores que desean cambiar su situación laboral vigente.
- ✓ **Potenciales Empleadores:** Son quienes están buscando el talento humano para el desarrollo de las actividades de su empresa u organización.
- ✓ **Servicios Básicos de Gestión y Colocación de Empleo:** corresponde a los

servicios destinados a vincular oferta y demanda de empleo y son gratuitos para los oferentes/ buscadores, estos servicios son:

A. Registro: Es la inscripción de manera virtual o presencial en el Sistema Informático autorizado al prestador, que incluye las hojas de vida de los oferentes, información básica de demandantes y las Vacantes con toda la información solicitada a través de la Resolución 129 de 2015.

B. Orientación ocupacional: Comprende el análisis de fortalezas, debilidades, intereses del oferente con los cuales se define el perfil laboral, información sobre programas de empleabilidad y asesoría en el desarrollo de estrategias de búsqueda de empleo, información general del mercado laboral, etc. También incluye la asesoría brindada a los demandantes de empleo para la definición y registro de vacantes.

C. Preselección: Es el proceso que permite identificar entre los oferentes inscritos, aquellos que tengan el perfil requerido en la vacante.

D. Remisión: Es el proceso por el cual se envían, o se ponen a disposición del empleador, los perfiles de los candidatos preseleccionados.

- ✓ **Los Servicios Especializados:** Los servicios especializados son los 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. Decreto 1823 de 2020.
- ✓ **Servicios asociados:** Son aquellos servicios, diferentes a los básicos, orientados a mejorar las condiciones de empleabilidad de los oferentes, prestados por personas jurídicas cuyo objeto social incluya el desarrollo de actividades de gestión y colocación de empleo.
- ✓ **Servicios relacionados:** Son los servicios que tienen como fin brindar información sobre oportunidades laborales, prestados por personas jurídicas cuya actividad principal corresponda al desarrollo de actividades de gestión y colocación de empleo.
- ✓ **Servicios adicionales:** Son aquellos servicios ofrecidos a los empleadores que facilitan la selección de personal, distintos de los básicos, asociados y relacionados y que corresponden entre otros a: aplicación y evaluación de pruebas psicotécnicas como criterio de selección, visita domiciliaria, estudio de seguimiento a graduados, investigación y validación de datos, antecedentes, experiencia laboral, habilidades y competencias de los oferentes, talleres de selección por competencias, visitas a los puestos de trabajo, estudios de seguridad, aplicación de pruebas de referenciación, investigación de hábitos de pago, consultoría en gestión estratégica del talento humano enfocada a la evaluación de necesidades de personal, soporte administrativo de contratación, aplicación de pruebas mediante polígrafo o evaluación del potencial profesional.
- ✓ **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 está integrada por la Agencia Pública 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 Públicas (Alcaldías y gobernaciones), las Agencias Privadas y las Bolsas de Empleo.

- ✓ **Bolsas de empleo:** Son los prestadores autorizados que brindan servicios de gestión y colocación de empleo para poblaciones específicas (por ejemplo: universidades, asociaciones) Para recibir los servicios de las bolsas de empleo, el oferente/buscador deberá pertenecer a estas poblaciones.



- ✓ **Puntos de Atención:** Es el espacio físico o virtual donde los oferentes/ buscadores y demandantes/empresa podrán encontrar la oferta de servicios de gestión y colocación de empleo. Los puntos de atención pueden ser: Centros de Empleo, Punto de Servicios, Punto de Información, Punto de atención Restringida o Punto virtual.
- ✓ **Sistema informático:** Es un sistema que permite el registro de oferentes y demandantes de empleo; de los servicios obtenidos; la trazabilidad de las actuaciones seguidas por estos en su relación con el Servicio Público de Empleo; los informes estadísticos, la formación de empleo, la orientación profesional, las iniciativas de empleo y los Subsidios a desempleados, así como las actuaciones del prestador de los servicios de gestión y colocación de empleo. Lo anterior según los servicios autorizados por la Unidad del Servicio Público de Empleo.
- ✓ **Riesgo:** Se define como probabilidad de que se produzca un evento y sus consecuencias negativas.
- ✓ **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.
- ✓ **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.

Anexo 1: Contenido del proyecto de viabilidad según tipo de prestador.

| Numeral | CONTENIDO DEL PROYECTO DE VIABILIDAD | Agencias Públicas de Gestión y Colocación de Empleo |
|----------------|---|--|
| 1. | IDENTIFICACIÓN DEL SOLICITANTE | ✓ |
| 2. | JUSTIFICACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO EN EL (LOS) MUNICIPIO(S) DE INTERÉS | ✓ |
| 3. | DEFINICIÓN DE OBJETIVOS | ✓ |
| 4. | ANÁLISIS DEL CONTEXTO QUE INCLUYE ASPECTOS SOCIALES, ECONÓMICOS Y LABORALES DEL (LOS) MUNICIPIO(S) DONDE OPERARÁ(N) EL (LOS) PUNTO(S) DE ATENCIÓN | ✓ |
| 5. | IDENTIFICACIÓN DE ACTORES CLAVES PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO | ✓ |



| | | |
|-----|---|---|
| 6. | IDENTIFICACIÓN DE USUARIOS POTENCIALES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO | ✓ |
| 7. | DEFINICIÓN DE RECURSOS | |
| 7.1 | Recursos Financieros | ✓ |
| 7.2 | Recurso Humano | ✓ |
| 7.3 | Infraestructura | ✓ |
| 7.4 | Recursos Tecnológicos | ✓ |
| 8. | ESQUEMA DE OPERACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO | ✓ |

| | | |
|-----|---|---|
| 8.1 | INDICADORES DE GESTIÓN Y CALIDAD EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO | ✓ |
| 9. | PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO | ✓ |
| 10. | IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL (LOS) PUNTO (S) DE ATENCIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO | ✓ |

Anexo 2: Funcionalidades del Sistema Informático según el tipo de prestador

| FUNCIONALIDADES Y DESCRIPCIÓN | TIPO DE PRESTADOR |
|--|--|
| | Agencias Públicas de Gestión y Colocación de Empleo |
| 1. Registro de vacantes, oferentes y demandantes de empleo. Nota: Cuando se autorice la prestación virtual de este servicio, el Sistema Informático deberá funcionar en un ambiente web y permitirá el acceso al mismo mediante la asignación de usuarios y contraseñas. La interfaz permitirá el uso y acceso a cualquier tipo de población. | ✓ |
| 2. Registro de las actividades realizadas por los usuarios en materia de búsqueda de empleo, formación o recalificación profesional u otras concernientes a su inserción laboral. | ✓ |

Estos registros sólo se llevarán respecto de los servicios autorizados al prestador.

| | |
|---|---|
| 3. Modificación y actualización de los datos de los usuarios. | ✓ |
| 4. Publicación de ofertas de empleo, que no hayan sido objeto de solicitud de excepción de publicación de conformidad con la Resolución 2605 de 2014 del Ministerio del Trabajo “ <i>Por la cual se establecen lineamientos y se reglamenta el reporte de vacantes dispuesto en el artículo 13 del Decreto 2852 de 2013 y la resolución 129 2015</i> ”. | ✓ |
| Nota: Esta funcionalidad no será necesaria cuando se autorice otro medio de publicación en la autorización de prestación de servicios de gestión y colocación de empleo. Lo anterior, no afectará el registro ni la transmisión al Sistema de Información del Servicio Público Empleo de la información de las vacantes. | |
| 5. Búsqueda en la base de datos de oferentes de empleo. | ✓ |
| 6. Clasificación y organización de los oferentes, según los criterios ocupacionales que para tal efecto determine la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. | Opcional |
| 7. Remisión de hojas de vida de los oferentes a los demandantes de empleo. | Obligatoria para la prestación virtual del servicio |
| 8. Notificación automática de las actuaciones que determine la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, a los usuarios, por vía electrónica. La Unidad del Servicio Público de Empleo establecerá condiciones diferenciales para las Agencias Privadas de Gestión y Colocación y las Bolsas de Empleo. | Obligatoria para la prestación virtual del servicio |
| 9. Registro acerca del rendimiento de respuesta del sistema informático. | Opcional |
| 10. Comunicación del sistema informático con los estándares de conexión segura o autenticación cifrada con un algoritmo no reversible con una salida mínima de 256 bits y cifrado al vuelo. | Opcional |
| 11. Producir reportes dinámicos y estáticos de la gestión y colocación de empleo. | ✓ |
| 12. Extraer información en archivos planos. | ✓ |

Fuente: Adaptado de la Resolución 3999 de 2015 Artículo 10.