PROYECTO DE VIABILIDAD APERTURA CENTRO DE EMPLEO CUCUTA

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS BASICOS DE GESTION Y COLOCACION DE EMPLEO BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL, A TRAVES DE UN PUNTO DE ATENCION DENOMINADO CENTRO DE EMPLEO DE LA ALCALDIA DE SAN JOSE DE CUCUTA

1. IDENTIFICACIÓN BASICA DEL SOLICITANTE		
Nombre o razón social:	Alcaldía de San José de Cúcuta	
Número de Identificación Tributaria – NIT:	890501434-2	
URL de la página web del solicitante:	https://cucuta.gov.co/	
URL del Sistema de Información a través del cual se prestarán los servicios de gestión y colocación de empleo:	Oferentes: https://personas.serviciodeempleo.gov.co/login.aspx Empleadores: http://empresas.serviciodeempleo.gov.co/HomeEmpresa.aspx Prestador: http://prestadores.serviciodeempleo.gov.co/Homeagencia.aspx	
Nombre del sistema de información:	SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO - SISE	
Nombres y apellidos del representante legal:	MAURICIO FERNANDO AGUAS SANCHEZ	
Tipo de documento:	Cedula de Ciudadanía	
Número de identificación del representante legal:	1.090.413.738	
Correo electrónico del representante legal:	sec.desarrollo@cucuta.gov.co	
Número de teléfono fijo de contacto:	(60) (7) 596 01 40	
Número de teléfono celular de contacto:	3105680076	
Ciudad o Municipio de ubicación:	San José de Cúcuta	
Departamento:	Norte de Santander	
Dirección y/o correo de notificaciones:	Calle 11 No. 5-49 Palacio Municipal Barrio Centro sec.desarrollo@cucuta.gov.co	
Dirección de domicilio:	Calle 11 No. 5-49 Palacio Municipal Barrio Centro	
Datos de contacto		
Primer contacto (Nombre Completo del coordinador general ante la Unidad)	**Nombres y apellidos**	MAURICIO FERNANDO AGUAS SANCHEZ
	Tipo de documento de identificación	Cedula de ciudadanía
	Numero de documento	1.090.413.738
	Cargo	Secretario de Desarrollo
	Teléfono fijo	NA
	Celular	3105680076
	E-mail	sec.desarrollo@cucuta.gov.co
Tipo de solicitud		Autorización
Fecha del proyecto		8 de Julio de 2023
Tipo de Prestador		Agencia Pública de empleo de ente territorial

2. CARACTERIZACIÓN DE PUNTOS DE ATENCIÓN (obligatorio)

En concordancia con la Resolución 3229 de 2022 – Artículo 5 (y/o normatividad vigente) diligencie la siguiente tabla, identificando la caracterización de los puntos de atención en los cuales prestará los servicios de gestión y colocación de empleo..

***Nombre del Punto: Agencia de empleo Alcaldía de San José de Cucuta**	
Punto de Atención	**Descripción**
Tipo de Punto de Atención	Centro de empleo
****Nombre del Municipio(s) donde está ubicado el punto de atención y/o prestaran los servicios de gestión de colocación de empleo:**	San José de Cúcuta
****Código Divipola del Municipio(s) donde está ubicado el punto de atención y/o prestaran los servicios de gestión de colocación de empleo:**	54001
Nomenclatura urbana o URL del punto de atención (según el caso)	Centro de atención de víctimas calle 0 # 12-17 - Piso 1 y 2 barrio comuneros atalaya en el Municipio de San José de Cúcuta
Número de teléfono y extensión del punto de atención	(60) (7) 596 01 40
Correo electrónico del punto de atención	sec.desarrollo@cucuta.gov.co
Horario de Atención al Público	Lunes a viernes 8:00 - 11:30 y 2:00 – 5:30 pm
Servicios que prestarán	*Registro de oferentes o buscadores, potenciales empleadores y vacantes. *Orientación ocupacional a oferentes o buscadores potenciales empleadores. *Preselección *Remisión
Nombre del coordinador del punto	MAURICIO FERNANDO AGUAS SANCHEZ
Tipo de identificación	Cedula de ciudadania
Número de identificación del coordinador	1.090.413.738
E-mail del coordinador	sec.desarrollo@cucuta.gov.co
Número de Celular del coordinador	3105680076
Número de teléfono y extensión del coordinador	(60) (7) 596 01 40

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

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

- ESTE PUNTO NO APLICA PARA LA PRESENTE SOLICITUD.

Nota: El anterior cuadro aplica para cualquier proveedor del sistema de información diferente a SISE.

4. 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)
Durante los periodos de gobierno 2010 – 2014 y 2014-2018 fue compromiso del gobierno Santos de enfrentar el desempleo como uno de los males más severos que padece la población colombiana. El reconocimiento y convicción acerca de la importancia del Servicio Público de empleo como un instrumento de *política activa de empleo*. Con tal propósito el Gobierno promovió ante el Congreso la creación de un mecanismo integral de protección al cesante. Tal iniciativa se concreta con la promulgación de la Ley1636 y la expedición del decreto 2852 de 2013, mediante los cuales se crea el nuevo Servicio Público de Empleo, bajo la rectoría del Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo. Se integra una red prestadores del servicio, públicos y privados, que, bajo la coordinación de una nueva dependencia, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, tiene la responsabilidad de hacer más eficiente y transparente el funcionamiento del mercado laboral, a través de la prestación de servicios especializados de gestión y colocación. Esta nueva visión fundada en la construcción de un “servicio público”, como expresión del Estado Social de Derecho, es capaz de articular los diversos agentes que actúan en el mercado de laboral, de coordinar y articular las diversas políticas activas de empleo, de permitir aunar y focalizar esfuerzos que en materia de mediación, capacitación y recalificación se realizan en el país bajo la responsabilidad del Estado a quien le compete garantizar la efectiva

realización del derecho fundamental al trabajo y a la libertad de empresa. Fuente: https://es.wikipedia.org/wiki/Servicio_P%C3%BAblico_de_Empleo_Colombia .

En la ley 1753 de 2015 por la cual se expide el Plan Nacional De Desarrollo de 2014-2018 “todos por un nuevo país” en su artículo 74 se incorpora la creación de una política nacional de trabajo decente que incluye estrategias para la formalización laboral y la protección de quienes están vinculados a los sectores público y privado, allí se pedía que todas las entidades territoriales formularan políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo buscando la generación de puestos de trabajo de calidad, es así como a partir de este gobierno se incorporan líneas claras para la mitigación del desempleo en cada Municipio del País, dejando una base sólida para trabajar los nuevos gobiernos.

El PND del periodo saliente 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la equidad” se enfoca en materia de trabajo a trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva. Apuntando a impactar en Aumentar los puestos de trabajo en condiciones de formalidad; Disminuir el nivel de desempleo en los grupos más vulnerables; Aumentar el número de personas formadas y certificadas que consiguen trabajo en los 6 meses posteriores a la graduación. De esta forma se apuntan a disminuir la tasa de desempleo del 9.4% al 7.9% e informalidad del 63% al 41.2% nacional. Fuente: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/PND-Resumen-2018-2022.pdf.

Para el periodo actual presidencial 2022-2026 el PND “Colombia potencia mundial de la vida” indica “Una verdadera inclusión productiva de los trabajadores, en particular de los grupos que presentan las mayores barreras para la inserción laboral, de tal forma que puedan acceder a oportunidades productivas en condiciones de equidad, sin perjuicio de raza, orientación sexual, nacionalidad, lengua, religión, opinión política o filosófica. El trabajador debe contar con ingresos suficientes para desarrollar el plan de vida que considera valioso.” El gobierno se enfocará en generar **Políticas de trabajo decente y promoción de los derechos de los trabajadores**. Para lo cual se formulará y adoptará una Política Nacional de Trabajo Decente con el fin de promover desde el Estado igualdad de oportunidades, generación de empleo y estabilidad con especial protección en la mujer, que incluya a diversos grupos de trabajadores como los de la economía popular y comunitaria, rurales, del cuidado, asalariados formales, aquellos contratados mediante órdenes de prestación de servicios y demás formas temporales. Fuente: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portalDNP/PND%202022/Bases-PND2022-2026_compilado-CEVC15-10-2022.pdf - 2. Seguridad humana y justicia social. Catalizador: Políticas de inclusión productiva con trabajo decente y apoyo al emprendimiento.

El Municipio de Cucuta viene adelantando gestión del empleo a través de estrategias contenidas en el componente de competitividad para el desarrollo económico de su PDM, el cual tiene como meta bajar la tasa de desempleo del 18% al 14% y aumentar la formalidad laboral del 26.30% al 38%. - Sergio Maldonado, secretario de Desarrollo Social, manifestó que en 2022, “profundizaremos la estrategia de AliadosXEmpleo y sus 3 componentes de: Empleo Joven, que busca generar la primera experiencia laboral de profesionales y técnicos; la Escuela Taller para formar habilidades que los gremios demandan, y la Ruta del Empleo, que busca conectar cesantes con empleadores, así como continuar apoyando procesos productivos en la zona rural y acompañando a los empresarios en sus procesos de internacionalización y la recuperación del mercado venezolano”. Fuente: https://cucuta.gov.co/estrategia-aliados-por-el-empleo-incidio-en-la-disminucion-del-desempleo-y-la-informalidad-en-cucuta/.

“El desarrollo del proceso de la Ruta de Empleo consta de 4 escenarios que buscan lograr un acceso a las ofertas a través de las agencias públicas de empleo, desarrollar y fortalecer las capacidades de los cesantes por medio de la formación en diversas habilidades, la utilización de espacios de contenidos constantes para tratar el tema de empleo-incidencia-beneficios en la agenda local a través de redes sociales y vincular al sector productivo; y muy importante también, la socialización y sensibilización frente a las necesidades de hacer convocatorias amplias”, aseguró el secretario de Desarrollo Social de Cúcuta.

IDENTIFICACION DE LA NECESIDAD

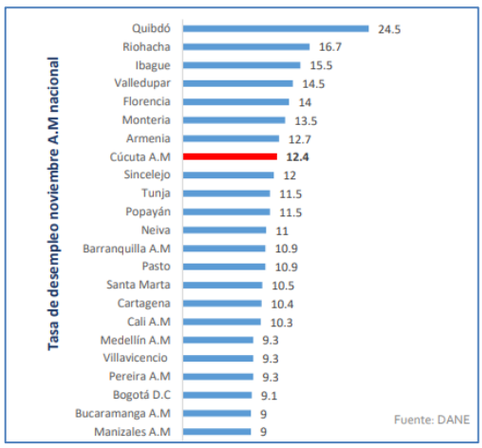
Breve descripción de la problemática o necesidad que se pretende resolver y su impacto en la población con la creación de la agencia o bolsa de empleo.

En el PND 2022 – 2026 “Colombia potencia mundial de la vida” indica, enuncia que “Para lograr que la población logre una seguridad humana y económica se requiere que accedan a oportunidades de generación de ingresos. No obstante, la estructura productiva e institucional no brinda suficientes oportunidades de trabajo e ingresos, y la mayoría de ocupados tiene empleos de baja calidad, generando amplias desigualdades sociales. En ese sentido, es importante que desde esta transformación se aborden problemas estructurales del mercado laboral teniendo en cuenta que: (a) El desempleo, que en el país asciende al 11 %, afecta principalmente a las mujeres y jóvenes —un 14 % frente a un 8,9 % para hombres y un 18,4 % para jóvenes—; (b) el 58 % de los ocupados son informales que no logran acceder a seguridad social; (c) altos y persistentes niveles de informalidad empresarial, que se refleja en el índice multidimensional de informalidad empresarial —el 88 % en los últimos tres años—; (d) el financiamiento sigue siendo una barrera a los emprendimientos y MiPymes. Hay una baja recurrencia de los emprendedores al sector financiero, apenas el 9,11 % se endeudó con de un banco, mientras que con recursos propios emprendió el 60,1 %.” Para lograr esta transformación se requiere cumplir las siguientes realidades en los próximos 4 años: “Una verdadera inclusión productiva de los trabajadores, en particular de los grupos que presentan las mayores barreras para la inserción laboral, de tal forma que puedan acceder a oportunidades productivas en condiciones de equidad, sin perjuicio de raza, orientación sexual, nacionalidad, lengua, religión, opinión política o filosófica. El trabajador debe contar con ingresos suficientes para desarrollar el plan de vida que considera valioso.”

1. Se diseñará un esquema de protección contra el desempleo **rediseñando el Mecanismo de Protección al Cesante -MPC**, el cual responderá a las necesidades de la población cesante, incluyendo trabajadores formales e informales, considerando las brechas que existen en las distintas poblaciones (como jóvenes, mujeres, personas mayores y personas LGBTIQ+, entre otras). En dicho esquema se contemplará la exploración de nuevas formas de financiamiento para quienes , no acceden a la oferta del Sistema de Subsidio Familiar y que, a su vez, permitan abordar de manera universal apoyos frente: a la cobertura de ingresos y servicios a los desempleados, apoyo a la inserción laboral productiva de quienes no cuentan con un empleo formal o bien se desempeñan en actividades informales e implementación de políticas activas de mercados de trabajo que apoyen la reinserción, colocación laboral y emprendimiento. Igualmente, se promoverá que existan servicios para desempleados en las zonas donde haya grandes problemas de desempleo incluyendo los municipios medianos y pequeños y las zonas rurales
2. **Reconocimiento e impulso a la Economía Popular y Comunitaria (EPC**): Para evitar que los trabajadores de la Economía Popular y Comunitaria (EPC) sigan excluidos del contrato social y de los derechos asociados a sus labores, se establece el Pacto con la Economía Popular y Comunitaria para el cual se proponen estrategias para su reconocimiento, fortalecimiento y sostenibilidad. El fortalecimiento de la EPC deberá garantizar un crecimiento económico democrático, que contribuya a mejorar el bienestar general de la población por medio del establecimiento de alianzas público populares en los diferentes ámbitos y competencias de la institucionalidad nacional.
3. **Inserción, reinserción, reconversión laboral y transformación productiva.** La inserción, la reinserción y la reconversión laboral está siendo determinada por cambios ambientales, demográficos, la economía del cuidado, la globalización y los avances tecnológicos. El Gobierno nacional desarrollará los instrumentos y políticas necesarias para responder a la transformación de la economía productiva en términos de talento humano. El reto es lograr un talento humano suficiente y adecuado a las necesidades presentes y futuras de los empleadores, incrementando los niveles de empleabilidad de las personas, generando oportunidades de trabajo digno y facilitando la movilidad laboral. Lo anterior se hará bajo condiciones de equidad e igualdad, en sectores productivos estratégicos relacionados con crecimiento verde, energías renovables, agroindustria, arte y patrimonio, deporte, recreación, actividad física, y cuidado.
4. **Sostenibilidad y crecimiento empresarial.** Colombia necesita empresas sostenibles en el tiempo, así como acelerar e impulsar su crecimiento igualitario y productividad, en especial de las MiPymes. Para ello, es necesario disminuir los costos y simplificar los trámites en que deben incurrir los empresarios para crear y operar empresa en Colombia; además, generar información empresarial actualizada y suficiente que permita caracterizar adecuadamente los actores del ecosistema empresarial.
5. **Políticas de trabajo decente y promoción de los derechos de los trabajadores**. Se formulará y adoptará una Política Nacional de Trabajo Decente con el fin de promover desde el Estado igualdad de oportunidades, generación de empleo y estabilidad con especial protección en la mujer, que incluya a diversos grupos de trabajadores como los de la economía popular y comunitaria, rurales, del cuidado, asalariados formales, aquellos contratados mediante órdenes de prestación de servicios y demás formas temporales. Dicha política tendrá alcance y coordinación nacional y territorial, contará con acciones frente a la generación de empleo que permita a las personas tener ingresos para gozar de una vida digna, movilidad y formación para el trabajo, garantía de los derechos al trabajo, ampliación de la seguridad y la protección social, erradicación del trabajo infantil, erradicación de la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes y protección al adolescente trabajador, libertad sindical, diálogo social, acceso a la justicia laboral, y mitigación de brechas acentuadas para los jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, trabajadores rurales, personas LGBTIQ+, trabajadores y trabajadoras sexuales, étnicos, artistas, creadores, gestores culturales, y trabajadores de la institucionalidad cultural, entre otros. Así mismo, se fortalecerá la formalización laboral y la promoción de acuerdos de formalización mediante contratos de trabajo que garanticen la relación de trabajo, la estabilidad laboral y la libertad sindical, que tenga como objetivo la reducción de la informalidad en las ciudades y el campo. Así como, acciones que permitan la formalización, regularización y normalización de las plataformas digitales. En este sentido, el Ministerio del Trabajo promoverá una reforma al Sistema Laboral y Pensional. Fuente: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portalDNP/PND%202022/Bases-PND2022-2026_compilado-CEVC15-10-2022.pdf - 2. Seguridad humana y justicia social. Catalizador: Políticas de inclusión productiva con trabajo decente y apoyo al emprendimiento.

La tasa de desempleo para el país sigue manteniéndose de un solo dígito, evidenciando la recuperación en el mercado laboral, estableciendo valores similares a los que se tenían antes de pandemia. Para Noviembre en el País se mostró un incremento significativo de 1.219.000 puestos de trabajo en comparación con el mismo periodo del 2021, así como la salida de 412.000 personas del mercado laboral. La tasa de desocupación nacional para noviembre fue de 9,5%, lo que representa una disminución de 2 p.p si se compara con la tasa de desempleo del mismo mes del año inmediatamente anterior.
Cúcuta y su Área Metropolitana reportaron una tasa de desempleo de 12,4% en el trimestre móvil septiembre-noviembre del 2022, mostrando una reducción en 0,2 p.p si lo comparamos con el mismo periodo del año anterior, ubicándose en el octavo lugar dentro del ranking nacional. Para el nuevo análisis, por ciudad sin área metropolitana, se encuentra a Cúcuta con una tasa de desempleo de 11,8% situándose en primer lugar entre las 7 ciudades analizadas. De acuerdo con las actividades económicas, Comercio, reparación de vehículos captaron el 26,1% de la población ocupada, seguido de industrias manufactureras con el 14,7% para el periodo de análisis del 2022. En el ranking de las ciudades con Áreas Metropolitanas con mayor tasa de desempleo, Se encuentra Quibdó (24,5%)

seguido de Ibagué (16,7%) y Riohacha (15,5%). frente a las de menor desempleo que fueron Bogotá D.C (9,1%), CUCUTA A.M (9%) y Manizales A.M (9%).



Según el portal estadístico de la Cámara de comercio de Cúcuta “Datacucuta”, en el boletín de Septiembre – Noviembre de 2022, indica que la población económicamente activa corresponde a 466.000 de las cuales 408.000 se encuentran es población ocupada y 58.000 personas son población desocupada que corresponde a un 12% de la población económicamente activa que no están percibiendo ingresos, lo que afecta la calidad de vida de la población.

De acuerdo a la planeación estratégica, para el cuatrienio 2020 – 2023 la Alcaldía de Cúcuta proyecta convertirse en un epicentro del desarrollo empresarial y de empleabilidad, que permita el mejoramiento de calidad de vida de los habitantes de CUCUTA y ser un referente a nivel nacional. Como parte de las estrategias definidas para lograr este objetivo, la Alcaldía de Cúcuta, a través de diversas estrategias, entre ellas el programa “AliadosXelEmpleo” y los proyectos “Ruta de Empleo Cúcuta 2050” y “Empleo joven, mi primera experiencia laboral”, viene generando espacios que permitan una reactivación económica sólida, articulando el sector productivo de la región y profesionales en diversas áreas.
Este proceso busca una sinergia entre quienes quieren contratar profesionales idóneos, y cesantes que requieren una oportunidad laboral, mejorando así los índices de desempleo e informalidad, fenómenos que por años ha padecido la ciudad.

Entre los componentes fundamentales de esta apuesta se encuentran la “Ruta de Empleo Cúcuta 2050” y “Mi primera experiencia laboral, empleo joven”, los cuales son proyectos diseñados para atender las necesidades de esta población que ha sido fuertemente afectada por la crisis económica originada por la pandemia de la COVID-19.

En lo que respecta a la “Ruta de Empleo Cúcuta 2050”, esta tiene en cuenta y articula las agencias públicas de empleo, los empresarios y los cesantes que buscan trabajo, generando una correlación con el sector productivo de la ciudad.

Relación con la política pública de empleo de la ciudad, municipio o departamento

De qué manera la implementación de los puntos de atención del Servicio Público de Empleo aporta al desarrollo de planes de gobierno, programas especiales, etc.

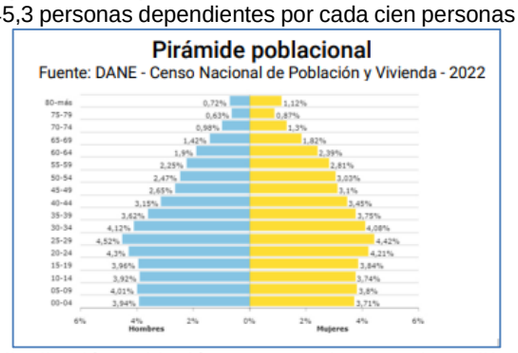
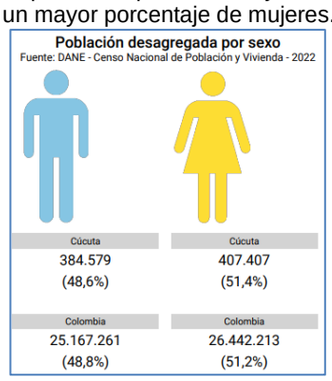
Se encuentra enmarcado dentro de los postulados del Plan de Desarrollo Municipal 2020 -2023 Cúcuta 2050, estrategia de todos”, Línea Estratégica: Línea estratégica 3: Competitividad para el Desarrollo Económico. Promover a Cúcuta como territorio fronterizo, competitivo, transformador e incluyente a través de la generación de valor agregado, el emprendimiento, la asociatividad, el empleo decente, el turismo, la ruralidad productiva y activa y la conectividad digital al 2023.

5. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

Objetivo general	
Expresa la finalidad genérica de la implementación del (los) Punto (s) de Atención del Servicio Público de Empleo. 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)	Prestar los servicios de gestión y colocación de empleo en el Municipio de San José de Cúcuta, a través de un centro de empleo autorizado por la UASPE, con el fin de articular la oferta y demanda laboral para contribuir en el desarrollo económico, social y productivo de la ciudad.

Objetivos específicos	
Se derivan del objetivo general y lo concretan, señalando el camino que se debe seguir para conseguirlo. Estos objetivos específicos complementan y especifican el objetivo general, sin excederlo. Asimismo, deben ser medibles para que permitan su seguimiento y evaluación.	1. Brindar asesoraría a los oferentes que permita acceder a los servicios de la agencia y registrar su hoja de vida en la plataforma de gestión y colocación de empleo. 2. Realizar la orientación laboral a los oferentes, identificando competencias y habilidades para promover su inserción o reinserción laboral. 3. Brindar capacitación según la necesidad del oferente. 4. Realizar la intermediación laboral para remitir personal idóneo a las vacantes solicitadas por los potenciales empleadores. 5. Asesorar a empresarios frente al uso del servicio público de empleo y los beneficios del mismo. Conformar la base de datos de empleadores 6. Realizar control y seguimiento de los procesos de AGCE con el fin de mantener estándares de calidad sobre los servicios ofertados. 7. Realizar alianzas estratégicas y articulación con otras organizaciones y/o agremiaciones para el empleo e inclusión laboral. 8. Obtener y analizar de forma permanente información sobre el mercado de trabajo local.

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

ASPÉCTOS DE ANÁLISIS	
Aspectos sociodemográficos	Con respecto a la conformación demográfica del municipio, se puede decir que la población total proyectada para Cucuta en el año 2022 es de 791.986 habitantes, equivalente al 1,6% del total nacional (DANE, 2022). La base de la pirámide poblacional son personas edades productivas, se puede indicar que es una población integrada principalmente por jóvenes y adultos. Evidenciando el bono demográfico con el cual cuenta el Municipio, dado la población en edad de trabajar superan la cantidad a las personas económicamente dependientes, niños entre 0 y 14 años con 22,8% y adultos mayores a 65 años con 8,4%, lo cual se traduce en un índice de dependencia de 45,3 personas dependientes por cada cien personas en edad de trabajar.  Con referencia a la distribución población por sexo, hay una leve diferencia de 2.8% entre hombres y mujeres, pero hay un mayor porcentaje de mujeres.  Grupos poblacionales

LGTBI: La caracterización poblacional en distintos puntos estratégicos de la ciudad durante el proceso de la elaboración de la política municipal obtuvo 158 personas, de las cuales el 65% de la población se identificó como lesbiana, el 11% transexual, el 8% bisexual, el 14% gay y el 1% restante heterosexual, resultados condensados a partir de la expresión individual y el auto reconocimiento de cada uno, a continuación señalaremos los elementos más significativos para la visibilización de la situación de la comunidad OSIGEG en el municipio. PDM Cucuta 2050, estrategia de todos. Según la muestra poblacional la comunidad OSIGEG el 98,73% sabe leer y escribir correctamente, el 52,87% cursó el nivel de secundaria completa, y el 21,02% primaria. En cuanto a la educación universitaria el 7,01% cuenta con un título profesional, el 0,64% ha tenido la posibilidad de realizar un posgrado y un 17,20% ha realizado una técnica y/o tecnología como herramienta para el acceso al mundo laboral.

Como expectativas laborales se encontró que el 77% de las personas encuestadas busca un empleo formal como medio de estabilidad económica y el 7% resalta su preferencia por el emprendimiento y el 9% no manifiesta expectativas en el mercado laboral.

Personas con discapacidad: El municipio de San José de Cúcuta cuenta con 6.124 activas en el registro para la localización de personas con discapacidad, donde 2.661 son mujeres y 3.463 son hombres: El 20% se ubica en la comuna 8, el 15 % en la comuna 7 y el 12,5% en la comuna 6. La ubicación geográfica de dicha población puede generar barreras para el acceso a la salud, deporte, cultura generación de ingresos, entre otras, agudizando su situación. Según el registro de caracterización de población en condición de discapacidad, el 37% se encuentra sin ningún nivel escolar, el 33% con Básica primaria, el 17% con Básica secundaria. Estas cifras evidencian el reto que tiene la administración municipal de garantizar en la oferta educativa y el acceso a la educación que, por derecho constitucional, tiene esta población.

Pueblo INGA: Según las bases de datos de autocaracterización, la comunidad Inga lo componen 97 personas, 56 mujeres y 41 hombres; distribuidos en grupos etarios de: 0 a 11 años con 6 niños y 14 niñas; 12 a 17 años con 7 hombres y 8 mujeres; de 18 a 59 años con 28 hombre y 27 mujeres y 7 personas mayores de 60 años. La política pública señala que el 97 % de la muestra poblacional de 61 indígenas mayores de edad, viven en estrato 1, situación económica que se complejiza aún más teniendo en cuenta que solo el 15% es empleado formal de una organización o persona natural. (Política pública étnica. 2019).

Pueblo KICHWA: Según los censos poblacionales hechos por la misma comunidad indígena Kichwa, nuestro municipio cuenta con 281 personas, divididas en los grupos etarios de: 0 a 10 años, 33 niños y 24 niñas; de 11 a 18 años, 20 mujeres y 20 hombres; de 18 a 60, 81 hombres y 89 mujeres; mayores de 60, 4 hombres y 10 mujeres. La muestra para la población Kichwa fue de 46 indígenas miembros, donde el 50% eran hombre y el 50% mujeres, el 64% presenta afiliación al régimen subsidiado y el 8% afirma no percibir ningún vínculo de cobertura. De esta muestra el 84.78% de la población Kichwa posee una actividad económica para la generación de ingresos en contraste al 15.22% que afirman no estar empleados (as) actualmente; de este modo, del total de personas que laboran, el 20.51% perciben un vínculo contractual con una empresa o persona natural y 79.49% se categorizan como independiente o cuenta propia.

Jóvenes: La población joven en San José de Cúcuta corresponde a 202.163 personas, lo que equivale a un 26,01% del total de la ciudad, representada por 102.005 hombres y 100.158 mujeres según la proyección del DANE para 2020. Siendo un porcentaje considerable de los habitantes del municipio, es una población con necesidades a priorizar dadas sus características, a las que se suman la falta de normatividad de Política Pública para la población joven. La Subsecretaría de Desarrollo de la Juventud, desde su creación, se ha enfocado en líneas de trabajo sobre drogadicción, prevención de embarazo no deseado, ofertas académicas técnicas y tecnológicas y cuidados del cuerpo y la mente desde una acción institucional; pero hoy, esos enfoques deben, en la actual administración, priorizar las visiones, sentires y dinámicas de la juventud y la adolescencia, para que surjan metodologías que conduzcan hacia la consolidación de procesos de manera efectiva, evitando relegar o abandonar espacios juveniles, y que más bien se potencien las iniciativas de la población joven.

Mujer cabeza de hogar: Según el DANE (2018), en Norte de Santander fueron censados 398.300 hogares. De ese total, el 46,56% de los hogares (185.450) están en San José de Cúcuta, 40 mil hogares más en comparación con el año 2005. La pobreza multidimensional en el municipio fue de 25,7%, situación que genera preocupación por el creciente número de hogares con jefatura femenina. El 56,4% de los hogares en el municipio tiene como jefe de hogar a un hombre. De 1993 a 2018 (Gráfico 57) se evidencia un cambio significativo en las jefaturas de hogar. La jefatura hombre cayó 12,5 puntos, mientras la jefatura mujer aumentó en la misma proporción entre 2005 y 2018.

La ciudad de Cúcuta registró un porcentaje de desempleo de 16,3%, superior al observado en 2017, que fue de 15,9%. La tasa de desempleo masculina fue de 14,1% en 2018 y la femenina subió a 19,1%110. Con una brecha de desempleo de 5,0 pp, que, si bien es menor a la presentada en 2017, sigue siendo muy alta. El desempleo es uno de los factores asociados a la pobreza.

La inequidad de género frente al acceso al mercado laboral influye negativamente en las condiciones socioeconómicas de las mujeres y sus familias, sumados otros factores como la informalidad (87%), el bajo logro educativo (46,7%), la dependencia (34,3%) y el aseguramiento en salud (17,5).

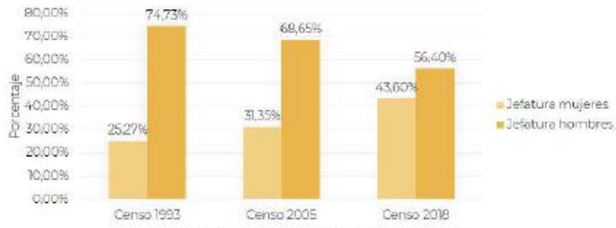


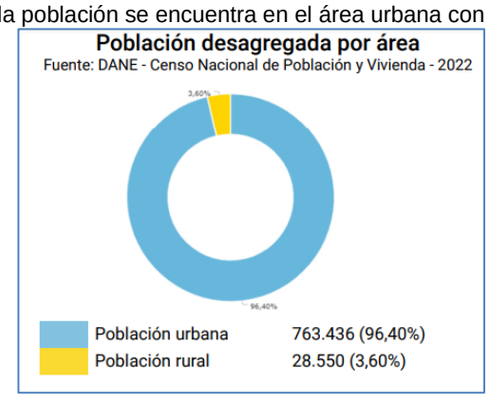
Gráfico 65: Evolución de las jefaturas de hogar[108]

Victima: Con corte a enero de 2020, en Cúcuta hay 88.588 personas registradas116 como víctimas del conflicto, de las cuales 20.354 son mujeres, 20.482 son hombres, 40 son personas LGBTI y 5 personas intersexuales. En cuanto al registro del hecho victimizante, 13.013 registros fueron por desplazamiento, 7.063 por homicidio, 611 por desaparición forzada y 101 por delitos contra la libertad y la integridad sexual. Dado que los registros e informes oficiales de la anterior administración no reflejan un abordaje particular con este sector de mujeres, la Secretaría de Equidad de Género se propone, en un ejercicio de articulación con la Secretaría de Posconflicto y Cultura de Paz y la UARIV, dar cumplimiento al Decreto 1480 de 2014, por el cual se declara el 25 mayo como el Día Nacional por la Dignidad de las Mujeres víctimas de violencia sexual en el marco del conflicto armado interno.

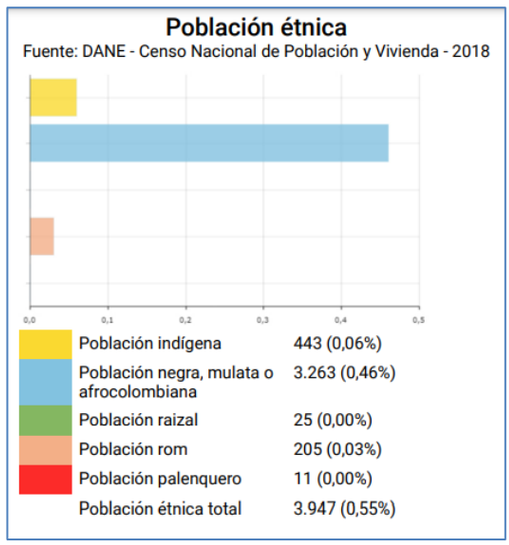
Migrantes: El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados informó que más de 3 millones de personas, de una población venezolana estimada en 32 millones, habían huido de su país entre 2014 y noviembre de 2018. Esta cifra es importante leerla en un contexto de subregistro de datos, pues han sido muchas las personas cuyos casos de migración no han sido registrados por las autoridades117. El área metropolitana de Cúcuta, que comprende también a Villa del Rosario y Puerto Santander, recibió a más de 170.000 migrantes. (CONPES 3950 de 2018).
La cifra reportada por migración Colombia, con corte al 31 de diciembre de 2019, para el departamento de Norte de Santander, es de 202.727 personas migrantes venezolanas en el departamento, constituyendo un porcentaje del 11. 45 % del total de migrantes en el país. Para la ciudad de Cúcuta, Migración Colombia reporta un registro de 104.981 personas, siendo esta la segunda ciudad en Colombia que más alberga personas migrantes, después de Bogotá.

Es necesario tener en cuenta que los refugiados y migrantes son un importante
factor dinamizador del desarrollo humano de los países y de las ciudades que los acogen e integran. En efecto, diversos análisis han señalado que la capacidad institucional que demuestre el país para atender las ventajas de la llegada de refugiados y migrantes, podría valerle beneficios a la economía en el mediano plazo en áreas como el consumo, la expansión del factor trabajo o incluso la productividad y la creación de nuevas empresas.

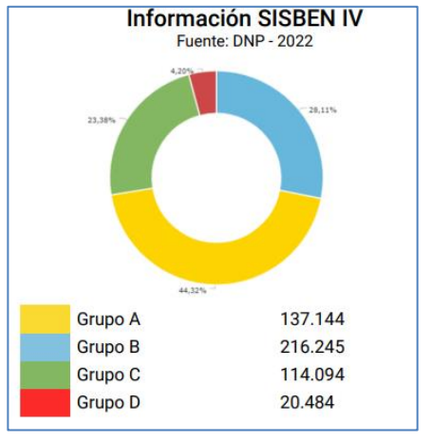
La concentración de la población se encuentra en el área urbana con un 96.40%.



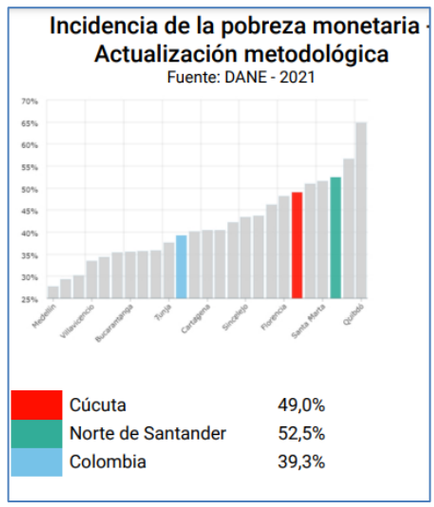
La población étnica está compuesta principalmente por la población negra, mulata o afrocolombiana con un 0.46% de 3.947 personas.



Un grupo importante de población esta en categoría B del Sisben compuesto por hogares pobres, pero con mayor capacidad de generar ingresos que los del grupo A. El grupo C, constituido por población vulnerable o en riesgo de caer en condición de pobreza. El grupo D, conformado por población no pobre ni vulnerable.

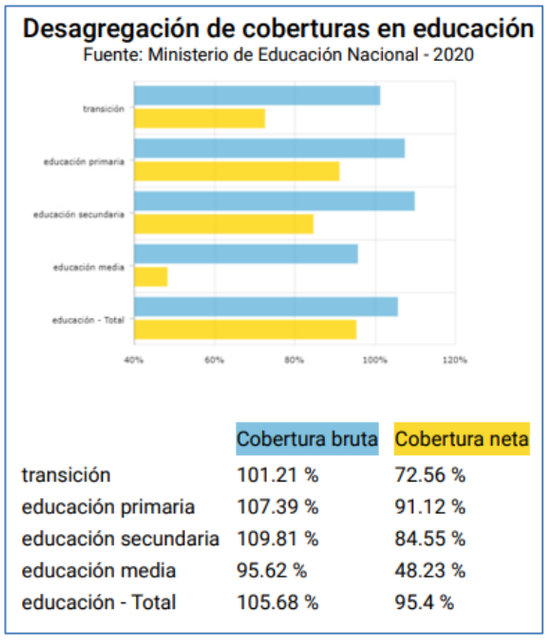


La población de Cucuta se encuentra por encima de la línea de pobreza monetaria nacional, siendo importante mencionar que con un empleo pueden salir de la línea de pobreza monetaria. Respecto a la pobreza extrema es de resaltar que el municipio se ha encontrado por debajo de los niveles promedio a nivel nacional y departamental, no obstante, un incremento en los últimos dos
años en donde el nivel de pobreza extrema pasó de 5.3% en 2017 a 7.0% en 2018, situación sumamente preocupante, dado que es un grupo poblacional que tiene en riesgo su sobrevivencia, debido a que sus ingresos no permiten cubrir los requerimientos nutricionales diarios. En este sentido, la encuesta Cúcuta Cómo Vamos (2018) indaga sobre la severidad de la pobreza, encontrando que el 14% de los encuestados manifiesta que en las últimas cuatro semanas algún
miembro del hogar tuvo que comer menos de tres comidas diarias porque no había suficientes alimentos, lo cual evidencia el riesgo en el cual se encuentra la satisfacción de condiciones mínimas vitales de la población cucuteña.



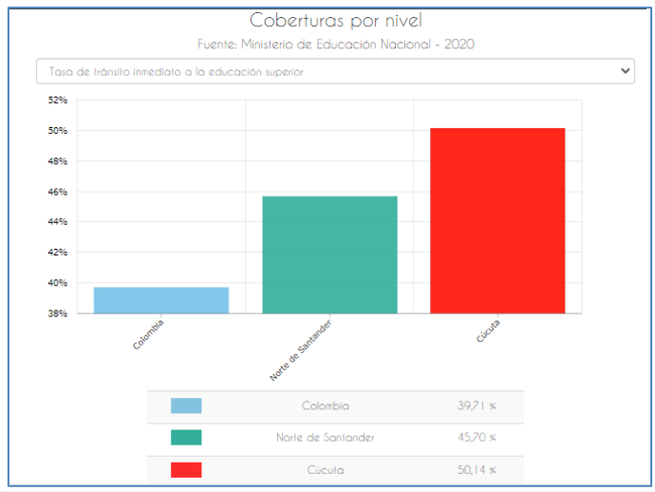
La pobreza Multidimensional requiere de esfuerzos adicionales para la atención a la población rural, dado que sus niveles de pobreza son todavía mayores. En este sentido, brindar las condiciones necesarias para la generación de empleos formales y decentes es un elemento fundamental en una estrategia de mitigación de la pobreza, puesto que es la principal vía por la cual las familias logran mejorar sus ingresos y, con ello, la satisfacción de necesidades. De allí que el 68% de los cucuteños manifiesten que el tema principal al cual debería prestarle atención la administración de Cúcuta es el empleo (Cúcuta como Vamos, 2018). De igual manera, el acceso a un sistema educativo de calidad es un elemento fundamental que cumple doble rol en la lucha contra la pobreza: inicialmente, permitiendo mejorar el logro educativo de los miembros del hogar; y, sumado a esto, un mayor logro educativo facilita el acceso de los miembros del hogar al mercado laboral y con ello la generación de ingresos futuros.

En cuanto a educación 95.4% de población de Cucuta cuenta con acceso, siendo algo positivo ya que se puede tener capital humano con mayores oportunidades de superación.



	Cobertura bruta	Cobertura neta
transición	101.21 %	72.56 %
educación primaria	107.39 %	91.12 %
educación secundaria	109.81 %	84.55 %
educación media	95.62 %	48.23 %
educación - Total	105.68 %	95.4 %

El 50.14% de la población de Cucuta tiene la oportunidad de pasar a la educación superior, estando Cucuta por encima de la media nacional que es un 39.7%. Es decir mayor numero de personas pueden estudiar una carrea técnica, tecnológica o profesional.



.

Aspectos espaciales	El municipio de San José de Cúcuta, fundado el 17 de junio de 1733, se constituye como la capital del departamento Norte de Santander y eje central del Área Metropolitana de Cúcuta (AMC), compuesta esta última, según el DANE, por los municipios de El Zulia, Los Patios, Villa del Rosario y Puerto Santander. Cúcuta hace parte de la Región Andina y la Región de los Santanderes, y está localizada en la zona nororiental del País, al oriente del Departamento en la frontera con la República Bolivariana de Venezuela; posee una superficie terrestre de 1.176 km2 (que representan el 5,65% de Norte de Santander) que es atravesada por el río Pamplonita, uno de los más importantes de la región, y una densidad poblacional de 721.30 habitantes por km2 para 2022. Cuenta con una temperatura promedio de 28°C (35°C en el día y 23°C en la noche), altitud de 320 metros sobre el nivel del mar y está conformada por 10 comunas y 10 corregimientos, los cuales hacen parte de la zona rural del Municipio. De acuerdo al DNP la proyección de la población para el año 2022 la Ciudad de Cúcuta tiene una población de 791.986 habitantes. Fuente: https://cucutacomovamos.com/nuestra-ciudad/
Aspecto Social y Económico	Se encuentra enmarcado dentro de los postulados del Plan de Desarrollo Municipal 2020 - 2023 Cúcuta 2050, estrategia de todos", Línea Estratégica: Línea estratégica 3: Competitividad para el Desarrollo Económico. Promover a Cúcuta como territorio fronterizo, competitivo, transformador e incluyente a través de la generación de valor agregado, el emprendimiento, la asociatividad, el empleo decente, el turismo, la ruralidad productiva y activa y la conectividad digital al 2023. Linea estratégica que consta del siguiente componente y programas: 1. **Componente 1: Cúcuta frontera productiva, competitiva e incluyente.** Esta estrategia contempla las temáticas que permitirán, en el cuatrienio 2020-2023, mejorar los niveles de empleo, emprendimiento y competitividad del municipio de San José de Cúcuta. De ahí que señalar la condición de frontera es vital, puesto que como lo menciona Ramírez, Osorio y Parra- Peña, "es evidente que el crecimiento y el desarrollo económico y social interactúan con la geografía, haciendo visibles las desigualdades en la distribución espacial de las personas y las actividades económicas" (CEPAL, Bogotá-2007). **Objetivo:** Promover la competitividad y el desarrollo de capacidades empresariales para impulsar la productividad, el crecimiento económico y la generación de empleo decente. **Indicadores de resultado del componente**

Nombre de indicador	Unidad de medida	Año disponible de línea base	Línea base	Meta Cuatrienio	Fuente	Responsable	Relación con los ODS
Índice de pobreza monetaria	Porcentaje	2018	36,2	35,8	DANE	Secretaría de Desarrollo Social	1. Fin de la pobreza
Índice de competitividad	Puntaje / Ranking	2019	4,3	4,7	Consejo privado de competitividad	Secretaría de Desarrollo Social	8. Trabajo decente y crecimiento económico
Tasa de Desempleo	Porcentaje	2019	18%	14%	DANE - GEIH	Secretaría de Desarrollo Social	8. Trabajo decente y crecimiento económico
Formalidad Laboral	Porcentaje	2019	26,30%	38%	FILCO - Ministerio de Trabajo	Secretaría de Desarrollo Social y Secretaría Banco del Progreso	8. Trabajo decente y crecimiento económico
Tasa de natalidad empresarial neta	Diferencia entre sociedades matriculadas y sociedades canceladas en cada municipio por cada 10.000 habitantes	2019	0,44	0,5	Consejo privado de competitividad	Secretaría de Desarrollo Social y Secretaría Banco del Progreso	8. Trabajo decente y crecimiento económico

1. **Programa: Cúcuta crea y cree en su tejido empresarial**

El programa “Cúcuta crea y cree en su tejido empresarial” ofrece un impulso para el mejoramiento del ecosistema empresarial con proyectos orientados al fomento de la cultura del emprendimiento, el acompañamiento de las mipymes y gestión de mercados, desde el cual se buscará la inclusión financiera de la población vulnerable para disminuir las barreras de acceso a fuentes de financiación, créditos e inversiones de capital y así contribuir al cierre de las brechas socioeconómicas de la ciudad.

Indicadores de producto del programa:

Producto	Indicador de producto	Unidad de medida	Forma de Cálculo	Meta Cuatrienio	Responsable
Servicio de gestión para el emprendimiento solidario	Personas sensibilizadas en el fomento de la cultura del emprendimiento	Número	Acumulativo	2.000	Secretaría del Banco del Progreso
Servicio de asesoría técnica para el emprendimiento	Emprendimientos fortalecidos	Número	Acumulativo	480	Secretaría del Banco del Progreso
Servicio de apoyo para la transferencia y/o implementación de metodologías de aumento de la productividad	Unidades productivas beneficiadas en la implementación de estrategias para incrementar su productividad	Número	Acumulativo	70	Secretaría del Banco del Progreso
Documentos de lineamientos técnicos sobre la política pública de Emprendimiento	Documentos formulados	Número	Acumulativo	1	Secretaría del Banco del Progreso
Servicio de apoyo financiero para el mejoramiento de productos o procesos	Empresas beneficiadas	Número	Acumulativo	2.400	Secretaría del Banco del Progreso
Servicio de gestión para el emprendimiento solidario	Organizaciones fortalecidas	Número	Acumulativo	70	Secretaría del Banco del Progreso

2. **Programa: Cúcuta promociona el desarrollo y la generación de empleo**

Con los lamentables índices socioeconómicos que presentaba la ciudad, golpeada adicionalmente por los efectos de la pandemia del COVID-19, es fundamental un enfoque dirigido a la generación de condiciones que le permitan a las personas y a las empresas desarrollar sus capacidades e incrementar sus niveles de productividad para competir en un entorno globalizado. El programa “Cúcuta promociona el desarrollo y la generación de empleo” tiene por objetivo fomentar el desarrollo económico y la competitividad del municipio a partir de la articulación institucional, la capacitación en habilidades específicas, la generación de valor agregado, el impulso para el crecimiento de las empresas, la formalización laboral y empresarial, así como la promoción de eventos alrededor de la marca ciudad con el fin de promover la generación de empleo y una visión de largo plazo.

Indicadores de producto del programa:

Producto	Indicador de producto	Unidad de medida	Forma de Cálculo	Meta Cuatrienio	Responsable
Servicio de apoyo y consolidación de las Comisiones Regionales de Competitividad - CRC	Planes de trabajo concertados con las CRC para su consolidación	Número	Acumulativo	4	Secretaría de Desarrollo Social
Servicio de apoyo para la formación de capital humano pertinente para el desarrollo empresarial de los territorios	Personas formadas en habilidades y competencias	Número	Acumulativo	200	Secretaría de Desarrollo Social
Servicio de apoyo financiero para agregar valor a los productos y mejorar los canales de comercialización	Proyectos cofinanciados para agregar valor a los productos y/o mejorar los canales de comercialización	Número	Acumulativo	20	Secretaría de Desarrollo Social
Servicios de gestión para generación y formalización del empleo	Acciones realizadas	Número	Acumulativo	30	Secretaría de Desarrollo Social
Servicios de gestión para generación y formalización del empleo	Eventos realizados	Número	Acumulativo	100	Secretaría del Banco del Progreso
Servicios de apoyo para el fortalecimiento de procesos de internacionalización y consolidación de mercados externos	Empresas apoyadas	Número	Acumulativo	30	Secretaría de Desarrollo Social

3. **Programa: Cúcuta destino turístico vive su belleza e historia sin fronteras**

Desde la perspectiva de mejoramiento de la competitividad turística del sector, el programa “Cúcuta destino turístico vive su belleza e historia sin fronteras” busca promover condiciones favorables para el mantenimiento y la futura recuperación del sector turístico de San José de Cúcuta a través del desarrollo de capacidades de diálogo, organización y articulación de los actores institucionales públicos y privados para la gestión de apoyos, la permanencia empresarial y el mejoramiento sectorial en el marco de una ruta de fortalecimiento municipal concertada que valore y genere innovación a partir del patrimonio cultural e identidad de frontera y fortalecimiento de la capacidad resiliente y emprendedora de sus empresarios, y otros actores estratégicos del sector, a partir de la apuesta de la marca Cúcuta como destino

turístico sostenible en la región nororiental colombiana. Lo anterior se logra por medio de un servicio de circuito turístico, que tiene como objetivo el desarrollo turístico del territorio.

Indicadores de producto del programa:

Producto	Indicador de producto	Unidad de medida	Forma de Cálculo	Meta Cuatrienio	Responsable
Servicio de asistencia técnica para el desarrollo turístico	Consejo Municipal de Turismo creado, activo y funcionamiento	Número	Acumulativo	1	Secretaría de Cultura y Turismo
Servicio de asistencia técnica a actores territoriales para el desarrollo turístico	Servicio de asistencia técnica municipal implementado	Número	Acumulativo	1	Secretaría de Cultura y Turismo
Servicio de circuito turístico	Recorridos turísticos diseñados	Número	Acumulativo	3	Secretaría de Cultura y Turismo
Servicio de asistencia técnica para mejorar la competitividad del sector	Documentos de análisis de cadena de valor de la competitividad del sector	Número	Acumulativo	3	Secretaría de Cultura y Turismo
Servicio de educación informal en turismo	Personas capacitadas	Número	Acumulativo	200	Secretaría de Cultura y Turismo

Características de la demanda del mercado laboral

El tejido empresarial es el foco de las relaciones económicas y quienes toman las principales decisiones de producción e inversión en las regiones. Las empresas son el factor prioritario en la creación de empleos y riqueza, teniendo así un papel importante en la sociedad, que no solo se enfoca en generar beneficios para sus dueños o accionistas si no que se refleja en el fortalecimiento de capital humano lo que es un beneficio para la sociedad en general, influyendo así en un crecimiento continuo de las economías. Fuente: http://www.datacucuta.com/images/tejidoempresarial2022.pdf .

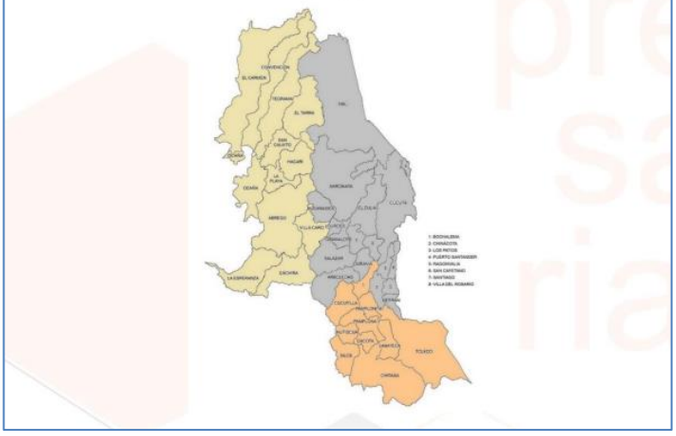
En el departamento existen 3 Cámaras de Comercio que son independientes de manejar su tejido empresarial pero que juntas son una red de apoyo que trabajan por el fortalecimiento de los empresarios de todo el departamento, conscientes de que ellos son los principales impulsadores de progreso y desarrollo económico estas 3 Cámaras trabajan conjuntamente para apoyar y velar por cada sector de la economía, generando valor y oportunidades de crecimiento con la promoción de estrategias para potencializar sus productos y servicios y con ellos mejorar sus indicadores financieros, así como fomentar la recuperación y reactivación, apostándole fuertemente a la formalización, el emprendimiento y la innovación empresarial.

La jurisdicción de la Cámara de Comercio de Ocaña (color amarillo en el mapa) comprende los municipios de Ocaña, Abrego, Cachira, San Calixto, Hacarí, El Carmen, El Tarra, La Esperanza, La Playa, Convención, Teorama y Villa Caro, en el departamento de Norte de Santander .

La jurisdicción de la Cámara de Comercio de Pamplona (color naranja en el mapa) comprende los municipios de Pamplona, Bochalema, Cácota, Chitagá, Cucutilla, Labateca, Mutiscua, Pamplonita, Silos y Toledo, en el departamento de Norte de Santander.

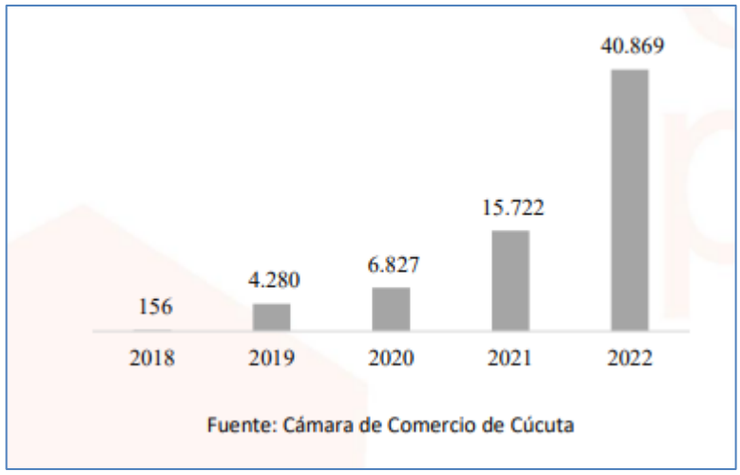
La jurisdicción de la Cámara de Comercio de Cúcuta (color gris en el mapa) comprende los municipios de Cúcuta, Arboledas, Bucarasica, Chinácota, Durania, El Zulia, Gramalote, Herrán, Los Patios, Lourdes, Puerto Santander, Ragonvalia, Salazar, San Cayetano, Santiago, Sardinata, Tibú y Villa del Rosario, en el departamento de Norte de Santander.

Geolocalización de los municipios de la jurisdicción de las Cámaras de comercio de Norte de Santander



Fuente: http://www.datacucuta.com/images/tejidoempresarial2022.pdf

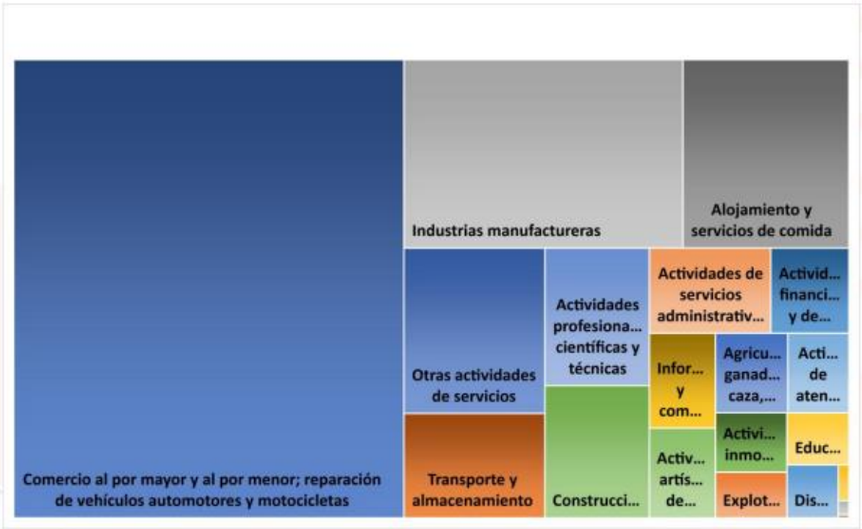
La Cámara de comercio de Cúcuta tiene una jurisdicción en 18 municipios de Norte de Santander, es decir un 45% del municipio en la que se incluye toda el Área Metropolitana. Desde la entidad se ha venido trabajando de la mano del Gobierno Nacional para generar estrategias que permitan el fortalecimiento continuo de su tejido empresarial que se ha caracterizado por pertenecer al sector terciario es decir de servicios. El 46,8% del total de las empresas de su jurisdicción pertenecen al sector comercio, seguido por un 13,8% que es industrial y un 8,7% de alojamiento y servicios de comida. Por tener su jurisdicción en todos los municipios del Área Metropolitana donde se encuentra la mayoría de las empresas del departamento, la Cámara de comercio de Cúcuta tiene registrado el 85% de las empresas de Norte de Santander. Se encuentran activas al 19 de abril 67.854 empresas. Las cuales pueden que no hayan renovado hasta 5 años como se evidencia en el siguiente gráfico. Por otro lado, 156 empresas están activas donde su última fecha de renovación fue el 2018. Seguido de 4.280 empresas activas, donde solo renovaron hasta el 2019, 6.827 empresas solo renovaron hasta el 2020 y 15.722 hasta el 2021. En cuanto a las renovadas del año en curso y actualizadas, se encuentra un universo empresarial de 40.869 empresas al cual se le realizará la siguiente caracterización.



Fuente: Cámara de Comercio de Cúcuta

Las 3 activades económicas con mayor representación en Cucuta son: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas 46,8%, Industrias manufactureras 13,8%, Alojamiento y servicios de comida 8,7%.

ACTIVIDADES ECONÓMICAS	PARTICIPACIÓN
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	1,6%
Explotación de minas y canteras	0,9%
Industrias manufactureras	**13,8%**
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0,1%
Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión	0,7%
Construcción	3, 5%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	**46,8%**
Transporte y almacenamiento	3,6%
Alojamiento y servicios de comida	**8,7%**
Información y comunicaciones	1,5%
Actividades financieras y de seguros	1,6%
Actividades inmobiliarias	1,1%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,7%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	2,7%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	0,1%
Educación	0,8%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	1,4%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	1,5%
Otras actividades de servicios	6,0%
Actividades de los hogares en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales	0,001%



Fuente: Cámara de Comercio de Cúcuta

El Gobierno Nacional, expidió el decreto 957 de 2019 donde se menciona una nueva clasificación por tamaños de las empresas basadas en los ingresos. Lo cual acerca a la realidad del tejido empresarial enmarcado en las cualidades de cada sector, teniendo en cuenta esta clasificación la mayoría de las empresas registradas en la Cámara de comercio de Cúcuta son microempresas de las cuales 19.120 hacen parte del sector comercio, 14.871 del sector servicios y 5.650 manufacturero. Por otro lado, en cuanto a las empresas grandes solo se encuentran renovadas 52 empresas principalmente de servicios, seguido por comercio y solo 7 manufactureras.

CARACTERIZACIÓN EMPRESAS RENOVADAS A 19 DE ABRIL 2022 POR TAMAÑO

Clasificación según el decreto 957 del 5 de junio de 2019

	Manufactura	Servicios	Comercio
Micro	23.563 UVT	32.988 UVT	44.769 UVT
Pequeña	Superiores a 23.563 UVT hasta 204.995 UVT	Superiores a 32.988 UVT hasta 131.951 UVT	Superiores a 44.769 UVT hasta 431.196 UVT
Mediana	Superiores a 204.995 UVT hasta 1.763.565 UVT	Superiores a 131.951 UVT hasta a 483.034 UVT	Superiores a 431.196 UVT hasta 2.160.692 UVT
Grande	Superiores a 1.763.565	superiores a 483.034	superiores a 2.160.692

	Manufacturas	Servicios	Comercio
Micro	5.650	14.871	19.120
Pequeña	212	293	484
Mediana	51	73	63
Grande	7	34	11

Fuente: Cámara de Comercio de Cúcuta

En cuanto a los rangos de edad de las empresas renovadas a 2022, la mayoría del tejido empresarial son unidades productivas relativamente jóvenes entre 0 y 5 años de constitución, seguido por las empresas registradas desde el 2005 al 2015.

Rango De Edad	Número De Empresas
1972-1982	161
1983-1993	503
1994-2004	2.551
2005-2015	11.004
2016-2022	26.650

Fuente: Cámara de Comercio de Cúcuta

La mayoría de sus empresas se concentra en el Área Metropolitana. La ciudad de Cúcuta agrupa la mayoría de las empresas, seguido por Villa del Rosario y Los Patios. Al realizar una correlación de las empresas registradas en esta Cámara frente a la población de cada municipio se evidencia que en promedio por cada 24 personas existe una empresa, esta correlación es menor solo en el municipio de Cúcuta en donde por cada 20 personas existe

una empresas y mucho mayor en municipios como Herrán y Bucarasica que no tienen muchas empresa registradas.

Municipios	Empresas	población
Cúcuta	30.675	624.729
Villa del rosario	3.070	93.550
Los patios	2.889	81.112
Tibú	1.311	51.144
Chinácota	756	15.956
El Zulia	711	25.999
Sardinata	428	21.159
Puerto Santander	240	8.139
Salazar	148	8.724
San cayetano	132	6.677
Gramalote	94	5.915
Arboledas	91	8.102
Ragonvalia	77	5.381
Durania	75	4.367
Lourdes	60	3.602
Santiago	47	3.079
Bucarasica	33	4.698
Herrán	32	4.689

Fuente: Compite 360, elaboración propia

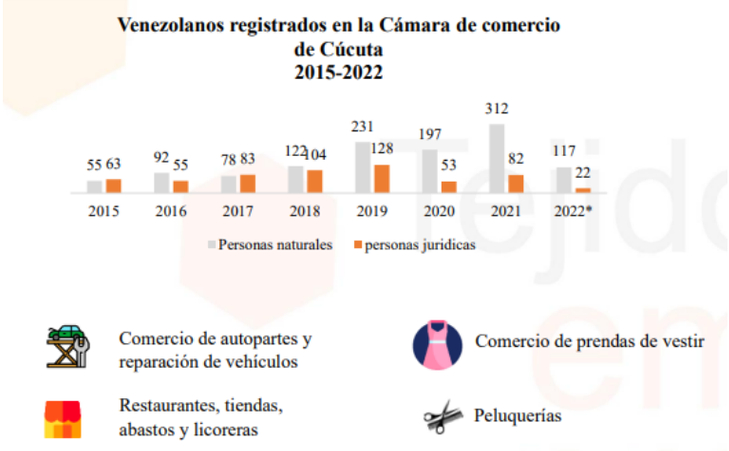
La mayoría de las empresas de Cúcuta se encuentran ubicadas en la comuna 1 que es el sector del centro, principalmente se sitúan los establecimientos de comercio y en la comuna 5 se caracteriza por la zona industrial donde se encuentran las principales empresas de la industria manufacturera.

COMUNAS DE CÚCUTA	NÚMERO EMPRESAS
Comuna 1	7.825
Comuna 2	3.877
Comuna 3	1.403
Comuna 4	2.702
Comuna 5	3.977
Comuna 6	2.627
Comuna 7	2.543
Comuna 8	2.277
Comuna 9	1.855
Comuna 10	1.088
Fuera del municipio	501

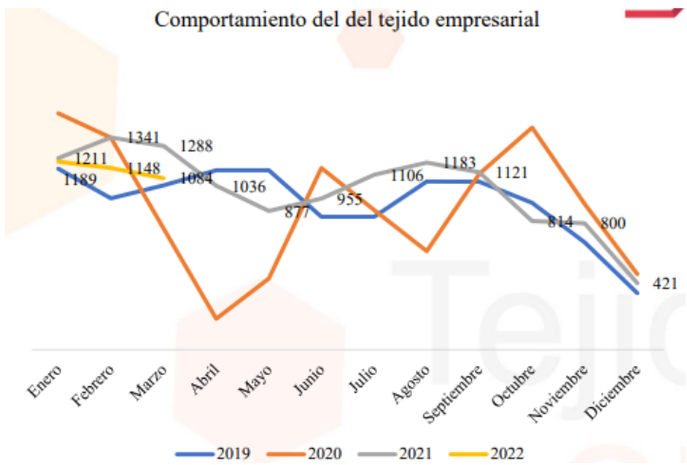


Fuente: Cámara de comercio de Cúcuta

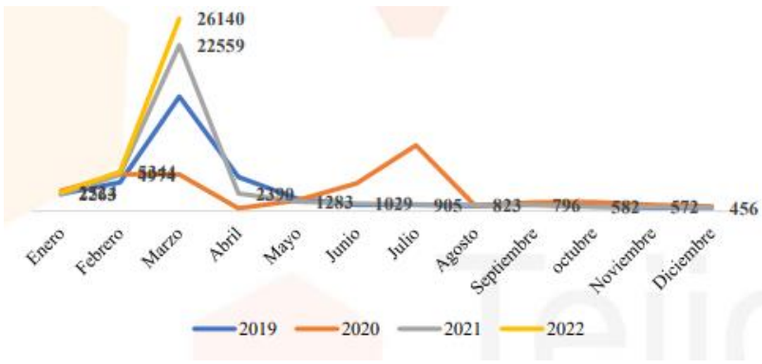
Empresas con nacionalidad extranjera registradas en la Cámara de Comercio de Cúcuta. Al analizar los registros de las personas naturales y sociedades que se registran con al menos un socio extranjero se puede evidenciar que en su mayoría son venezolanas seguidas por ecuatorianas y peruanas. Al analizar específicamente los venezolanos registrados desde el 2016, se evidencia un aumento progresivo. Las actividades económicas que predominan para este tipo de empresas son comercio de autopartes, comercio de prendas de vestir, restaurantes y bares, peluquería y otros tratamientos de belleza.



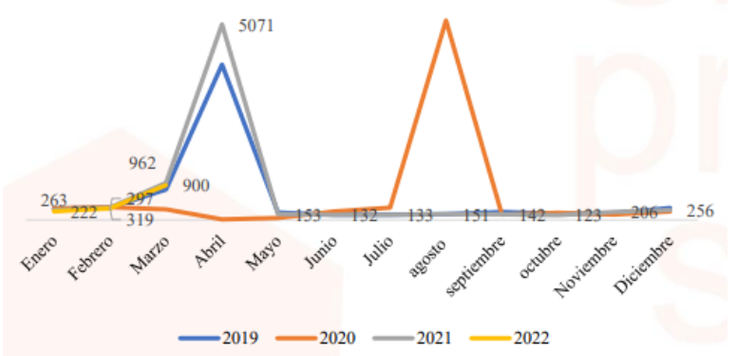
Comportamiento del del tejido empresarial: desde la CCC se continúa trabajando fuertemente por promover la formalidad, a 31 de diciembre 38.6322 empresas renovaron su matrícula mercantil, un 21% más que en el 2020 y se registraron 12.153 emprendedores, es decir 1.336 empresas más que en el año anterior, superando incluso lo alcanzado en el 2019 (11.180 empresas). Con corte de marzo del 2022, se han registrado 3.421 empresas, evidenciando una variación de -10%. Adicional, la renovación de matrícula en el primer trimestre creció en un 14% en comparación al mismo periodo del 2021.



La mayoría de las empresas nuevas pertenecen al comercio de alimentos, entre estos tiendas y abastos y del sector calzado y confección, también se puede evidenciar que en la pandemia se crearon droguerías y empresas de mensajerías adaptándose así a las necesidades de esta circunstancia. Cabe resaltar que el decreto ZESE ha influenciado en el registro de nuevas empresas de tipo jurídico y la llegada de empresarios venezolanos que visualizan la región para realizar inversión.



Las renovaciones de matrículas en el primer trimestre del 2022 evidenciaron un aumento de 14% con relación al mismo periodo de enero a marzo del año inmediatamente anterior.



Por otro lado, las cancelaciones para el periodo enero-marzo del 2022 mostraron un decrecimiento de 8% en comparación al mismo periodo del 2021.

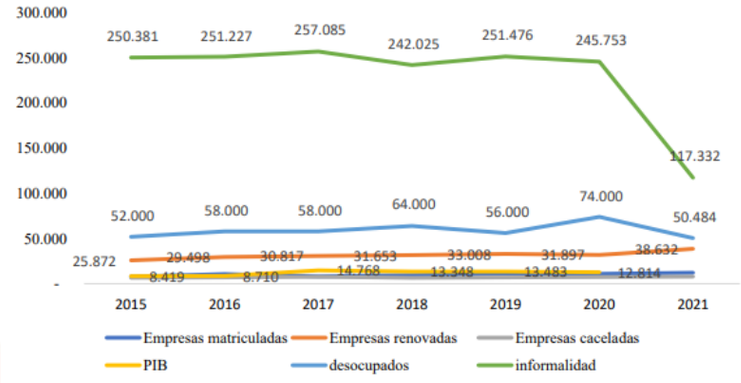
En la recta final para que las empresas puedan acogerse a este régimen que beneficia a las sociedades nuevas o que se encuentren vigentes, deben tener su domicilio principal en un territorio denominado ZESE y desarrollen sus actividades principales en el mismo, se puede evidenciar que a enero del 2022 2.088 empresas han accedido voluntariamente a los beneficios liderando Cúcuta con 1.580 empresas, Armenia con 296 y Arauca 108.

Número de empresas acogidas al beneficio ZESE

FECHA	CÚCUTA	ARAUCA	ARMENIA	QUIBDO	RIOHACHA	total
07/04/2020	532	13	52	8	8	613
08/05/2020	616	21	61	8	11	717
02/06/2020	677	34	68	8	14	801
13/08/2020	808	39	89	9	20	965
04/10/2020	871	46	101	11	23	1052
29/11/2020	934	53	121	12	25	1145
04/02/2021	1064	63	160	13	30	1330
04/03/2021	1139	67	178	15	34	1433
25/03/2021	1191	72	185	18	37	1503
04/04/2021	1215	78	180	19	37	1529
14/05/2021	1319	87	196	24	50	1676
05/07/2021	1347	89	207	25	56	1724
05/08/2021	1382	94	216	28	58	1778
02/09/2021	1410	96	226	28	59	1819
01/10/2021	1445	96	231	30	60	1862
11/11/2021	1485	100	248	33	62	1928
16/12/2021	1527	104	268	34	66	1999
30/12/2021	1534	105	269	35	66	2009
20/01/2022	1580	108	296	36	68	2088

Fuente: Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales

Al analizar el comportamiento de las diferentes variables del registro empresarial, empresas renovadas, matriculadas y canceladas a diciembre de cada año con los indicadores económicos de la región, como es el número de desocupados trimestre octubre – diciembre, número de informales octubre-diciembre y el Producto Interno Bruto del departamento PIB de cada año, se puede evidenciar que estas variables tienen una correlación positiva, a medida que una variable aumenta las demás también lo hacen al pasar de los años. Caso contrario para el 2018, en donde las matrículas aumentaron, así como el número de renovados, pero las cancelaciones, el PIB y la informalidad disminuyeron. Para el caso del 2020 a raíz de la coyuntura mundial del covid 19, donde las empresas nuevas disminuyeron, así como las renovaciones, pero las cancelaciones aumentaron, el PIB disminuyó, el desempleo aumento y la informalidad no presentó una variación representativa.



Fuente: Cámara de Comercio de Cúcuta

*cifras en miles de personas

La ciudad se ha reinventado y los empresarios están comprometidos con la reactivación. Los cucuteños están aprendiendo a consumir productos locales, lo que ha mejorado la actividad para los supermercados, droguerías, estaciones de servicio, calzado y confecciones, así mismo se ha evidenciado la creación de negocios y emprendimientos que dan movimiento a la economía y a la generación de puestos de trabajo.

El tejido empresarial del departamento se caracteriza por ser del sector terciario, en su mayoría del sector comercio y de servicios. Las empresas nuevas continúan con este patrón, en su mayoría pertenecen al sector comercio principalmente de alimentos, entre estos tiendas y abastos y del sector calzado y confección. Cabe resaltar que el decreto ZESE influenció en el registro de nuevas empresas de tipo jurídico y permitió la llegada de inversionistas extranjeros en su mayoría de nacionalidad venezolana, quienes visualizan la región como destino de inversión.

Las nuevas empresas, son el reflejo de muchos emprendedores que han iniciado con una escala de operación pequeña y lo que buscan es evitar las pérdidas, una vez logran pasar esta etapa las empresas van madurando y se consolidan como unidades productivas más

grandes y comienzan a ganar más participación en el mercado mejorando la competitividad de la región. Fuente: http://www.datacucuta.com/images/tejidoempresarial2022.pdf

- **Desarrollo de grandes proyectos de infraestructura o de impacto regional o local, entre otros.**

La alcaldía de Cúcuta, en un ejercicio articulado con consejeros de Participación Ciudadana y concejales de Cúcuta priorizaron 3 megaproyectos a desarrollarse con las regalías del municipio.

Uno de los proyectos se titula "**Mejoramiento de la vía de principal Palmarito-Banco de Arena- vigilancia, municipio de san José de Cúcuta"** con un costo de $3.498 millones. Otro de los proyectos que recibió el espaldarazo por parte de este comité fue la "**Ampliación de la fibra óptica del municipio de San José de Cúcuta hacia la zona rural"**, el cual requiere $1.993 millones.

De igual manera, el proyecto **"Construcción centro cultural Teatro Atalaya, infraestructura cultural del municipio de San José de Cúcuta, Norte de Santander**" fue otro de los mejor calificados y requeriría $1.500 millones de inversión. Fuente: https://www.fcm.org.co/priorizan-3-proyectos-de-regalias-para-cucuta-norte-de-santander/ .

Gestión directa de la administración

Obra en la avenida Las Américas. Con una inversión que supera los $20 mil millones, la obra estará lista antes de finalizar el 2023. El mejoramiento y realineamiento de la avenida Las Américas está proyectado desde la avenida Libertadores hasta la autopista de Atalaya, con una longitud de 4,6 kilómetros de doble calzada. La obra beneficiará directamente a 232.666 habitantes de las comunas 6 y 7. En total, se generarán 600 empleos directos e indirectos. Fuente: https://cucuta.gov.co/con-una-inversion-que-supera-los-20-mil-millones-la-avenida-de-las-americas-se-convertira-en-una-obra-de-arte/

- **Proyectos Departamentales. Información a enero de 2022**

Parque Grancolombiano: De esta obra, que hace parte del paquete de proyectos del Bicentenario, los trabajos avanzan en un 80 por ciento. Serrano indicó que las proyecciones es que el proyecto finalice a mediados de febrero de este año y se logre el embellecimiento del Templo Histórico, cuna de la primera Constitución de Colombia. El lugar tendrá un sendero peatonal, un elegante muro conmemorativo, ampliación del lago e instalación del alumbrado con luz led, entre otros.

Estación de Policía La Parada: En compañía de la firma interventora, comandantes de Policía del departamento y el área metropolitana, el contratista y el equipo de Gobierno departamental se verificó en el terreno las especificaciones del proyecto que se erigirá en un predio contiguo a la Autopista Internacional Cúcuta - San Antonio del Táchira y que se encuentra en etapa de estudios y diseños bajo convenio interadministrativo. Las instalaciones buscan brindar mayor seguridad en la zona de frontera. El proceso de construcción tendrá una inversión aproximada de alrededor de $25 mil millones.

Acueducto Metropolitano: Uno de los proyectos más importantes para garantizar servicio continuo de agua en el área metropolitana de Cúcuta, el cual llevará el vital líquido a cerca de 1 millón de personas. Este proyecto es tal vez el más importante en términos de inversión, de impacto social para Cúcuta y su área metropolitana, con una inversión cercana a los $400 mil millones con recursos de Ecopetrol, el Ministerio de Vivienda y de la Gobernación de Norte de Santander.
Adicionalmente, se ejecutarán obras para mejorar el sistema de redes en Los Patios y Villa del Rosario, por $40 mil millones más.

Puente Benito Hernández: La construcción de los accesos a este paso elevado que comunica Cúcuta con Los Patios tiene un costo de 9.000 millones, aportados en partes iguales por la alcaldía de Cúcuta, Gobernación e Invías. La obra busca culminar que del viejo Puente de San Rafael se pueda acceder a la Avenida Los Libertadores y que de la Avenida Los Libertadores se pueda acceder al nuevo Puente que va hacia Los Patios a través de una helicoidal.

Hospital Juan Luis Londoño: En el municipio de El Zulia se construye la sede del nuevo hospital Juan Luis Londoño, el cual avanza en un 91,83 por ciento de ejecución, con lo cual se garantizará un servicio de salud con calidad para los habitantes de El Zulia y municipios más cercanos.

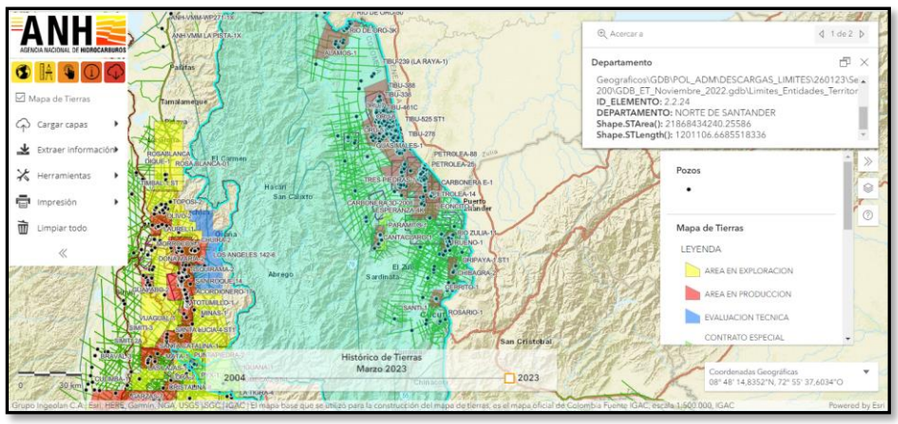
La Gobernación de Norte de Santander aportó $1.200 millones para este proyecto y se gestiona por parte de la Alcaldía de El Zulia un adicional para construir el cerramiento y vías exteriores, así como equipos biomédicos, aires acondicionados, entre otros, por $3.035 millones.

Canalización Quebrada Juana Paula: Esta obra se logró por gestión del gobierno departamental y la alcaldía de Los Patios ante la Unidad Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, y contempló la canalización de las aguas servidas que provienen de la variante La Floresta, en Los Patios, y el barrio Juana Paula.

Los trabajos darán una solución definitiva a la comunidad de este último sector, porque se erradican los problemas de contaminación e inundaciones en época de lluvias. Son $37 mil millones los que se invierten y se suma a otras obras de canalización como las del Canal Bogotá con el apoyo de Presidencia de la República. Fuente: https://www.laopinion.com.co/cucuta/gobernador-evaluo-avance-de-ocho-grandes-obras .

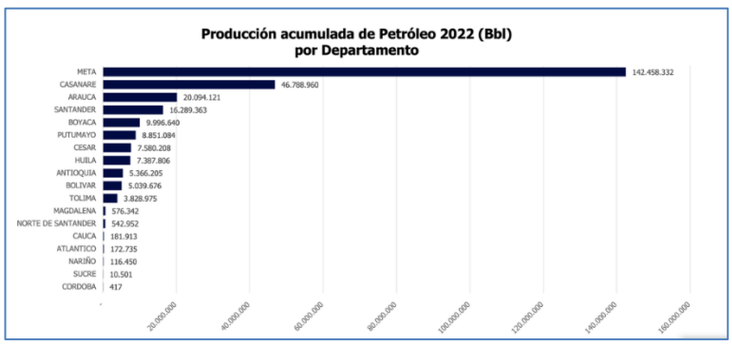
Proyectos De Hidrocarburos

En el Departamento de Norte de Santander se están desarrollando grandes proyectos de exploración y explotación a lo largo de su extensión geográfica. Actualmente cuentan con mas de 1.000 pozos los cuales están en fase de explotación. En el grafico se puede evidenciar que el área iluminada de azul corresponde al Departamento de Norte de Santander y dentro de ella las zonas rojas son aquellas que se encuentran en explotación.

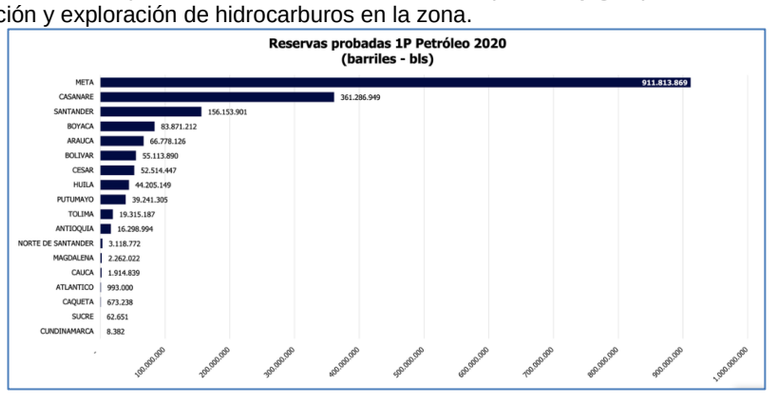


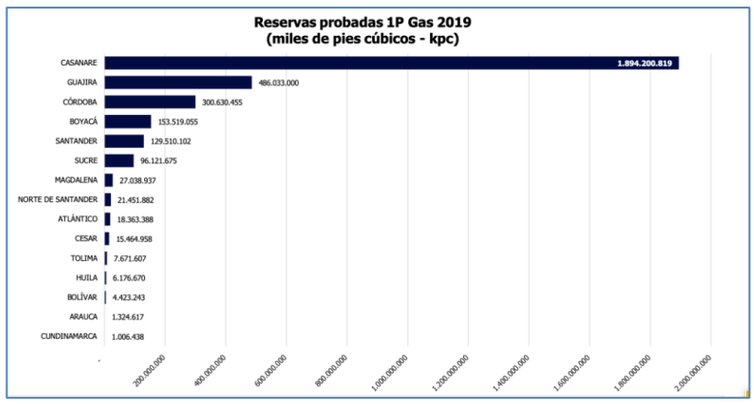
En la zona de influencia se encuentran a cargo de la explotación y exploración las empresas como Ecopetrol la cual tiene a cargo el proyecto: Tibú, Cerrito, Uribante y Siriri , Wattle Petroleum Compañy a cargo del proyecto: Carbonera, Ibeoramericana de Hidrocarburos&energía de Colombia a cargo del proyecto: Rio de Oro y Rio Zulia, por ultimo la empresa Petrosouth a cargo del proyecto Cerrito.

En sentido el Departamento de Norte de Santander ocupa el puesto 13 en producción de petróleo, como se muestra en la siguiente imagen:



De igual forma el Departamento cuenta con reservas de petróleo y gas para continuar con la explotación y exploración de hidrocarburos en la zona.



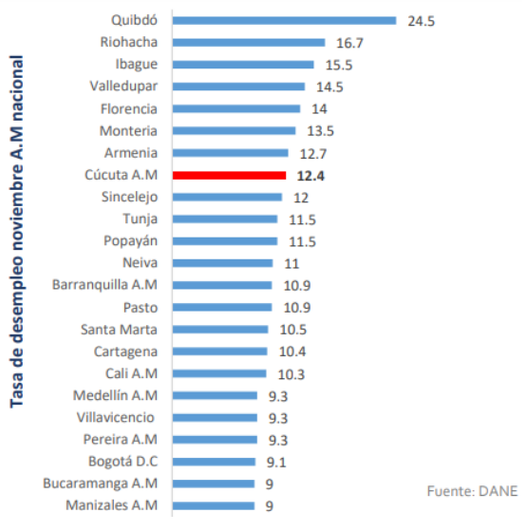


De acuerdo a estas estadísticas y los prospectos para la exploración y explotación de hidrocarburos en el departamento de Norte de Santander, se puede evidenciar que se cuenta con un gran potencial para mantener y generar empleo en las diferentes zonas de influencia de cada uno de los proyectos, siendo una oportunidad para el Servicio Publico de empleo a través de los prestadores gestionar la intermediación laboral y garantizar el debido proceso en cada una de las zonas.

Características de la oferta del mercado laboral

La tasa de desempleo para el país sigue manteniéndose de un solo dígito, evidenciando la recuperación en el mercado laboral, estableciendo valores similares a los que se tenían antes de pandemia. Para noviembre en el País se mostró un incremento significativo de 1.219.000 puestos de trabajo en comparación con el mismo periodo del 2021, así como la salida de 412.000 personas del mercado laboral. La tasa de desocupación nacional para noviembre fue de 9,5%, lo que representa una disminución de 2 p.p si se compara con la tasa de desempleo del mismo mes del año inmediatamente anterior.

Cúcuta y su Área Metropolitana reportaron una tasa de desempleo de 12,4% en el trimestre móvil septiembre-noviembre del 2022, mostrando una reducción en 0,2 p.p si lo comparamos con el mismo periodo del año anterior, ubicándose en el octavo lugar dentro del ranking nacional. Para el nuevo análisis, por ciudad sin área metropolitana, se encuentra a Cúcuta con una tasa de desempleo de 11,8% situándose en primer lugar entre las 7 ciudades analizadas.



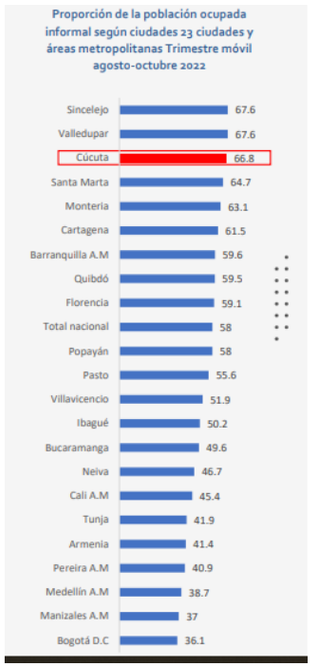
De acuerdo con las actividades económicas, Comercio, reparación de vehículos captaron el 26,1% de la población ocupada, seguido de industrias manufactureras con el 14,7% para el periodo de análisis del 2022. Fuente: http://www.datacucuta.com/images/MCDOLABNOV.pdf .



La proporción de ocupados informales en las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue de 44% para el trimestre móvil agosto-octubre 2022. Para el total de las 23 ciudades y sus áreas metropolitanas fue de 45,3%. Proporción de la población ocupada informal según ciudades 23 ciudades y áreas metropolitanas Trimestre móvil agosto-octubre 2022



• Para Cúcuta y su Área Metropolitana se evidencia una disminución de 1,1 p.p en comparación al periodo anterior julio-septiembre. Cabe mencionar que Cúcuta y su A.M sigue ubicándose en tercer lugar dentro del ranking nacional. La zona metropolitana de Cúcuta cuenta con 269.000 informales, evidenciando un incremento en el número de formales.



Para el periodo de análisis, de las 23 ciudades y áreas metropolitanas, las que presentaron mayor proporción de informalidad fueron: Valledupar (67,6%), Sincelejo (67,6%) y Cúcuta A.M. (66,8%), mientras que las ciudades con menor proporción de informalidad fueron: Bogotá (36,1%), Manizales A.M. (37,0%) y Medellín A.M. (38,7%). El territorio refleja altos

	niveles de informalidad empresarial y de mano de obra informal. Fuente: http://www.datacucuta.com/images/MCDOLABNOV.pdf . El sector empresarial es reacio a contratar mano de obra vulnerable; buscan altos niveles de formación, experiencia y niveles socioeconómicos a la hora de escoger la mano de obra a contratar. Esta afirmación se basa en la gran brecha que refleja la tasa de desempleo, cruzada con las cifras de pobreza y pobreza extrema.

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

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

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***
Programas relacionados con empleo*:* *Enuncie los programas y entidades a nivel nacional, departamental, local, y actores privados con los cuales podrá desarrollar programas que permitan mitigar y/o eliminar barreras de empleabilidad en el territorio, describa brevemente dichos programas y quien lo desarrolla.*	• SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE –SENA • AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO • PNUD • GIFMM • USAID • ACNUR • ANH • CAJAS DE COMPENSACION DEL MUNICIPIO • CAMARA DE COMERCIO • GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER • MINISTERIO DE TRABAJO • DEPARTAMENTO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL • FEDERACION NACIONAL DE COMERCIANTES FENALCO • CAMACOL CUCUTA Y NORORIENTE • COTELCO CAPITULO N. DE S. • ACOPI SECCIONAL N. DE S. • ASOCIACION COLOMBIANA DE LA INDUSTRIA GASTRONOMICA ACODRES CAPITULO N. DE S. • ASOCIACION DE INDUSTRIALES DEL CALZADO,CUERO Y SUS MANUFACTURAS ACICAM • CONSEJO GREMIAL DE NORTE DE SANTANDER • MIGRACION COLOMBIA • CRUZ ROJA COLOMBIANA - SECCIONAL NORTE DE SANTANDER • ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES (OIM) • OBSERVATORIO DE ASUNTOS DE GÉNERO DE NORTE DE SANTANDER

	• SECRETARIO DE EDUCACIÓN • SECRETARIA DE HACIENDA • SECRETARIA BANCO DEL PROGRESO • SECRETARIA DE EQUIDAD DE GÉNERO
Educación formal: Liste y nombre las instituciones de educación formal (primaria, secundaria y superior) en el territorio con las cuales es posible desarrollar alianzas/convenios o contrataciones para la prestación del Servicio Público de Empleo.	• Universidad Francisco de Paula Santander (UFPS) • Universidad de Pamplona (UP) • Universidad Libre • Universidad de Santander (UDES) • Universidad Simón Bolívar • Corporación Universitaria Minuto de Dios • Fundación de Estudios Superiores FESC • Corporación Universitaria Remington • Universidad Antonio Nariño (UAN) • Secretaria de educación
Capacitación, formación para el trabajo y certificación de competencias laborales: Nombre de las instituciones públicas o privadas de formación para el trabajo y/o certificación por competencias que operen en el territorio y con las cuales se pueda establecer algún tipo de relación en pro de mejorar las condiciones laborales de la población..	• Servicio nacional de aprendizaje –SENA CUCUTA • Instituto Superior de Educación Rural (ISER) • Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional (ITFIP) • Comfaoriente • Corporación Educativa Para El Trabajo Y Desarrollo Humano Sin Fronteras • Corporación Técnica Del Petróleo Corpetrol – Cúcuta • Instituto Bolivariano Esdiseños • Instituto Técnico De Programación Y Sistemas Inprosistemas Del Norte • Fundación De Estudios Superiores Comfanorte -F.E.S.C. • Corporación Bolivariana De Educación Superior – Corbes – • Centro Tecnológico de Cúcuta
Servicios Especializados: Identifique otros servicios afines con la gestión y colocación de empleo y las entidades que podrían apoyar la prestación de estos. (Asociados y Adicionales)	NA

7. IDENTIFICACIÓN DE USUARIOS POTENCIALES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

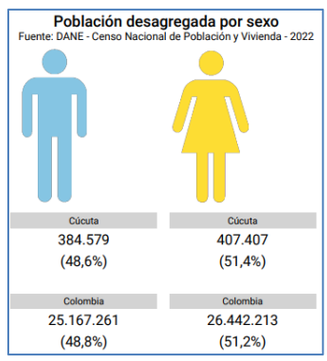
En primer lugar, identifique su población objetivo, es decir los oferentes/buscadores y potenciales empleadores. En segundo lugar, haga una proyección por los cuatro años de la autorización para cada uno de los servicios básicos de gestión y colocación de empleo respecto de los usuarios que proyecta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

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

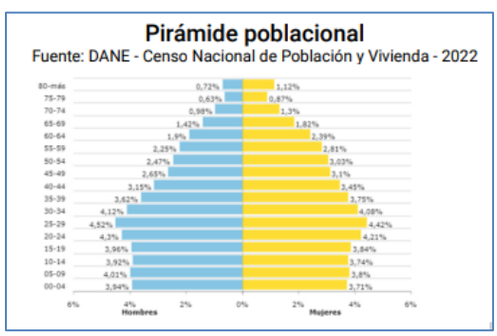
- Proyección Indicadores de gestión para la nueva Vigencia

IDENTIFICACIÓN DE USUARIOS POTENCIALES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO						
USUARIOS POTENCIALES		POYECCION DE USUARIOS				
		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	TOTAL
OFERENTES O BUSCADORES QUE PROYECTA REGISTRAR	Oferentes o buscadores registrados en el sistema de información autorizado que digitaron la información completa y veraz, en cuanto a los campos definidos por la norma como: datos personales, formación académica y experiencia laboral.	1.750	3.850	4.235	4.659	14.494
POTENCIALES EMPLEADORES A REGISTRAR (EMPRESAS LEGALMENTE CONSTITUIDAS)	Persona Natural o Jurídica que puede ofrecer vacantes de empleo	60	132	145	160	497
VACANTES QUE PROYECTA REGISTRAR	Vacantes de empleo que ofrecen los potenciales empleadores	700	1.540	1.694	1.863	5.797
OFERENTES O BUSCADORES QUE PROYECTA ATENDER EN ORIENTACIÓN OCUPACIONAL	Oferentes o buscadores de empleo que recibirán orientación ocupacional	1.250	2.750	3.025	3.328	10.353
OFERENTES O BUSCADORES QUE POYECTA ATENDER EN TALLER DE ORIENTACION LABORAL	Oferentes o buscadores de empleo que asistirán a taller de orientación laboral	560	1.232	1.355	1.491	4.638
POTENCIALES EMPLEADORES QUE PROYECCTA ORIENTAR	Persona Natural o juridica a la que le brindaran orientacion	60	132	145	160	497
OFERENTES O BUSCADORES PRESELECCIONADOS	Oferentes o buscadores que cumple con los requisitos de la vacante	3.500	7.700	8.470	9.317	28.987
OFERENTES O BUSCADORES REMITIDOS	Oferentes o buscadores que fueron preseleccionados y son remitidos al potencial empleador.	3.500	7.700	8.470	9.317	28.987
OFERENTES O BUSCADORES COLOCADOS	Oferentes o buscadores que fueron contratados por la empresa	245	539	593	652	2.029

La Alcaldía de Cúcuta busca atender la población de Cucuta que se encuentra Cesante y a la población que se encuentra ocupada pero que desea cambiar su condición laboral, esta población para la Agencia en términos de Géneros se encuentra distribuida de la siguiente manera:



Con respecto a la conformación demográfica del municipio, se puede decir que la población total proyectada para Cucuta en el año 2022 es de 791.986 habitantes, equivalente al 1,6% del total nacional (DANE, 2022). La base de la pirámide poblacional son personas edades productivas, se puede indicar que es una población integrada principalmente por jóvenes y adultos. Evidenciando el bono demográfico con el cual cuenta el Municipio, dado la población en edad de trabajar superan la cantidad a las personas económicamente dependientes, niños entre 0 y 14 años con 22,8% y adultos mayores a 65 años con 8,4%, lo cual se traduce en un índice de dependencia de 45,3 personas dependientes por cada cien personas en edad de trabajar.



Cúcuta y su Área Metropolitana reportaron una tasa de desempleo de 12,4% en el trimestre móvil septiembre-noviembre del 2022, mostrando una reducción en 0,2 p.p si lo comparamos con el mismo periodo del año anterior, ubicándose en el octavo lugar dentro del ranking nacional. Para el nuevo análisis, por ciudad sin área metropolitana, se encuentra a Cúcuta con una tasa de desempleo de 11,8% situándose en primer lugar entre las 7 ciudades analizadas. De acuerdo con las actividades económicas, Comercio, reparación de vehículos captaron el 26,1% de la población ocupada, seguido de industrias manufactureras con el 14,7% para el periodo de análisis del 2022. En el

ranking de las ciudades con Áreas Metropolitanas con mayor tasa de desempleo, Se encuentra Quibdó (24,5%) seguido de Ibagué (16,7%) y Riohacha (15,5%). frente a las de menor desempleo que fueron Bogotá D.C (9,1%), CUCUTA A.M (9%) y Manizales A.M (9%).

Según el portal estadístico de la Cámara de comercio de Cúcuta "Datacucuta", en el boletín de Septiembre – Noviembre de 2022, indica que la población económicamente activa corresponde a 466.000 de las cuales 408.000 se encuentran es población ocupada y 58.000 personas son población desocupada que corresponde a un 12% de la población económicamente activa que no están percibiendo ingresos, lo que afecta la calidad de vida de la población y están en condiciones generales de emplearse.

8. ESQUEMA DE OPERACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

8.1 Servicios Básicos de Gestión y Colocación de Empleo. Para que se cumpla la finalidad de facilitar el encuentro entre oferta y demanda laboral, La Agencia Publica de Empleo del Municipio de San Jose de Cucuta garantiza la prestación de los siguientes servicios básicos, a continuación, se definen los servicios según resolución 3229 de 20222 y su anexo técnico capítulo 1 titulo 1:

8.1.1 REGISTRO. Inscripción de oferentes o buscadores, potenciales empleadores y vacantes en el sistema de información autorizado al prestador.

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

8.1.1.2 Registro de potenciales empleadores. Inscripción presencial y/o virtual del potencial empleador, de manera autónoma o asistida por el prestador, que incluye como mínimo: tipo de persona (natural o jurídica), razón social o nombre, numero de nit o documento de identificación, datos del representante legal (nombre y email), domicilio (ciudad, departamento y país), datos de la persona de contacto (nombre, teléfono y email).

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

8.1.2 ORIENTACIÓN. Acciones dirigidas a oferentes o buscadores y potenciales empleadores, encaminadas a proporcionar competencias laborales e identificar necesidades del mercado laboral.

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

La orientación ocupacional a oferentes o buscadores, incluye actividades como:
- Entrevista individual o grupal de orientación y/o identificación de barreras a buscadores de empleo
- Pruebas psicotécnicas asociadas a la orientación
- Actividades grupales sobre competencias básicas (claves y transversales).
- Construcción, reconstrucción o actualización de la hoja de vida
- Actividades y/o búsqueda de empleo y actividades que ayuden al fortalecimiento del perfil laboral.

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

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

8.1.3 PRESELECCIÓN. Identificación entre los oferentes o buscadores registrados, aquellos que cumplan el perfil requerido en la vacante, mediante acciones generadas por el sistema de información autorizado y/o la gestión realizada por el prestador.

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

8.2 Procedimientos

REGISTRO DE OFERENTES O BUSCADORES.

RESPONSABLE DEL PROCESO	**Funcionario de Registro**
OBJETIVO	Orientar a los oferentes o buscadores para el registro en la plataforma SISE, asegurando el acceso a la ruta de empleabilidad.
ALCANCE	Inicia con el registro de la hoja de vida al 100 % en la plataforma SISE y los requisitos necesarios para acceder a la ruta de empleabilidad. Finaliza con la emisión del reporte mensual generado por la plataforma SISE.
DOCUMENTOS APLICABLES INTERNOS	• Formato de registro de la atención y autorización de uso, tratamiento y protección de datos • Protocolo de atención al ciudadano
DOCUMENTOS APLICABLES EXTERNOS	• Ley 1636 de 18 junio 2013 • Ley 2225 de 2022 • Decreto 2852 2013 • Decreto 1072 de 2015 • Resolución 295 de 2017 • Resolución 1397 de 2015 • Resolución 583 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social • Decreto 1823 de 2020 • Resolución 2232 de 2021 • Resolución 2605 de 2014 • Resolución 3229 de 2022 y anexo técnico • Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas y de la Ley 1346 de 2009 • Ley Estatutaria N° 1618 de febrero de 2013 • Manual de uso plataforma de empleo prestador SISE
DEFINICIONES	• **Servicio Público De Empleo:** es una iniciativa del Gobierno Nacional que busca el encuentro entre la oferta y la demanda laboral del país de manera transparente, ágil y eficiente. • **SISE:** Plataforma del sistema de información del servicio de empleo • **Agencia De Empleo:** Se entiende por agencias de gestión y colocación de empleo, las personas jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras, que ejercen las actividades de: a) Los servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo; b) Otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por el Ministerio del Trabajo, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas; c) Servicios que, asociados a los de vinculación de la oferta y demanda de empleo, tengan por finalidad mejorar las condiciones de empleabilidad de los oferente o buscador , en el territorio nacional. • **Agencias públicas de gestión y colocación de empleo:** entidades de derecho público que prestan servicios de colocación sin percibir utilidades por dicha actividad. • **Oferente o buscador:** La persona natural que desee registrar su hoja de vida en el Servicio Público de Empleo, podrá hacerlo a través de cualquiera de los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo. Con el registro en el respectivo prestador, la persona natural acepta la transmisión de los datos básicos de su hoja de vida al Sistema de información del Servicio Público de Empleo con la finalidad de cumplir la ruta establecida del Servicio Público de Empleo para la búsqueda de ofertas laborales y fortalecimiento de competencia claves y transversales. • **Registro de oferentes o buscadores**. Es la inscripción presencial del oferente o buscador, asistida por el prestador, que incluye el contenido mínimo de la hoja de vida de acuerdo a los contenidos mínimos establecidos en el Artículo 2° de la Resolución 295 de 2017 o normatividad vigente • **Registro de hoja de vida asistida por prestador:** Procedimiento

	mediante el cual el oferente o buscador registra su hoja de vida en SISE, con el acompañamiento de los funcionarios en la sala de registro de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo ALCALDIA DE CUCUTA o prestadores autorizados; para realizar los procesos de Ruta de Empleabilidad. • **Auto registro de hoja de vida:** Proceso mediante el cual el Oferente o buscador realiza el registro de su hoja de vida en SISE de manera personal, autorizando al prestador para el manejo de sus Datos Personales.
POLÍTICAS	• El personal de registro debe realizar la atención de los oferentes o buscadores bajo los parámetros del Protocolo de atención al ciudadano. • Todo oferente o buscador debe presentar su documento de identidad original. En el caso de que el oferente o buscador no cuente con su documento de identidad en físico, deberá presentar el denuncio por perdida del documento emitido por la policía nacional y cualquier otro documento asimilable que contenga números de identificación y fotografía. • Todo oferente o buscador debe presentar hoja de vida en medio físico o digital, con soportes de estudio y laborales. En caso de no contar con la hoja de vida, se le indicara a la persona diligenciar el formato hoja de vida. • El personal de registro debe garantizar el completo diligenciamiento, tenencia, manejo, control y archivo del Formato de autorización de uso, tratamiento y protección de datos de la Alcaldia de Cucuta de los oferente o buscador que se atienden en la Agencia de Gestión y Colocación de empleo. • Cada vez que se realice un evento masivo de empleabilidad es responsabilidad de los funcionarios de la Agencia de Gestión y colocación de empleo registrar y actualizar la hoja de vida al 100% en plataforma SISE. • Es responsabilidad y deber del personal de registro redactar y enviar correo electrónico al Servicio Público de Empleo al momento de presentar alguna inconsistencia en la plataforma SISE. * Los oferentes o buscadores autorregistrados que no cuenten con la ruta de empleabilidad al 100% o este desactualizada, deben ser contactados mensualmente para que culminen su ruta de empleabilidad dejando registro en el formato. * Los oferentes o buscadores que soliciten asistencia a través del link disponible en la página de la Alcaldía, deben ser contactados para iniciar o completar su ruta de empleabilidad, dejando registro en el formato. Los formatos digitales y físicos relacionados en el procedimiento deben ser resguardados por el responsable del proceso en el Driver de la agencia de empleo.

No.	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTROS
1	Con base al Protocolo de atención al ciudadano, el equipo o personas encargadas del área de Registro, deben recibir y atender a los buscadores de empleo, que contactan a la Agencia, en búsqueda de una oportunidad laboral. Deben orientar e informar al oferente o buscador, el objetivo de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo y los requisitos necesarios para acceder a los servicios, los cuales incluye: Ser mayor de 18 años	Auxiliar de Registro	Protocolo de atención al ciudadano

	Presentar documento de identidad original, para realizar la validación y verificación de identidad Presentar hoja de vida con soportes de estudio y laborales (físico o digital). **NOTA:** En el caso de que el oferente o buscador no cuente con su documento de identidad en físico, deberá presentar el denuncio por perdida del documento emitido por la policía nacional y cualquier otro documento asimilable que contenga números de identificación y fotografía.		
2	**Pasos Ruta de empleabilidad** Explicar al oferente o buscador en que consiste la ruta de empleabilidad y brindar orientación sobre las expectativas que tienen las personas. Ruta de empleabilidad 1. Registro de la hoja de vida en la plataforma SISE, lo cual se realiza en el centro de empleo en módulo de registro o en la sala de autoregistro, ambas opciones asistidas por el funcionario de registro. 2. Entrevista de orientación laboral. 3. Asistir al taller de orientación laboral que busca preparar al oferente o buscador para futuros procesos de selección. 4. Recibir capacitación enfocada al mejoramiento de su perfil laboral. 5. Postulación a vacantes que estén disponibles y acordes al perfil.	Auxiliar de Registro	• SISE • Formato de registro de la atención y autorización de uso, tratamiento y protección de datos • Correo electrónico • Paso a paso de registro y postulación a vacantes
3	**Diligenciamiento Habeas Data** Una vez explicada la ruta de empleabilidad, se solicita al oferente o buscador el diligenciamiento del Formato de registro de la atención y autorización de uso, tratamiento y protección de datos se procederá con la realización del registro en SISE. **Nota:** Si la atención se realiza por medio de un facilitador o herramienta TICS, se debe enviar el link de habeas data aceptar términos y condiciones al oferente o buscador al email y este debe ser allegado al funcionario de registro totalmente diligenciado.	Auxiliar de Registro	• Formato de registro de la atención y autorización de uso, tratamiento y protección de datos
4	**Registro de la Hoja de Vida**: 1. Solicitar documento de identidad, para verificación de la identidad y hoja de vida (física o digital), para los oferente o buscador atendidos en el centro. 2. Validar si el buscador de empleo ya se encuentra registrado en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo SISE, se revisa la ruta de empleabilidad que este actualizada en los últimos 6 meses, si esta desactualizada se procede actualizar y se agenda entrevista de orientación laboral. 3. Si no se encuentra registrado, validar en la hoja de vida que cumpla con los requisitos mínimos para el registro en el SISE (Datos personales, formación académica y soportes, experiencia laboral y soportes y/o referencias laborales) y proceder al registro en SISE según la Resolución 295 de 2017 articulo 2 contenido mínimo de la hv:	Auxiliar de Registro	SISE Formato Hoja de Vida Básica

No.	Variables
	Datos personales
1	Fecha de nacimiento
2	País de nacimiento
3	Departamento de nacimiento
4	Municipio de nacimiento
5	Sexo
6	País de residencia
7	Departamento de residencia
8	Municipio de residencia
	Formación Académica
9	Nivel Educativo
10	Titulo Formación Académica
11	Fecha de finalización de Formación Académica
12	País
13	Profesión
	Experiencia Laboral
14	Perfil
15	Nombre del Cargo
16	Ocupación
17	País
18	Departamento
19	Municipio
20	Fecha de inicio de la Experiencia
21	Fecha de finalización de la Experiencia
22	Total tiempo de experiencia laboral
	Condiciones de la oferta de mano de obra
23	Aspiración salarial

4. Generar el usuario y contraseña e indicárselo al oferente o buscador , para que continúe con la actualización, rectificación y/o modificación o dar de baja su hoja de vida en la Plataforma de Servicio Público de empleo SISE a través de la página https://personas.serviciodeempleo.gov.co/. Se realiza el diligenciamiento de la hoja de vida según la resolución 295 de 2017, el contenido mínimo de la hoja de vida. Para efectos del Registro de Oferente o buscador, la información mínima de la hoja de vida corresponde a las siguientes variables:

- Datos personales
- Formación Académica
- Experiencia Laboral
- Condiciones de la oferta de mano de obra

6. Los oferentes o buscadores que se autorregistren y/o vayan a completar su hoja de vida en SISE, Indicarles que diligencien la hoja de vida al 100%.

   Informar que el campo de buscador de empleo, esencial para el filtro de hojas de vida que realiza el SISE y para que permita la auto postulación en las vacantes vigentes, por tal motivo se debe diligenciar.

7. En el caso de olvidar el usuario o contraseña, explicar el paso a seguir para la recuperación la cual consiste:

   - Dar click en “olvide mi usuario o clave”
   - Digitar el correo electrónico con el que se inscribió
   - Dar click en validar
   - Sí no recuerda el correo, dar click en olvide correo
   - Digitar documento de identidad y validar
   - Seguir los pasos que le indique la plataforma para recuperar sus credenciales.

En el caso de no poder recuperar las credenciales realizando los pasos anteriormente mencionadas, por favor acercarse al centro de empleo.

8. Orientar al usuario sobre los pasos a seguir.

Nota 1: Si el oferente o buscador no cuenta con una hoja de vida o se encuentra en una convocatoria u evento de la agencia de empleo, se puede sugerir el diligenciamiento del modelo de hoja de vida en formato Word, para quienes lo requiera.

Nota 2: Si el oferente o buscador no tiene conocimientos o habilidades en herramientas tecnológicas el funcionario de registro debe apoyar el registro al 100%.

- Si se identifica que el oferente o buscador puede aplicar a las rutas para población vulnerable, se le informa sobre las rutas para el cierre de brechas y si este accede puede ser remitido a:

- ✓ Ruta para adulto mayor- Centros Vida

	✓ Ruta de Migracion ✓ Ruta de Atención a Víctimas -CAIV "Centro de atención integral a víctimas" ✓ Ruta de diversidad de genero ✓ Ruta de la Mujer **Nota 3:** El SPE establece que todas las personas mayores de edad que cuenten con documento de identidad deben ser atendidas, sin embargo, solo aquellas que cumplan con el registro de su hoja de vida al 100% en el SISE pueden ser remitidas por la plataforma. **Nota 4:** Las personas con formación formal realizada fuera de Colombia, deberán contar con la convalidación de sus títulos, ante el Ministerio de Educación.		
5	**Agendamiento de Orientación laboral** Después de verificar que el oferente o buscador posee la hoja de vida completamente diligenciada en la plataforma, se procede la asignación de la cita para orientación laboral.	Auxiliar de Registro	SISE
6	Descargar de la plataforma SISE el reporte de oferente o buscador inscritos los primeros días hábiles de cada mes, con el fin de verificar la información registrada, elaborar el informe y remitirlo al Coordinador de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo para su validación.	Auxiliar de Registro	SISE Correo electrónico

REGISTRO DE POTENCIALES EMPLEADORES.

RESPONSABLE DEL PROCESO	**Gestor empresarial**
OBJETIVO	Brindar información sobre los servicios de la agencia de gestión y colocación empleo de la ALCALDIA DE CUCUTA al Potencial Empleador y grupos de interés del departamento, mediante una asesoría personalizada, asegurando el registro y orientación de los Potenciales Empleadores y sus vacantes.
ALCANCE	Inicia, con la solicitud anual de base de datos de Potenciales Empleadores a la coordinación de la AGCE y finaliza con la retroalimentación de la encuesta de satisfacción de clientes.
DOCUMENTOS APLICABLES INTERNOS	• Protocolo de atención al ciudadano • **Formato registro gestión de empresas de agce** • **Formato registro digital gestión de empresas agce** • Formato digital de planeación gestión empresarial agencia de gestión y colocación empleo ALCALDIA DE CUCUTA •
DOCUMENTOS APLICABLES EXTERNOS	• Ley 1636 de 18 junio 2013 • Ley 2225 de 2022 • Decreto 2852 2013 • Decreto 1072 de 2015 • Resolución 295 de 2017 • Resolución 1397 de 2015 • Resolución 583 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social • Decreto 1823 de 2020 • Resolución 2232 de 2021 • Resolución 2605 de 2014 • Resolución 3229 de 2022 y anexo técnico • Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas y de la Ley 1346 de 2009 • Ley Estatutaria N° 1618 de febrero de 2013 • Manual de uso plataforma de empleo prestador SISE
DEFINICIONES	• **Servicio Público De Empleo:** es una iniciativa del Gobierno Nacional que busca el encuentro entre la oferta y la demanda laboral

	del país de manera transparente, ágil y eficiente. • **SISE:** Plataforma del sistema de información del servicio de empleo • **Agencia De Empleo:** Se entiende por agencias de gestión y colocación de empleo, las personas jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras, que ejercen las actividades de: a) Los servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo; b) Otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por el Ministerio del Trabajo, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas; c) Servicios que, asociados a los de vinculación de la oferta y demanda de empleo, tengan por finalidad mejorar las condiciones de empleabilidad de los oferente o buscador , en el territorio nacional. • **Agencias públicas de gestión y colocación de empleo:** entidades de derecho público que prestan servicios de colocación sin percibir utilidades por dicha actividad. • **Registro de potencial empleador:** Es la inscripción presencial del potencial empleador, de manera asistida por el prestador, que incluye como mínimo: tipo de persona (natural o jurídica), razón social o nombre, numero de nit o documento de identificación, datos del representante legal (nombre y email), domicilio (ciudad, departamento y país), datos de la persona de contacto (nombre, teléfono y email), • **Vacante:** Es el puesto de trabajo no ocupado, para el cual el empleador está tomando medidas activas, con el objetivo de encontrar el candidato idóneo para cubrirlo. • **Potencial Empleador:** Potencial Empleador identificada con nit legalmente constituida, que se registra en la agencia • **Gestión Potencial Empleador:** Planear, organizar, integrar, articular, orientar y asesorar a todos los potenciales empleadores que soliciten el servicio de la agencia de empleo.
POLITICAS	• Para que un Potencial Empleador pueda acceder a los servicios de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo debe estar legalmente constituido. • Las vacantes registradas en la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo deben cumplir con los lineamientos mínimos legales vigentes establecidos y las nuevas disposiciones que en materia expida el Ministerio de Trabajo. • Todos los potenciales empleadores están obligados a registrarse en un prestador autorizado y reportar sus vacantes a la AGCE de acuerdo a la Ley 1636 de 2013 Articulo 31 que dicta el carácter obligatorio del registro de vacantes en el Servicio Público de Empleo. • Es responsabilidad y deber de cada colaborador de AGCE redactar y enviar correo electrónico al Servicio Público de Empleo al momento de presentar alguna inconsistencia en la plataforma SISE. • Los formatos digitales y físicos relacionados en el procedimiento deben ser resguardados por el responsable del proceso en el Driver de la agencia de empleo.

No.	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTROS
1	Solicitar anualmente a la Coordinación de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo, base de datos de Potenciales Empleadores para su gestión.	**Gestor** empresarial	Correo electrónico
2	Realizar mesa de trabajo mensualmente entre el gestor empresarial y los orientadores e intermediadores, con el fin de revisar y analizar la gestión, metas, vacantes frecuentes, vacantes de difícil colocación, reporte de colocados y resultados de los procesos	**Gestor** empresarial	Acta de reunión
3	Realizar la planeación quincenal de gestión a Potenciales Empleadores, priorizando los sectores que estén en mayor demanda y establecer contacto con los potenciales empleadores para realizar el agendamiento de las visitas y/o citas a través de Meet.	**Gestor** empresarial	Formato digital de planeación gestión empresarial agencia de gestión y colocación empleo ALCALDIA DE CUCUTA

			Formato registro digital gestión de empresas agce
4	**Registro de potenciales empleadores** 1. Solicitar los datos básicos del potencial empleador para realizar la inscripción en la plataforma SISE http://empresas.serviciodeempleo.gov.co/HomeEmpresa.aspx ; el gestor empresarial solicitará los siguientes datos: **Tipo de persona:** Naturales Jurídicas Razón social y/o nombre de la empresa **Datos Del Representante Legal:** Nombres y apellidos Numero de NIT o documento de identidad Domicilio Correo Electrónico Teléfonos de contacto **Persona de contacto:** Nombres y apellidos Teléfonos Correo Electrónico **Lugar**: Ciudad Departamento 2. Se valida la información legal del potencial empleador en la página web de la DIAN: https://muisca.dian.gov.co/WebRutMuisca/DefConsultaEstadoRUT.faces la existencia legal de la misma y en el RUES: https://www.rues.org.co/. 3. Se procede abrir una carpeta con el nombre del Potencial Empleador y se guarda un pantallazo de la validación en el driver de la agencia. 4. Una vez realizada la validación y esta se encuentre correctamente, se procede con el registro en el módulo de demandantes SISE http://empresas.serviciodeempleo.gov.co/HomeEmpresa.aspx y se debe marcar la casilla de autorización de uso de datos que arroja la plataforma SISE, una vez realizado el proceso se notifica a través de correo electrónico al Potencial Empleador la inscripción, relacionando usuario y contraseña en el SISE y asi realice el ingreso, registro de sus vacantes y revisión de procesos. 4.1 Adjuntar los siguientes archivos al correo electrónico para el potencial empleador.: - Manual de uso modulo demandantes - Portafolio AGCE - Guía para registro de vacantes Módulo convencional 5. Si llegara a presentar alguna inconsistencia la información legal del potencial empleador, se procede a contactar al potencial empleador mediante llamada y correo electrónico para informar la inconsistencia y así este pueda subsanar el hallazgo en el plazo de dos días a partir de haber puesto en conocimiento la inconsistencia, de llegarse a presentar que la inconsistencia no se pueda subsanar se le informara a la empresa que al no cumplir con los requisitos de inscripción no podrá ser registrado y la empresa será rechazada en el SISE. 6. Para realizar actualización, rectificación y/o modificación o dar de baja el registro del potencial empleador cuando lo solicite el mismo, este deberá mediante correo electrónico dirigido al gestor realizar	Gestor Empresarial	Formato registro gestión de empresas de agce Formato registro digital gestión de empresas agce Sistema de Información del Servicio Público de Empleo SISE Correo electrónico Página Web DIAN

	la solicitud de la gestión pertinente. *En el caso de actualización de la información el empleador tiene la opción de realizarlo el mismo en el link http://empresas.serviciodeempleo.gov.co/HomeEmpresa.aspx ingresando con el usuario y contraseña generados. El gestor empresarial enviará el correo electrónico con la solicitud de los datos requeridos al potencial empleador para realizar la gestión solicitada y confirmará mediante el mismo que la gestión fue realizada en la plataforma de acuerdo a lo solicitado.		
5	**Seguimiento plataforma** Realizar el seguimiento diario de Potenciales Empleadores registrados en la plataforma del servicio público de empleo SISE en el ítem notificaciones y alarmas y realizar la gestión del punto 4 y/o 5.	Gestor Empresarial	SISE
6	**Reporte** Descargar el primero día hábil de cada mes el reporte de Potenciales Empleadores y vacantes, directamente de la plataforma del servicio público de empleo SISE, con el fin de verificar la información publicada. Finalmente se procederá a realizar informes para remitirlos a la Coordinación.	Gestor Empresarial	SISE Correo electrónico
7	**Retroalimentación y encuesta de satisfacción** Al finalizar el proceso deberá facilitarle al usuario la encuesta de satisfacción para evaluar el servicio recibido y remitir el consolidado de respuesta a la coordinación para su respectiva gestión.	Gestor Empresarial	Correo electrónico

REGISTRO DE VACANTES.

RESPONSABLE DEL PROCESO	**Gestor empresarial**
OBJETIVO	Realizar el registro, verificación de información y publicación de vacantes en el sistema SISE, velando por el cumplimiento de un trabajo digno y decente para los buscadores de empleo.
ALCANCE	Inicia, con el registro de la vacante en la plataforma y finaliza con la publicación en el sistema Sise.
DOCUMENTOS APLICABLES INTERNOS	• Protocolo de atención al ciudadano
DOCUMENTOS APLICABLES EXTERNOS	• Ley 1636 de 18 junio 2013 • Ley 2225 de 2022 • Decreto 2852 2013 • Decreto 1072 de 2015 • Resolución 295 de 2017 • Resolución 1397 de 2015 • Resolución 583 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social • Decreto 1823 de 2020 • Resolución 2232 de 2021 • Resolución 2605 de 2014 • Resolución 3229 de 2022 y anexo técnico • Resolución 145 de 2017 • Resolucion 2047 de 2021 • Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas y de la Ley 1346 de 2009 • Ley Estatutaria N° 1618 de febrero de 2013 • Manual de uso plataforma de empleo prestador SISE
DEFINICIONES	• **Servicio Público De Empleo:** es una iniciativa del Gobierno Nacional que busca el encuentro entre la oferta y la demanda laboral del país de manera transparente, ágil y eficiente. • **SISE:** Plataforma del sistema de información del servicio de empleo • **Agencia De Empleo:** Se entiende por agencias de gestión y colocación de empleo, las personas jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras, que ejercen las actividades de: a) Los

	servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo; b) Otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por el Ministerio del Trabajo, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas; c) Servicios que, asociados a los de vinculación de la oferta y demanda de empleo, tengan por finalidad mejorar las condiciones de empleabilidad de los oferente o buscador , en el territorio nacional. • **Agencias públicas de gestión y colocación de empleo:** entidades de derecho público que prestan servicios de colocación sin percibir utilidades por dicha actividad. • **Registro de potencial empleador:** Es la inscripción presencial del potencial empleador, de manera asistida por el prestador, que incluye como mínimo: tipo de persona (natural o jurídica), razón social o nombre, numero de nit o documento de identificación, datos del representante legal (nombre y email), domicilio (ciudad, departamento y país), datos de la persona de contacto (nombre, teléfono y email). • **Registro de vacante:** Es la inscripción presencial, de manera asistida por el prestador, que incluye el contenido mínimo de vacante de acuerdo a la normatividad vigente Resolución 2605 de 2014 y la Resolución 129 de 2015 expedidas por la Unidad del SPE: Datos Básicos, perfil del candidato, Datos Complementarios, Condiciones de la solicitud. • **Vacante:** Es el puesto de trabajo no ocupado, para el cual el empleador está tomando medidas activas, con el objetivo de encontrar el candidato idóneo para cubrirlo. • **Potencial Empleador :** Potencial Empleador identificada con nit legalmente constituida, que se registra en la agencia • **Gestión Potencial Empleador:** Planear, organizar, integrar, articular, orientar y asesorar a todos los potenciales empleadores que soliciten el servicio de la agencia de empleo.
POLITICAS	• Para que un Potencial Empleador pueda acceder a los servicios de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo debe estar legalmente constituido. • Las vacantes registradas en la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo deben cumplir con los lineamientos mínimos legales vigentes establecidos y las nuevas disposiciones que en materia expida el Ministerio de Trabajo. • Todos los potenciales empleadores están obligados a registrarse en un prestador autorizado y reportar sus vacantes a la AGCE de acuerdo a la Ley 1636 de 2013 Articulo 31 que dicta el carácter obligatorio del registro de vacantes en el Servicio Público de Empleo. • Es responsabilidad y deber de cada colaborador de AGCE redactar y enviar correo electrónico al Servicio Público de Empleo al momento de presentar alguna inconsistencia en la plataforma SISE. • Los formatos digitales y físicos relacionados en el procedimiento deben ser resguardados por el responsable del proceso en el Driver de la agencia de empleo.

No.	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTROS
1	**Registro y validación de vacantes en SISE** - Se toma la información de la vacante al potencial empleador según articulo 3 de la resolución 2605 de 2014.	Gestor Empresarial	SISE Correo Electronico

	<table><tr><th>VARIABLE</th><th>DEFINICIÓN</th></tr><tr><td>Título de la vacante</td><td>Corresponde a una breve denominación del puesto de trabajo que se desea suplir.</td></tr><tr><td>Descripción de la vacante</td><td>Es la información detallada del perfil de la vacante que se desea suplir. Incluye, entre otros aspectos, las funciones generales, las habilidades, conocimientos y destrezas requeridas.</td></tr><tr><td>Tiempo de experiencia relacionada</td><td>Corresponde al número mínimo de meses y/o años que se requiere de experiencia, en las funciones definidas en la vacante.</td></tr><tr><td>Cantidad de vacantes</td><td>Corresponde al número de puestos de trabajo que se desea suplir.</td></tr><tr><td>Cargo</td><td>Corresponde a la función, ocupación u oficio a desempeñar en el lugar de trabajo.</td></tr><tr><td>Tipo de documento del empleador</td><td>Contiene alguna de las siguientes tres opciones: 1. NIT; 2. Cédula de Ciudadanía. 3. Cédula de Extranjería.</td></tr><tr><td>Número de identificación del empleador</td><td>Es el número único que identifica al empleador, de acuerdo con el tipo de documento señalado.</td></tr><tr><td>Razón social</td><td>Es el nombre de la persona natural, o la persona jurídica que aparece como tal en el documento público o privado de constitución o en los documentos posteriores que la reforman.</td></tr><tr><td>Fecha de publicación</td><td>Fecha a partir de la cual se publica la vacante.</td></tr><tr><td>Fecha de vencimiento</td><td>Corresponde a la terminación de la vigencia de la publicación de la vacante, definida por el empleador y en todo caso no superior a seis (6) meses.</td></tr><tr><td>Nivel de estudios requeridos</td><td>La vacante debe especificar alguno de los siguientes niveles educativos: 1. Primaria; 2. Básica secundaria; 3. Media; 4. Técnico; 5. Tecnólogo; 6. Universitario; 7. Especialización; 8. Maestría; 9. Doctorado; 10. No requiere</td></tr><tr><td>Profesión</td><td>Si la vacante requiere de una persona con educación superior, se debe especificar el título requerido.</td></tr><tr><td>Salario/ingreso</td><td>Corresponde al valor fijado (o a convenir) con la que se remunerará al trabajador que ocupará la vacante.</td></tr><tr><td>Departamento</td><td>Corresponde al Departamento del país donde se desarrollará la labor especificada en la vacante.</td></tr><tr><td>Municipio</td><td>Corresponde al Municipio donde se desarrollará la labor especificada en la vacante.</td></tr><tr><td>Sector económico</td><td>Hace referencia a la actividad económica de la empresa en la que se desempeñará el cargo.</td></tr></table> - Se registra en modulo http://empresas.serviciodeempleo.gov.co/HomeEmpresa.aspx. - La publicación de la vacante será conforme a la resolución 129 de 2015 y Resolución 2047 de 2021 expedidas por la Unidad del SPE y así proceder a la publicación, en un máximo de 2 dias una vez registrada en SISE.		
2	**Verificación de la información registrada** Se valida la información suministrada de acuerdo a los derechos fundamentales contemplados en la constitución política de Colombia articulo 53. y lineamientos del ministerio de trabajo y servicio publico de empleo en el Decreto 1072 de 2015 articulo 2.2.6.1.2.2. . 1. Igualdad de oportunidades para los trabajadores; 2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; 3. Estabilidad en el empleo; 4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; 5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; 6. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; 7. Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; 8. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. - Si la vacante no cumple con los estándares mínimos de un trabajo digno y decente, se procede a informar a la empresa vía correo electrónico, mencionando las razones y solicitando el ajuste para proceder con la publicación.	Gestor Empresarial	SISE Correo electrónico
3	**Excepción de publicación de vacantes** Excepción en la publicación de vacantes. La excepción de publicación procede únicamente en los casos previstos en el artículo 6° de la Resolución 2605 de 2014. Con base en las citadas disposiciones entiéndase por: Cargos estratégicos: aquellos cargos del nivel directivo y estratégico cuyas funciones tengan relación directa con la fijación de los objetivos a largo plazo y con la toma de decisiones que impacten transversalmente la empresa. 1. Proyectos especiales: aquellos cargos del nivel directivo y estratégico cuyas funciones tengan relación directa con el establecimiento de los	Gestor EmpresariaL	SISE Correo electronico

	objetivos generales de la ejecución de proyectos especiales. 2. Posiciones directivas en mercados e industrias especializadas: cargos del nivel directivo de industrias como la de hidrocarburos, eléctrica o minera. 3. Vacantes que por su naturaleza no deban ser públicas: cargos cuya publicación represente riesgo para la estabilidad del sistema financiero o de la seguridad nacional - Procedimiento para exceptuar de publicación una vacante. El Representante Legal o quien tenga a su cargo el área de talento humano de la empresa, en el momento que realice el registro de su vacante ante el prestador que haya elegido, solicitará de forma expresa la exclusión de publicación de la vacante, declarando bajo su responsabilidad que la misma corresponde a aquellas previstas en el artículo 6° de la Resolución 2605 de 2014. - Una vez recibido el registro de la vacante cuya excepción se solicita, el prestador omitirá publicarla y transmitirá ésta información en las condiciones establecidas en el anexo técnico de la presente resolución, indicando que se ha solicitado la omisión de su publicación. Evento en el cual, la información de la vacante no será publicada a través del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo. - Vacantes que no cumplan con los requisitos para exceptuarse de publicación. De encontrarse que las vacantes objeto de la solicitud de excepción de publicación realizada por el empleador, no cumplen efectivamente con las características establecidas en la reglamentación, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo oficiará a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo, para que adelante el trámite administrativo sancionatorio correspondiente. En este evento, no habrá responsabilidad por parte del prestador, siempre y cuando tenga constancia de la solicitud efectuada por el empleador.		
4	**Publicación de la vacante** - Al superar la validación se ingresa la información de las vacantes y puestos de trabajo suministrados por el Potencial Empleador en el aplicativo SISE. - Una vez publicada la vacante el Gestor Empresarial procede a remitir el correo electrónico al Potencial Empleador y al intermediador laboral asignado, el certificado de registro y publicación que emite la plataforma sise, e informar el siguiente proceso: ✓ Intermediador laboral asignado ✓ Fecha de publicación ✓ Fecha máxima de remisión de hojas de vidas ✓ Tiempo máximo de remisión 4 dias hábiles apartir de la publicación en SISE de la vacante.	Gestor empresarial	SISE Correo electrónico Formato de asignación de vacantes y seguimiento
5	**Seguimiento y gestión de plataforma** Realizar el seguimiento diario de vacantes registradas en la plataforma del servicio público de empleo SISE en el ítem notificaciones y alarmas y realizar la gestión del punto 1, 2 y 4.	Gestor Empresarial	SISE
6	**Seguimiento a la intermediación** Realizar seguimiento al proceso de intermediación laboral, teniendo en cuenta que el tiempo de respuesta de remisión de oferente o buscador no puede ser mayor a 4 días hábiles y que se cumpla con lo solicitado por parte del Potencial Empleador.	Gestor Empresarial	SISE Correo electrónico
7	**Colocación** Realizar el apoyo con los potenciales empleadores para que realicen el reporte de colocación mensualmente a la agencia de empleo, mediante correo electrónico o directamente en la plataforma Sise.	Gestor Empresarial	Correo Electrónico SISE
8	**Reporte** Descargar los primeros días hábiles de cada mes el reporte de Potenciales Empleadores y vacantes, directamente de la plataforma del servicio público de empleo SISE, con el fin de verificar la	Gestor Empresarial	SISE Correo electrónico

	información publicada. Finalmente se procederá a realizar informes para remitirlos a la Coordinación.		

REGISTRO Y PUBLICACION DE VACANTES DE HIDROCARBUROS

No.	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTROS
1	Indicar al potencial empleador el registro de la vacante en la plataforma SISE orientándose con el manual del empleador del Servicio público de empleo y la asesoría prestada por el gestor empresarial. El potencial empleador deber tener en cuenta las siguientes variables definidas para el registro de la vacante en el módulo E&P on shore: • Tipo de proyecto • Sector • Sub Sector • Título de la vacante. • Código interno de la vacante (Debe coincidir con el registro de la misma vacante entre otros prestadores) • Cargo (s) equivalente (s) (Ajustados a la resolución 2616 de 2016; obligatorio registro en caso de ajustarse al perfil) • Descripción. • Tiempo de experiencia • Nivel de estudio requerido • Profesión • ¿Requiere capacitación específica? (En caso de perfiles que requieren conocimientos específicos y/o especializados de la industria de hidrocarburos) • Selección de los núcleos de conocimiento (Asignación de hasta 3 núcleos de conocimientos solo aplica para MOC) • Tipo de contrato. • Salario • Ubicación de la vacante. (Municipio área de influencia del proyecto)	Gestor Empresarial	SISE Correo Electronico
2	Informar al potencial empleador de la excepción en la publicación de vacantes relacionada con cargos estratégicos; proyectos especiales; posiciones directivas en mercados e industrias especializadas y demás vacantes que por su naturaleza no deban ser públicas, para notificar el registro de estas vacantes; el gestor empresarial le indicara al potencial empleador que debe enviar un correo electrónico al prestador para conocimiento del registro de vacante excepcional; posteriormente se procede a comprobar que el perfil se ajusta a la excepción; en caso no ajustarse se le indicará que debe cancelar la vacante y publicarla normalmente.	Gestor Empresarial	SISE Correo electrónico
3	Realizado el registro de la vacante por parte del empleador, la agencia verificara la información entregada por este, y en caso de estar ajustada al ordenamiento jurídico, la publicara dentro del día hábil siguiente. ✓ Validar la información de la vacante registrada en el módulo E&P On shore; por el potencial empleador en la plataforma SISE, el gestor empresarial se contactará con el potencial empleador para retroalimentar la información de la vacante que se encuentre conforme a la normatividad vigente, en caso de requerir ajustes a la información; se realizarán de manera asistida en la comunicación vía telefónica con la autorización del mismo para garantizar las condiciones jurídicas y criterios de inclusión para población de difícil inserción para continuar con la publicación. El gestor empresarial indagará al potencial empleador si requiere conservar la confidencialidad en la publicación de la vacante; garantizando así no hacer públicos esta información. El gestor empresarial debe tener en cuenta al realizar la validación de la información en la vacante registrada; los siguientes principios establecidos por el Servicio Público de Empleo y contemplados en el Decreto 2852 de 2013; art. 3; entre estos la Universalidad, Igualdad, Integralidad, Confiabilidad, Enfoque diferencial y Calidad.	Gestor Empresarial	SISE Correo electrónico

	Las vacantes registradas en el módulo E&P On shore se valida la siguiente información en contacto con el potencial empleador. • Tipo de proyecto • Sector • Sub Sector • Título de la vacante. • Código interno de la vacante (Debe coincidir con el registro de la misma vacante entre otros prestadores) • Cargo (s) equivalente (s) (Ajustados a la resolución 2616 de 2016; obligatorio registro en caso de ajustarse al perfil) • Descripción. • Tiempo de experiencia • Nivel de estudio requerido • Profesión • ¿Requiere capacitación específica? (En caso de perfiles que requieren conocimientos específicos y/o especializados de la industria de hidrocarburos) • Selección de los núcleos de conocimiento (Asignación de hasta 3 núcleos de conocimientos solo aplica para MOC) • Tipo de contrato. • Salario • Ubicación de la vacante. (Municipio área de influencia del proyecto) ✓ Si no es posible realizar el contacto con el potencial empleador en un tiempo máximo de 1(un) día hábil, se procederá a devolver la vacante por los motivos de devolución indicados en la plataforma SISE, con el fin de que el potencial empleador retroalimente el perfil garantizando la información necesaria para la publicación. ✓ El termino de la ✓ publicación de la vacante establecido por el empleador en todo caso no podra ser inferior a tres (3) dias , ni superior a seis (6) meses. Para tales efectos los términos serán contados apartir del dia hábil siguiente a aquel en que se realice correcto de la vacante.		
4	Confirmar la publicación de la vacante al potencial empleador, asignando las vacantes al intermediador laboral en la plataforma SISE, remitiendo un correo electrónico con la publicación al potencial empleador con copia al intermediador asignado; también remitirá un correo electrónico adicional donde se indica el municipio y área rural a priorizar (veredas, corregimientos, etc), donde se espera sea residente el oferente en las áreas donde se encuentren los proyectos y según lo indicado por el potencial empleador; para garantizar la remisión de oferentes o buscadores en cumplimiento de la resolución 0334 de 2021.	Gestor empresarial	SISE Correo electrónico Formato de asignación de vacantes y seguimiento
5	En el caso de que un potencial empleador solicite la cancelación de la vacante a los intermediadores, éste lo hará a través de un correo electrónico dirigido al gestor empresarial; indicando el motivo por el cual se cancela la vacante. El gestor empresarial es el responsable de autorizar y/o proceder con la cancelación, luego se realizará notificación al empresario de la cancelación de la vacante por correo electrónico.	Gestor Empresarial	SISE
6	**Seguimiento a la intermediación** Realizar seguimiento al proceso de intermediación laboral, teniendo en cuenta que el tiempo de respuesta de remisión de oferente o buscador se cumpla dentro de los tiempos estipulados y que se cumpla con lo solicitado por parte del Potencial Empleador.	Gestor Empresarial	SISE Correo electrónico
7	**Colocación** Realizar el apoyo con los potenciales empleadores para que realicen el reporte de colocación mensualmente a la agencia de empleo, mediante correo electrónico o directamente en la plataforma Sise.	Gestor Empresarial	Correo Electrónico SISE
8	**Reporte** Descargar el primer dia habil de cada mes el reporte de Potenciales Empleadores y vacantes, directamente de la plataforma del servicio público de empleo SISE, con el fin de verificar la información publicada. Finalmente se procederá a realizar informes para remitirlos a la Coordinación.	Gestor Empresarial	SISE Correo electrónico

ORIENTACION OCUPACIONAL A OFERENTES O BUSCADORES.

RESPONSABLE DEL PROCESO	**Orientador laboral**
OBJETIVO	Identificar las fortalezas y aspecto a mejorar de los oferentes o buscadores, a través de una orientación laboral pertinente para el cierre de brechas y ofreciendo herramientas que les facilite su reinserción laboral o emprender.
ALCANCE	Inicia desde la recepción y verificación de la hoja de vida diligenciada al 100% en la plataforma SISE y finaliza con la emisión del reporte mensual generado por la plataforma SISE.
DOCUMENTOS APLICABLES INTERNOS	• Formato de registro y autorización de uso, tratamiento y protección de datos del ALCALDIA DE CUCUTA • Protocolo de atención al ciudadano
DOCUMENTOS APLICABLES EXTERNOS	• Ley 1636 de 18 junio 2013 • Ley 2225 de 2022 • Decreto 2852 2013 • Decreto 1072 de 2015 • Resolución 295 de 2017 • Resolución 1397 de 2015 • Resolución 583 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social • Decreto 1823 de 2020 • Resolución 2232 de 2021 • Resolución 2605 de 2014 • Resolución 3229 de 2022 y anexo técnico • Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas y de la Ley 1346 de 2009 • Ley Estatutaria N° 1618 de febrero de 2013 • Manual de uso plataforma de empleo prestador SISE
DEFINICIONES	• **Servicio Público De Empleo:** es una iniciativa del Gobierno Nacional que busca el encuentro entre la oferta y la demanda laboral del país de manera transparente, ágil y eficiente. • **SISE:** Plataforma del sistema de información del servicio de empleo • **Agencia De Empleo:** Se entiende por agencias de gestión y colocación de empleo, las personas jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras, que ejercen las actividades de: a) Los servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo; b) Otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por el Ministerio del Trabajo, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas; c) Servicios que, asociados a los de vinculación de la oferta y demanda de empleo, tengan por finalidad mejorar las condiciones de empleabilidad de los oferente o buscador , en el territorio nacional. • **Agencias públicas de gestión y colocación de empleo:** entidades de derecho público que prestan servicios de colocación sin percibir utilidades por dicha actividad. • **Oferente o buscador:** La persona natural que desee registrar su hoja de vida en el Servicio Público de Empleo, podrá hacerlo a través de cualquiera de los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo. Con el registro en el respectivo prestador, la persona natural acepta la transmisión de los datos básicos de su hoja de vida al Sistema de información del Servicio Público de Empleo con la finalidad de cumplir la ruta establecida del Servicio Público de Empleo para la búsqueda de ofertas laborales y fortalecimiento de competencia claves y transversales. • **Orientación Laboral:** Busca complementar la hoja de vida de los buscadores de empleo, analizar sus capacidades y competencias, relacionadas con sus expectativas y situación de mercado laboral y diseñar conjuntamente una ruta o proyecto ocupacional.
POLITICAS	• Todo oferente o buscador debe presentarse con su documento de identidad para acceder a la entrevista de orientación laboral.

	• Los oferentes o buscadores al momento de recibir la orientación laboral deben presentarse con la hoja de vida en físico y sus respectivos soportes. • La agencia de empleo no conserva hojas de vida ni soportes que sustenten la información relacionada en la hoja de vida. • En la entrevista de orientación laboral el prestador mantiene la información suministrada por el oferente o buscador bajo el concepto de confidencialidad. • Los orientadores deben realizar la entrevista de orientación laboral bajo los parámetros del protocolo de atención al ciudadano. • Es responsabilidad y deber de cada colaborador de AGCE redactar y enviar correo electrónico al Servicio Público de Empleo al momento de presentar alguna inconsistencia en la plataforma SISE. • La duración de la entrevista de orientación laboral tendrá un tiempo mínimo de 15 minutos y máximo 20 minutos pudiendo variar según la dinámica de la entrevista y la vigencia de la misma, tendrá una duración de 6 meses, posterior a este tiempo se debe realizar la actualización pertinente.

No.	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTROS
1	**Validación del registro en SISE.** Recibir al oferente y verifica que la hoja de vida en SISE esté diligenciada al 100%, si la hoja de vida en SISE diligenciada al 100%, pasar al punto 3, de lo contrario pasar al punto 2. **Nota:** Se recalca al oferente la importancia de actualizar la hoja de vida en la plataforma SISE cada vez que se genere un cambio en la información (información básica, nivel educativo, experiencia laboral, educación informal e idiomas y habilidades).	Orientador / intermediador Laboral	**SISE** **Formato de registro de la atención y autorización de datos.**
2	**Complementar HV en Módulos de consulta.** Enviar al oferente a los módulos de auto consulta para que termine el registro de su hoja de vida al 100% o apoyar el diligenciamiento al oferente. **Nota:** En caso de que el oferente no tenga manejos tecnológicos se devuelve al módulo de registro para recibir apoyo.	Orientador / intermediador Laboral	SISE
3	**Validación de información registrada en SISE.** Solicitar soportes físicos de hoja de vida, para verificar que la información sobre nivel educativo y experiencias laborales exista en plataforma SISE y sea verídica. Así mismo Verificar e incluir cargos de interés laboral teniendo en cuenta el perfil laboral y los intereses ocupacionales del oferente. **Nota:** La AGCE no conservara los documentos físicos de los oferentes, a menos que, el oferente pertenezca a un programa de gobierno que exija la conservación de los mismos.	Orientador / intermediador Laboral	SISE
4	**Caracterización en SISE Población focalizada.** Registrar en plataforma si el oferente pertenece a una población focalizada y/o programa de gobierno.	Orientador / intermediador Laboral	SISE
5	**Evaluación de la entrevista.** Realizar evaluación sobre la entrevista de orientación, dando un concepto laboral breve del oferente, se hace cierre de la entrevista en plataforma SISE. Al finalizar, el oferente firma el formato de asistencia a entrevista de orientación laboral.	Orientador / intermediador Laboral	**Formato de registro de la atención y autorización de datos.**
6	**Preregistro y Registro a Taller de Orientación laboral**	Orientador / intermediador Laboral	SISE

	Preregistrar y registrar por la plataforma SISE al oferente a taller de orientación laboral con el fin de continuar la ruta de empleabilidad. Para ello el orientador evalúa si es necesario reforzar algunos aspectos en cuanto a elaboración adecuada de la hoja de vida, presentación personal, actitud durante la entrevista y competencias laborales. **Nota:** Esta acción se realiza en caso de considerarlo pertinente de acuerdo con la evaluación de la entrevista de orientación laboral**.**		Instrumento digital de evaluación
7	**Preregistro y registro a capacitaciones** Preregistrar y registrar al oferente por la plataforma SISE a capacitaciones que contribuyan al cierre de brechas. **Capacitacion:** Se brindará una oferta de capacitaciones en temas como: Propósito de Vida y Habilidades Blandas, Habilidades Comerciales, estos pueden variar según la necesidad del mercado. **Periodicidad:** Permanente **Duración:** 4 – 8 horas, según necesidad **Difusión:** Redes y/o cartelera y/o pagina web Nota: esta actividad se realizará siempre y cuando existan capacitaciones disponibles.	Orientador / intermediador Laboral	SISE
8	**Informe Mensual** Generar y enviar vía correo electrónico el reporte mensual del módulo de direccionamiento del proceso de orientación laboral, los primeros días hábiles del mes a la Coordinación de la AGCE.	Orientador laboral	Correo electrónico

DIRECCIONAMIENTO AL TALLER DE ORIENTACION OCUPACIONAL A OFERENTES O BUSCADORES DE EMPLEO

#	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO	RESPONSABLE
1	**Preregistro al taller.** Realizar pre registro al taller de orientación ocupacional al oferente o buscador de empleo en la plataforma SISE. En el momento en el que se registre a una persona con Discapacidad, se debe informar al colaborador encargado de brindar el taller de orientación ocupacional; vía correo electrónico indicando nombre, número de documento y tipo de discapacidad del oferente. El orientador realizará los ajustes razonables para la atención de personas con Discapacidad en dicho taller y sies necesario solicitará la presencia de un intérprete (tenerpresente que esta solicitud se debe hacer con 7 días de anticipación como mínimo).	**SISE**	**Orientación e Intermediación Laboral**
2	**Generar listado de registrados.** Generar el listado de oferentes o buscadores de empleo registrados en la convocatoria de taller de orientación ocupacional a través de la plataforma SISE.	**SISE**	**Orientación e Intermediación Laboral**
3	**Toma de asistencia.** Tomar asistencia al inicio del taller de orientación ocupacional.	**SISE**	**Orientación e Intermediación Laboral**
4	**Desarrollo del taller.** Realizar el taller de orientación ocupacional en la fecha yhora programada, desarrollando el contenido del mismo **Descripción del taller de orientación ocupacional**	**SISE**	**Orientación e Intermediación Laboral**

	• **Duración:** 3 horas • **Periodicidad:** única vez • **Modalidad**: presencial o atención remota através de la plataforma Microsoft TEAMS. • **Medios de convocatoria:** piezas publicitas, mensajes de texto, divulgación por redes corporativas y llamadas telefónicas. • **Material de orientacion:** uso de diapositivas, videos ilustrativos, juego de roles y actividades teorico-practico • **Lugar:** salones de los diferentes centros empleo. • **Medio informativo de inscripción:** correo electrónico del oferente o buscador de empleo. • **Temática:** ✓ **Estructura de hoja de vida:** socialización manejo de plataforma SISE; de formación académica, habilidades, experiencial laboral, referencias, soportes. ✓ **Creación de marca personal e impacto procesos de selección:** definición de conceptos; elaboración de marca personal; aspectos que influyen en la creación de la marcapersonal (imagen interna y externa). ✓ **Aspectos claves para una entrevista Satisfactoria:** el candidato ideal; cómo influye la actitud en la entrevista; preguntas frecuentes; tipos de pruebas. **Nota:** En municipios donde se desarrolla proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, se realiza socialización del marco normativo de las medidas especiales.		
5	**Medición de la satisfacción.** Medir el grado de satisfacción de los oferentes ob u s c a d o r e s de empleo y pertinencia de los temas tratados frente al taller de orientación ocupacional: **Atención presencial:** Formato encuesta de experiencia de clientes agencia empleo personas **Atención Remota:** a través del link de la encuesta.	**Encuesta de experiencia de clientes Fisica o Virtual**	**Orientación e Intermediación Laboral**
6	**Evaluación del taller y Cierre.** Realizar la evaluación del taller de orientación laboral pormedio de la plataforma SISE y proceder a realizar el cierredel formato de asistencia taller orientación ocupacional	**SISE** **Formato de asistencia taller orientación ocupacional**	**Orientación e Intermediación Laboral**
7	Generar y enviar el reporte mensual de asistentes al tallerde orientación laboral por punto de atención validadodesde la plataforma SISE, los primeros días hábiles de cada mes a la Coordinadora de AGCE.	**Correo electrónico**	**Orientación e Intermediación Laboral**

ORIENTACION OCUPACIONAL A POTENCIALES EMPLEADORES.

#	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO	RESPONSABLE
1	Realizar asesoría al potencial empleador del análisis del entornolaboral de acuerdo a la gestión en materia de empleabilidad realizada por la agencia de empleo y apoyándonos en material proporcionado por la unidad del servicio público de empleo.	Correo electrónico	**Gestor empresarial**

2	Asesorar de manera personalizada al potencial empleador cómoacceder al manual del empleador del Servicio público de empleoque se encuentra en la plataforma SISE, y en base a este contarácon un material de apoyo para el registro vacantes. Adicionalmente se socializará el portafolio de servicios de la agencia de gestión y colocación de empleo; donde incluye la hojade ruta de servicios al empleador, deberes en la retroalimentacióny reporte de la información de los procesos vigentes en la plataforma SISE.	Manual del Empleador Portafolio de Servicios Agencia	**Gestor empresarial**
3	Asesorar al potencial empleador al registrar sus vacantes,teniendo en cuenta la construcción del perfil de la vacante a publicar, incluyendo las variables definidas para el registro de lavacante: • Título de la vacante. • Descripción. • Tiempo de experiencia • Nivel de estudio requerido • Profesión • Salario • Ubicación de la vacante. • Tipo de contrato. Así mismo realizara capacitación en el manejo de la plataforma SISE para registro de vacantes de acuerdo a la necesidad del potencial empleador.	SISE Correo electrónico	**Gestor empresarial**
4	Programar los eventos dirigidos a los potenciales empleadores mediante reunión de equipo de gestión empresarial trimestral, para identificar la necesidad del tejido empresarial; se debe incluir temáticas de mercado laboral, modalidades de contratación, beneficios tributarios, inclusión laboral, eventos de reconocimiento empresarial, programas y proyectos de la agencia de gestión y colocación de empleo. También se realizarán eventos dirigidos a potenciales empleadores por demanda de acuerdo al programa de gobierno que se constituya priorizar al tejido empresarial.	Correo electrónico Registro de asistencia	**Gestor empresarial**
5	Gestionar las convocatorias de los eventos para los potenciales empleadores mediante los canales de comunicación de la alcaldia, incluyendo piezas publicitarias, difusión de mailing, mensajería instantánea a través de la línea corporativas del gestor empresarial.	**Correo electrónico**	**Gestor empresarial**
6	Atender las solicitudes realizadas de los potenciales empleadoresmediante nuestros canales de atención, correo electrónico, líneasde corporativas de gestoría empresarial, visitas u otros medios de comunicación de la Alcaldia.	**Correo electrónico**	**Gestor empresarial**
7	Gestionar las actividades de orientación al potencial empleador de acuerdo a: • Duración: 1 – 3 horas de acuerdo al contenido • Periodicidad: mínimo cada 2 meses. • Modalidad: presencial en salones del centro empleo y/o atención remota a través de las herramientasde videoconferencia disponibles por la entidad. • Medios de convocatoria: piezas publicitarias, difusión de mailing, mensajería instantánea a través de la línea corporativas del gestor empresarial. • Material de orientación al potencial empleador: Uso de diapositivas, videos ilustrativos; interacción digital mediante la plataforma SISE. • Medio inscripción: formularios de inscripción, correo electrónico y líneas corporativas del gestor empresarial.	**Correo electrónico**	**Gestor empresarial**

8	Orientar al potencial empleador en la priorización de población vulnerable, socializar beneficios de contratación de población dedifícil inserción laboral y sensibilizar al empresario en realizar inclusión laboral con enfoque diferencial. Así mismo debe promover la ruta de inclusión laboral de personas con discapacidad y los programas de gobierno que impulsan la inclusión laboral de la población vulnerable.	SISE Modulo	**Gestor empresarial**

PRESELECCION.

RESPONSABLE DEL PROCESO	**Intermediador laboral**
OBJETIVO	Asegurar el encuentro efectivo entre oferta y demanda laboral en la región, pre- seleccionando los candidatos que más se ajusten a los perfiles solicitados por los Potenciales Empleadores, remitiendo a tiempo y contribuir a la disminución de tiempos de reclutamiento en sus procesos internos.
ALCANCE	Revisión de las nuevas vacantes publicadas a través del proceso de Gestión empresarial, hasta la remisión de las hojas de vida de oferente o buscador que cumplan con el perfil solicitado y actualización del estado en la plataforma ha Colocado, Finaliza con la emisión del reporte mensual generado por la plataforma SISE.
DOCUMENTOS APLICABLES INTERNOS	• Protocolo de atención al ciudadano
DOCUMENTOS APLICABLES EXTERNOS	• Ley 1636 de 18 junio 2013 • Ley 2225 de 2022 • Decreto 2852 2013 • Decreto 1072 de 2015 • Resolución 295 de 2017 • Resolución 1397 de 2015 • Resolución 583 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social • Decreto 1823 de 2020 • Resolución 2232 de 2021 • Resolución 2605 de 2014 • Resolución 3229 de 2022 y anexo técnico • Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas y de la Ley 1346 de 2009 • Ley Estatutaria N° 1618 de febrero de 2013 • Manual de uso plataforma de empleo prestador SISE
DEFINICIONES	• **Servicio Público De Empleo:** es una iniciativa del Gobierno Nacional que busca el encuentro entre la oferta y la demanda laboral del país de manera transparente, ágil y eficiente. • **SISE:** Plataforma del sistema de información del servicio de empleo • **Agencia De Empleo:** Se entiende por agencias de gestión y colocación de empleo, las personas jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras, que ejercen las actividades de: a) Los servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo; b) Otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por el Ministerio del Trabajo, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas; c) Servicios que, asociados a los de vinculación de la oferta y demanda de empleo, tengan por finalidad mejorar las condiciones de empleabilidad de los oferente o buscador , en el territorio nacional. • **Agencias públicas de gestión y colocación de empleo:** entidades de derecho público que prestan servicios de colocación sin percibir utilidades por dicha actividad. • **Oferente o buscador.** La persona natural que desee registrar su hoja de vida en el Servicio Público de Empleo, podrá hacerlo a través de cualquiera de los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo. Con el registro en el respectivo prestador, la persona natural acepta la transmisión de los datos básicos de su

	hoja de vida al Sistema de información del Servicio Público de Empleo con la finalidad de cumplir la ruta establecida del Servicio Público de Empleo para la búsqueda de ofertas laborales y fortalecimiento de competencia claves y transversales. • **Intermediación Laboral:** Es el proceso por el cual, los operadores de las Agencias de Gestión y colocación de empleo remiten los perfiles de los candidatos preseleccionados a los empleadores de acuerdo a las vacantes solicitadas. • **Preselección:** Permite identificar entre los oferentes o buscadores inscritos aquellos que cumplan con el perfil requerido por la vacante mediante acciones generadas por el sistema de información autorizado y/o acciones del prestador. • **Remisión:** son las acciones que permiten poner a disposición del Potencial Empleador las hojas de vida de los oferentes o buscadores preseleccionados que cumplen con lo requerido en la vacante por medio del sistema de información autorizado. El prestador deberá implementar estrategias de retroalimentación respecto a los oferentes o buscadores remitidos. • **Matching:** Herramienta de la plataforma SISE que permite encontrar los candidatos para una vacante específica y remitirlos a los procesos de selección abiertos por los empleadores. • **Colocado:** Oferente o buscador contratado por una Potencial Empleador.
POLITICAS	• Es responsabilidad y deber de cada colaborador de AGCE redactar y enviar correo electrónico al Servicio Público de Empleo al momento de presentar alguna inconsistencia en la plataforma SISE. • No se puede excluir para la postulación y colocación de vacantes a ningún oferente o buscador por no haber cumplido con la ruta de empleabilidad establecida por el Servicios Público de Empleo, es deber del funcionario completar la ruta de empleabilidad del oferente o buscador para su facilitar su remisión y/o colocación. • Las fuentes de reclutamiento autorizadas serán las siguientes: Plataforma Sise, Redes sociales corporativas, Pagina web corporativa, Mensajes de texto oficiales corporativos, Medios impresos y televisivos oficiales corporativos. • Solo se puede dar inicio al proceso de intermediación laboral una vez se encuentre publicada la vacante en la plataforma SISE. • Se debe realizar el envío de encuestas de satisfacción a Potenciales Empleadores, para verificar la percepción que tienen los empleadores frente al servicio de la AGCE.

No.	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTROS
1	Para dar inicio al proceso de preseleccion, los intermediadores laborales deben revisar diariamente en la plataforma de servicio público de empleo, en el módulo de reportes, opción indicadores totales/vacantes/ver detalle, las vacantes publicadas y asignadas, para dar inicio a la gestión de la vacante.	Intermediador laboral	**SISE** **Correo Electrónico**
2	Una vez identificada la vacante se debe establecer contacto con el potencial empleador, para realizar una breve presentación del intermediador a cargo y ahondar sobre la información de la vacante a gestionar.	Intermediador laboral	**Correo Electrónico**
3	**Paso a paso para el Reclutamiento** Buscar candidatos de acuerdo al perfil solicitado por la empresa de acuerdo al modelo tradicional en donde se valida formación académica, cursos complementarios y experiencia laboral, teniendo en cuenta las diferentes fuentes reclutamiento autorizadas y en el siguiente orden de prioridad: 1. Revisar las hojas de vida de los oferentes Auto-postulados y las Auto-postulaciones asistidas a la vacante por medio de la plataforma SISE, módulo de gestión de intermediación, opción: gestionar procesos/proceso/código del proceso. 2. En caso de que los oferentes Auto-postulados y las Auto-postulaciones asistidas no cumplan con los requisitos exigidos en la vacante se procederá	Intermediador Laboral	SISE

	a buscar más oferentes por medio de la plataforma SISE a través de la herramienta Matching. Si no se encuentran oferentes que cumplan con el perfil continuar en el punto 3. 3. El intermediador laboral o gestor empresarial remite la información sobre la vacante a través de correo electrónico al área de comunicaciones o aliados para la publicación en los periódicos, páginas web, redes sociales; medios a través del cual se le informa a los candidatos los pasos de aplicación a esta. La pieza comunicacional diseñada deberá publicarse en redes sociales del ALCALDIA DE CUCUTA y de la Secretaria de Desarrollo y en la cartelera de la Agencia. Cada publicación deberá llevar el código de la vacante y la descripción de la misma. 4. Una vez agotadas las anteriores opciones se procede a difundir en otros medios de reclutamiento para aquellas vacantes que definitivamente no se consiguieron los candidatos que cumplirán el perfil requerido.		
4	**Paso a paso para la Preselección** Permite identificar entre los oferentes o buscadores inscritos aquellos que cumplan con el perfil requerido por la vacante mediante acciones generadas por el sistema de información autorizado y/o acciones del prestador. 1. Realizar la revisión y filtro a los oferentes o buscadores sugeridos por la plataforma resultado de las auto postulaciones y el matching y aquellos reclutados por otros medios mencionados anteriormente, aquellos que cumplen con el perfil y que cuentan con la ruta de empleabilidad completa y actualizada, serán preseleccionados. 2. Validar las hojas de vida a través de la plataforma teniendo en cuentalos criterios ✓ **Lugar de residencia**: para todos los casos corresponderá al municipio o municipios señalados por el empleador al momento de registrar la vacante. ✓ **Formación académica:** para el caso de perfiles estandarizados el prestador partirá del menor requerimientode formación previsto en la casilla “Nivel Educativo” contenida en el anexo técnico de la estandarización de perfiles. ✓ **Experiencia laboral:** para el caso de perfiles estandarizados elprestador observará el tipo y tiempo de experiencia requerido para cada perfil en el Anexo Técnico de la Resolución 2616 de 2016 del Ministerio del Trabajo. Los requerimientos de formación académica previstos en la casilla de “Experiencia Laboral” que sean inferiores a los previstos en la casilla de “Nivel Educativo”, solo serán observados por el prestador cuando no se encuentren oferentes con la formación prevista en esta última casilla. ✓ Los cursos, competencias y conocimientos requeridos por cada perfil serán consideradas para realizar la preselección, en especial, cuando existan varios oferentes que cumplan lascondiciones anteriores. 3. Establecer comunicación telefónica con los candidatos que cumplencon el perfil laboral de las vacantes, se realiza validación de los datos	Intermediador Laboral /Orientadora Laboral	SISE Correo electrónico

	contenidos en la hoja de vida de la plataforma sise, en caso de que se encuentre incompleta se procede a realizar la actualización de los datos, teniendo en cuenta el protocolo de servicio agencia de gestión y colocación de empleo y Manual de protocolo para la atención al cliente presencial, telefónico, virtual y por correspondencia. Posteriormente se le indica al oferente que a través del portal web de la agencia; podrá acceder al instructivo auto postulación a vacantes, en aras de que cuente con material de apoyo que le permita potencializar sus competencias en el proceso de búsqueda de empleo, 4. Los oferentes reclutados que no cuenten con ruta de empleabilidad se debe contactar por correo electrónico y telefónico e invitarlos a realizar la ruta de empleabilidad, una vez la persona realice la ruta de empleabilidad, puede ser preseleccionada. Nota: En caso de no contar con el perfil requerido se debe realizar la búsqueda a través de medios masivos corporativos y plataformas de búsqueda de empleo externas		
5	**Respuesta a vacantes** 1. Informar al empresario en el tiempo de respuesta de 4 días hábiles máximo, el estado actual de la intermediación laboral, si la vacante es de difícil gestión se informará al empresario mediante correo electrónico con copia al gestor empresarial que se procede a realizar el uso de las fuentes de reclutamiento disponibles en AGCE (elaboración de pieza publicitaria, publicación en medios de comunicación corporativos, publicación en las plataformas de búsqueda de empleo externas y convocatorias). El tiempo de respuesta para la consecución de las vacantes de difícil gestión será de máximo 10 días hábiles. 2. De acuerdo al resultado del proceso de preselección donde las los oferentes ya cumplen con el perfil, proceder a realizar la remisión de las hojas de vida a través de la plataforma SISE y vía correo electrónico al empresario. 3. En el correo electrónico donde se envían las hojas de vida SISE este debe ser copiado al gestor empresarial, quien apoyará en el seguimiento ante el Potencial Empleador, para conocer la efectividad de la intermediación realizada o si se requiere nuevo envío de hojas de vida.	Intermediador Laboral	Correo Electrónico SISE
6	**Contacto con el oferente.** Informar al oferente o buscador de empleo estar atento a lasnotificaciones que genera la plataforma SISE vía correo electrónico (remisión, preselección, no selección o colocación), donde informa el estado del proceso frente a las vacantes a las cuales se hayapostulado directamente o haya sido remitidos de forma directa por el prestador.	Intermediador Laboral	SISE
8	**Retroalimentación y encuesta de satisfacción** Al finalizar el proceso deberá facilitarle al usuario la encuesta de satisfacción para evaluar el servicio recibido.	Intermediador laboral	Correo electrónico
9	Generar y enviar el reporte mensual del proceso de intermediación laboral, validado desde la plataforma SISE, los primeros días hábiles de cada mes a la coordinación de la agencia.	Intermediador laboral	SISE Correo electrónico

PRESELECCION DE HIDROCARBUROS

No.	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTROS
1	Para dar inicio al proceso de intermediación laboral, los intermediadores laborales deben revisar diariamente en la plataforma de servicio público de empleo, en el módulo de reportes, opción indicadores totales/vacantes/ver detalle, las vacantes publicadas y asignadas, para dar inicio a la gestión de la vacante.	Intermediador laboral	**SISE** **Correo Electrónico**
2	Una vez identificada la vacante se debe establecer contacto con el potencial empleador, para realizar una breve presentación del intermediador a cargo y ahondar sobre la información de la vacante a gestionar.	Intermediador laboral	**Correo Electrónico**
3	Realizar búsqueda de candidatos, haciendo uso de la herramienta Matching establecido por la plataforma SISE; teniendo en cuenta los oferentes con postulación directa (autopostulados) y los establecidos por la misma. Exportar el detalle de la totalidad de candidatos inscritos en plataforma para dichas vacantes.	Intermediador Laboral	SISE
4	Validar las hojas de vida a través de la plataforma teniendo en cuenta los criterios • Lugar de residencia: para todos los casos corresponderá al municipio o municipios señalados por el empleador al momento de registrar la vacante. • Formación académica: para el caso de perfiles estandarizados el prestador partirá del menor requerimiento de formación previsto en la casilla “Nivel Educativo” contenida en el anexo técnico de la estandarización de perfiles. • Experiencia laboral: para el caso de perfiles estandarizados el prestador observará el tipo y tiempo de experiencia requerido para cada perfil en el Anexo Técnico de la Resolución 2616 de 2016 del Ministerio del Trabajo. Los requerimientos de formación académica previstos en la casilla de “Experiencia Laboral” que sean inferiores a los previstos en la casilla de “Nivel Educativo”, solo serán observados por el prestador cuando no se encuentren oferentes con la formación prevista en esta última casilla. • Los cursos, competencias y conocimientos requeridos por cada perfil serán consideradas para realizar la preselección, en especial, cuando existan varios oferentes que cumplan las condiciones anteriores	Intermediador Laboral /Orientadora Laboral	SISE Correo electrónico
5	Recibir llamada por parte de los buscadores de empleo interesado en las vacantes, apoyando el proceso de auto postulación directa. Así mismo, se indica al oferente que a través del portal web; podrá acceder al instructivo de auto postulación a vacantes, en aras de que cuente con el material que le permita potencializar sus competencias en el proceso de búsqueda de empleo. Es importante mencionar, que cada vez que se realiza una acción con la hoja de vida de un oferente (remisión, preselección, no selección o colocación) SISE genera un mensaje vía correo electrónico informando el estado del candidato frente a las vacantes a las cuales se haya postulado directamente o haya sido remitidos de forma directa por el prestador.	Intermediador Laboral	

REMISION.

RESPONSABLE DEL PROCESO	Intermediador laboral
OBJETIVO	Asegurar el encuentro efectivo entre oferta y demanda laboral en la región, pre- seleccionando los candidatos que más se ajusten a los perfiles solicitados por los Potenciales Empleadores, remitiendo a tiempo y contribuir a la disminución de tiempos de reclutamiento en sus procesos internos.
ALCANCE	Revisión de las nuevas vacantes publicadas a través del proceso de Gestión empresarial, hasta la remisión de las hojas de vida de oferente o buscador que cumplan con el perfil

	solicitado y actualización del estado en la plataforma ha Colocado, Finaliza con la emisión del reporte mensual generado por la plataforma SISE.
DOCUMENTOS APLICABLES INTERNOS	• Protocolo de atención al ciudadano
DOCUMENTOS APLICABLES EXTERNOS	• Ley 1636 de 18 junio 2013 • Ley 2225 de 2022 • Decreto 2852 2013 • Decreto 1072 de 2015 • Resolución 295 de 2017 • Resolución 1397 de 2015 • Resolución 583 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social • Decreto 1823 de 2020 • Resolución 2232 de 2021 • Resolución 2605 de 2014 • Resolución 3229 de 2022 y anexo técnico • Resolucion 2047 de 2021 • Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas y de la Ley 1346 de 2009 • Ley Estatutaria N° 1618 de febrero de 2013 • Manual de uso plataforma de empleo prestador SISE
DEFINICIONES	• **Servicio Público De Empleo:** es una iniciativa del Gobierno Nacional que busca el encuentro entre la oferta y la demanda laboral del país de manera transparente, ágil y eficiente. • **SISE:** Plataforma del sistema de información del servicio de empleo • **Agencia De Empleo:** Se entiende por agencias de gestión y colocación de empleo, las personas jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras, que ejercen las actividades de: a) Los servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo; b) Otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por el Ministerio del Trabajo, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas; c) Servicios que, asociados a los de vinculación de la oferta y demanda de empleo, tengan por finalidad mejorar las condiciones de empleabilidad de los oferente o buscador , en el territorio nacional. • **Agencias públicas de gestión y colocación de empleo:** entidades de derecho público que prestan servicios de colocación sin percibir utilidades por dicha actividad. • **Oferente o buscador.** La persona natural que desee registrar su hoja de vida en el Servicio Público de Empleo, podrá hacerlo a través de cualquiera de los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo. Con el registro en el respectivo prestador, la persona natural acepta la transmisión de los datos básicos de su hoja de vida al Sistema de información del Servicio Público de Empleo con la finalidad de cumplir la ruta establecida del Servicio Público de Empleo para la búsqueda de ofertas laborales y fortalecimiento de competencia claves y transversales. • **Intermediación Laboral:** Es el proceso por el cual, los operadores de las Agencias de Gestión y colocación de empleo remiten los perfiles de los candidatos preseleccionados a los empleadores de acuerdo a las vacantes solicitadas. • **Preselección:** Permite identificar entre los oferentes o buscadores inscritos aquellos que cumplan con el perfil requerido por la vacante mediante acciones generadas por el sistema de información autorizado y/o acciones del prestador. • **Remisión:** son las acciones que permiten poner a

	disposición del Potencial Empleador las hojas de vida de los oferentes o buscadores preseleccionados que cumplen con lo requerido en la vacante por medio del sistema de información autorizado. El prestador deberá implementar estrategias de retroalimentación respecto a los oferentes o buscadores remitidos. • **Matching:** Herramienta de la plataforma SISE que permite encontrar los candidatos para una vacante específica y remitirlos a los procesos de selección abiertos por los empleadores. • **Colocado:** Oferente o buscador contratado por una Potencial Empleador.
POLITICAS	• Es responsabilidad y deber de cada colaborador de AGCE redactar y enviar correo electrónico al Servicio Público de Empleo al momento de presentar alguna inconsistencia en la plataforma SISE. • No se puede excluir para la postulación y colocación de vacantes a ningún oferente o buscador por no haber cumplido con la ruta de empleabilidad establecida por el Servicios Público de Empleo, es deber del funcionario completar la ruta de empleabilidad del oferente o buscador para su facilitar su remisión y/o colocación. • Las fuentes de reclutamiento autorizadas serán las siguientes: Plataforma Sise, Redes sociales corporativas, Pagina web corporativa, Mensajes de texto oficiales corporativos, Medios impresos y televisivos oficiales corporativos. • Solo se puede dar inicio al proceso de intermediación laboral una vez se encuentre publicada la vacante en la plataforma SISE. • Se debe realizar el envío de encuestas de satisfacción a Potenciales Empleadores, para verificar la percepción que tienen los empleadores frente al servicio de la AGCE.

#	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO	RESPONSABLE
1	**Remisión hojas de vida** Remitir las hojas de vida en la plataforma sise http://prestadores.serviciodeempleo.gov.co/Homeagencia.aspx de los oferentes o buscadores de empleo preseleccionados que cumplen con el perfil requerido y están interesados en el proceso, como valor agregado serealiza la descarga de la hoja de vida de la plataforma la cual será enviada al correo electrónico del empleador con copia al gestor empresarial.	SISE CORREO ELECTRONICO	**Orientador e intermediador laboral**
2	**Reporte de colocación.** ✓ Realizar seguimiento semanal vía correo electrónico y telefónico a los procesos de intermediación gestionados con las empresas para obtener la retroalimentación de la contratación de las personas. ✓ Verificar en plataforma SISE a cada colocado, si se encuentra registrado y con ruta de empleabilidad, se procederá a colocar la persona en la plataforma y cerrar la vacante. ✓ Si no se encuentra registrado o incompleta su ruta de empleabilidad deberá contactar la persona a través de correo electrónico y telefónico invitándola a realizar su ruta de y recibir los beneficios del servicio de empleo. ✓ Los oferentes no seleccionados se invitaran a fortalecer sus competencias con formación, para el cierre de brechas.	Correo electrónico	**Orientador e intermediador laboral**

3	**Colocación en SISE** Proceder a realizar la colocación en plataforma sise de acuerdo a lo reportado por la empresa, generando el soporte del cierre o colocación que corresponda según vacante individual o masivas, este será notificado a través de correo electrónico a la empresa concopia al gestor empresarial, esta evidencia quedara almacenada enel equipo de cómputo asignado de acuerdo a los lineamientos establecidos por unidad de tecnología dejando como constancia enel nombre del archivo (Nombre de empresa y código de la vacante). Nota: Una vez se supla la totalidad de los puestos de trabajo se dará cierre a la vacante.	SISE Correo electrónico	**Orientador e intermediador laboral**
4	Realizar y enviar el reporte mensual del proceso de intermediaciónlaboral, a la Coordinación de AGCE el tercer día hábil de cada mes.	**SISE** **Correo electrónico**	**Orientador e intermediador laboral**

REMISION DE HIDROCARBUROS

No.	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTROS
1	Preseleccionar candidatos que cumplan el perfil requerido por el Potencial Empleador; el intermediador realizará como mínimo 3 tres grupos de remisión.	Intermediador laboral	**SISE** **Correo Electrónico**
2	Realizar la primera remisión dentro del término de la Publicación de la vacante, teniendo en cuenta los siguientes parámetros. • Para las vacantes de MOC el rango de remisión será entre 10 y 15 candidatos por puesto de trabajo. • Para las vacantes de MONC el rango de remisión será entre 15 y 20 candidatos por puesto de trabajo. Respecto de la priorización de mano de obra no calificada será del 60% para el área rural y 40% para el área urbana. • En el caso de que el número de oferentes inscritos (auto postulados o matching) que cumplan con el perfil requerido sea superior a los rangos mencionados anteriormente, el intermediador priorizará la remisión de aquellos que lleven un mayor tiempo cesante. Así mismo priorizará la población vulnerable o con otras barreras de reinserción laboral, previa solicitud del Potencial Empleador. • En caso de existir más de un proyecto de exploración y producción de hidrocarburos, en el municipio o los municipios que correspondan al área de influencia del proyecto, la priorización en la remisión de oferentes del área rural se realizará respecto de los oferentes que Residan en las áreas donde se encuentren los proyectos, las cuales deberán ser informadas previamente por el Potencial Empleador.	Intermediador laboral	**Correo Electrónico**
3	Informar al Potencial Empleador mediante correo electrónico, el número de postulados directos (auto postulados), número de candidatos que quedan disponibles en el Matching; y si la vacante requiere ampliación o no. Para realizar Ampliación de Anillo de priorización, es indispensable que el intermediador haya agotado el recurso establecido por la plataforma (postulaciones directas y matching). Así mismo que el empleador haya referido previamente los motivos de la no selección en la totalidad de los candidatos remitidos, y que realice la solicitud formal mediante correo electrónico de dicha ampliación. El intermediador tendrá la responsabilidad de remitir el Certificado de Inexistencia vía correo electrónico en el primer anillo de priorización. Nota: La oferta de vacantes se realizará en el siguiente orden de priorización y/o ampliación de anillos:	Intermediador Laboral	SISE

	a) En el municipio o municipios que correspondan al área de influencia. b) En los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto. c) En los demás municipios del departamento o departamentos donde se encuentre el área de influencia del proyecto. d) En el ámbito nacional		
4	Solicitar al potencial empleador reporte de colocación, una vez por semana vía correo electrónico y a través de llamada conforme al protocolo de atención.	Intermediador Laboral /Orientadora Laboral	SISE Correo electrónico
5	Emitir un soporte de colocación y/o cierre de las vacantes reportadas, este debe ser enviado por correo electrónico al potencial empleador en respuesta de la información suministrada y el mismo será archivado en el repositorio de documentos de la organización.	Intermediador Laboral	
6	Realizar y enviar el reporte mensual del proceso de intermediación laboral, a la Coordinación de AGCE el tercer día hábil de cada mes.		

9. DEFINICIÓN DE RECURSOS

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

9.1 Recursos Financieros

El solicitante deberá presentar una proyección de los recursos financieros por cada uno de los rubros presupuestales requeridos para la operación y por los cuatro años de autorización.

A continuación, se presenta la proyección de los recursos para el funcionamiento de la agencia de acuerdo a la disponibilidad de recursos según el Decreto0396 del 30 de Diciembre de 2022 pagina 41 sector 36 de la Alcaldía de Cucuta:

RUBROS	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	FUENTES		
					SOLICITANTE	COFINANCIADOR 1	COFINANCIADOR 2
GASTOS DE PERSONAL							
CONTRATACION PRESTACION DE SERVICIOS U OTRA MODALIDAD	$ 318.000.000,00	$ 359.340.000,00	$ 406.054.200,00	$ 458.841.246,00			
TOTAL, GASTOS DE PERSONAL	$ 318.000.000,00	$ 359.340.000,00	$ 406.054.200,00	$ 458.841.246,00			
EQUIPOS/SOFTWARE							
EQUIPOS (PC Y/O PORTATILES)	$ 8.000.000,00	$ -	$ -	$ -			
SOFTWARE Y OFFICE	$ 2.000.000,00	$ -	$ -	$ -			
VIDEO BEAM O PROYECTOR	$ 1.500.000,00	$ -	$ -	$ -			
TELEFONO FIJO Y EXTENSION	$ 1.000.000,00	$ -	$ -	$ -			
IMPRESORA	$ 350.000,00	$ -	$ -	$ -			
RED DE INTERNET MIN 10MB (CABLE Y/O WIFI)	$ 3.000.000,00	$ 3.390.000,00	$ 3.830.700,00	$ 4.328.691,00			
LICENCIAS DE CORREOS ELECTRONICOS CORPORATIVOS	$ 600.000,00	$ 678.000,00	$ 766.140,00	$ 865.738,20			
TOTAL, EQUIPO/SOFTWARE	$ 16.450.000,00	$ 4.068.000,00	$ 4.596.840,00	$ 5.194.429,20			
ARRENDAMIENTO, ADECUACIONES Y/O MANTENIMIENTO							
ARRENDAMIENTOS	$ 6.000.000,00	$ 6.780.000,00	$ 7.661.400,00	$ 8.657.382,00			
MANTENIMIENTOS	$ 10.000.000,00	$ 11.300.000,00	$ 12.769.000,00	$ 14.428.970,00			
ADECUACIONES	$ 10.000.000,00	$ -	$ -	$ -			
TOTAL, ARRENDAMIENTO ADECUACIONES Y/O MANTENIMIENTO	$ 26.000.000,00	$ 18.080.000,00	$ 20.430.400,00	$ 23.086.352,00			
DOTACION MUEBLES Y ENSERES DE OFICINA							
MOBILIARIO PUESTOS DE TRABAJO	$ 5.000.000,00	$ -	$ -	$ -			
MOBILIARIO SALA DE CAPACITACION	$ 2.000.000,00	$ -	$ -	$			
CUBICULO DE AUTOREGISTRO	$ 1.000.000,00	$ -	$ -	$ -			
MOBILIARIO SALA DE ESPERA	$ 600.000,00	$ -	$ -	$ -			
MOBILIARIO EVENTOs	$ 20.000.000,00	$ -	$ -	$ -			
OTRO	$ -	$ -	$ -	$ -			
TOTAL , DOTACION MUEBLES Y ENSERES DE OFICINA	$ 28.600.000,00	$ -	$ -	$ -			
MERCHANDISING							
BRANDING DE LA AGENCIA INTERIOR Y EXTERIOR (de acuerdo al manual de imagen del SPE)	$ 15.000.000,00	$ -	$ -	$ -			
PENDONES SERVICIOS AGENCIA PERSONAS Y EMPRESAS	$ 3.000.000	$ 3.000.000	$ 3.000.000	$ 3.000.000			
PORTAFOLIO/FOLLETO SERVICIOS DE AGENCIA	$ 8.000.000,00	$ 8.000.000,00	$ 8.000.000,00	$ 8.000.000,00			
CARPA ARAÑA INFLABLE PARA EVENTOS	$ 700.000,00	$ -	$ 700.000,00	$ -			
SOUVENIRES (LAPICERO Y LIBRETA CON BRANDING)	$ 25.000.000,00	$ 30.000.000,00	$ 35.000.000,00	$ 37.000.000,00			
PROMOCION EN MEDIOS (RADIO, TV, MEGAFONO, VALLAS RODANTES, PERIODICOS ETC)DE LOS SERVICIOS Y VACANTES MENSUAL	$ 10.000.000,00	$ 20.000.000,00	$ 25.000.000,00	$ 27.000.000,00			
OTRO	$ -	$ -	$ -	$ -			
TOTAL, MERCHANDISING	$ 61.700.000,00	$ 61.000.000,00	$ 71.700.000,00	$ 75.000.000,00			
OTROS GASTOS							
ESTRATEGIAS DE DIFUSION (CAMPAÑA DE EXPECTATIVA, INAUGURACION)	$ 8.000.000,00	$ 7.000.000,00	$ 9.000.000,00	$ 11.000.000,00			
TOTAL, OTROS GASTOS	$ 8.000.000,00	$ 7.000.000,00	$ 9.000.000,00	$ 11.000.000,00			
SUBTOTAL POR AÑO	$ 450.750.000,00	$ 442.488.000,00	$ 502.781.440,00	$ 562.122.027,20			
TOTAL GENERAL	$ 458.750.000,00	$ 449.488.000,00	$ 511.781.440,00	$ 573.122.027,20			
% DE PARTICIPACION DE LAS FUENTES DE FINANCIACION					%	%	%

9.2 Recurso Humano

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

Se debe contar con personal para la operación de cada uno de los puntos de atención a autorizar

Rol	Perfil	Dedicación	No. de personas	Funciones u obligaciones o actividades del rol

Registro	Persona natural, bachiller, con estudios técnicos o tecnológicos, conocimientos ofímáticos y experiencia mínima de 1 año en actividades administrativas y/o servicio al cliente.	40 h/s	1	1. Implementar y mantener las politicas, reglamentos, procedimientos, formatos de calidad y plan de trabajo con los compromisos y/o autocontroles que se suscriban con la subdirección técnica y la coordinación de la agencia de empleo, para la gestion de los procesos de gestión y colocación realizados a empleadores y oferentes de la agencia. 2. Realizar el registro y/o actualización de la hoja de vida y orientar el autoregistro de los oferentes en la plataforma sise y/o formatos establecidos y brindar información veraz acerca del portafolio de servicios de la agencia de empleo y el ALCALDIA DE CUCUTA que se prestan a traves de las rutas de empleabilidad. 3. Realizar el agendamiento en la plataforma sise a los orientadores laborales de los oferentes que esten realizando la ruta de empleabilidad. 4. Apoyar la redaccion, aprobacion y publicacion de vacantes en la plataforma de empleo y/o medios publicitarios para la gestion de la intermediacion laboral. 5. Apoyar la gestion comercial y administrativa de visitas, llamadas, correos electronicos a empresarios y/o buscadores de empleo para ofertar, implementar y gestionar la ruta de empleabilidad y/o programas especiales de empleo. 6. Presentar mensualmente a la coordinacion los informes requeridos de la gestion realizada en el registro. 7. Apoyar la realizacion de las encuestas de satisfacción al cliente de la agencia de empleo ALCALDIA DE CUCUTA a los empresarios y/o oferentes atendidos a traves de la ruta de empleabilidad y programas especiales de empleo. 8. Asistir a las mesas de trabajo internas y externas, eventos, ferias, reuniones de la agencia de empleo , que busque la promoción, gestión

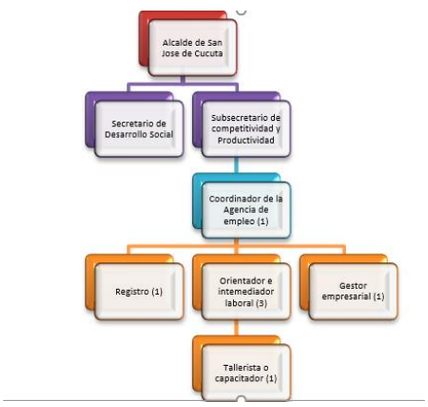
				de programas especiales de empleo.
Orientador e intermediador	Profesional de psicología o trabajo social y/o con especialización en gestión humana, con experiencia en gestión humana o empresas de temporales mínimo de dos (2) años.	40 h/s	3	1. Implementar y mantener las politicas, reglamentos, procedimientos, formatos de calidad y plan de trabajo con los compromisos y/o autocontroles que se suscriban con la subdirección técnica y la coordinación de la agencia de empleo, para la gestion de los procesos de gestión y colocación realizados a empleadores y oferentes de la agencia. 2. Realizar la orientacion laboral de los oferentes agendados en la plataforma sise, a traves de entrevistas individuales o grupales que sean atendidos en la ruta de empleabilidad de la agce, dejando registro de la gestion en la plataforma sise. 3. Realizar la ruta de empleabilidad y gestion del plan de formacion para el tabajo ofertado en la agce, dejando registro de la gestion en la plataforma sise. 4. Realizar la gestion a la intermediacion laboral (reclutamiento, preseleccion, remision y colocacion) de las vacantes registradas y publicadas en la plataforma sise, dejando registro de la gestion en la plataforma sise. 5. Presentar mensualmente a la coordinacion los informes requeridos de la gestion realizada en la orientacion e intermediacion laboral. 6. Realizar las encuestas de satisfacción al cliente de la agencia de empleo ALCALDIA DE CUCUTA a los empresarios y/o oferentes atendidos a traves de la ruta de empleabilidad y programas especiales de empleo. 7. Programar y/o asistir a las mesas de trabajo internas y externas, eventos, ferias, reuniones de la agencia de empleo, que busque la promoción, gestión de programas especiales de empleo.
Tallerista o Capacitador	Profesional en el área socioeconómica, administrativa, psicología y/o afines, con experiencia mínima de dos (2) años en Capacitación empresarial y/o asesoría empresarial y/o docencia.	80 Hrs/M	1	1. Implementar y mantener las politicas, reglamentos, procedimientos, formatos de calidad y plan de trabajo con los compromisos y/o autocontroles que se

				suscriban con la subdirección técnica y la coordinación de la agencia de empleo, para la gestion de los procesos de gestión y colocación realizados a empleadores y oferentes de la agencia 2. Realizar la orientacion grupal a los oferentes de la ruta de empleabilidad, dejando trazabilidad de la gestion en la plataforma sise. 3. Realizar conferencias, capacitaciones, talleres en habilidades blandas y/o duras, dirigido a los oferentes de ruta de empleo, empresarios, programas de la alcaldia, según el portafolio presentado a la coordinacion de agencia de empleo, 4. Presentar mensualmente a la coordinacion los informes requeridos de la gestion realizada en la orientacion grupal, conferencias, capacitacion y talleres. 5. Apoyar la aplicación de las encuestas de satisfacción al cliente de la agencia de empleo a los empresarios y/o oferentes atendidos a traves de la ruta de empleabilidad y programas especiales de empleo. 6. Asistir a las mesas de trabajo internas y externas, eventos, ferias, reuniones de la agencia de empleo, que busque la promoción, gestión de programas especiales de empleo.
Gestor Empresarial	Profesional en el área socioeconómica, administrativa, sociología y/o afines, con experiencia mínima de un año (1) año en gestión comercial y/o servicio al cliente y/o asesoría empresarial, para prestar sus servicios profesionales en la agencia de gestión y colocación de empleo .	40 h/s	1	1. Implementar y mantener las politicas, reglamentos, procedimientos, formatos de calidad y plan de trabajo con los compromisos y/o autocontroles que se suscriban con la subdirección técnica y la coordinación de la agencia de empleo, para la gestion de los procesos de gestión y colocación realizados a empleadores y oferentes de la agencia. 2. Realizar la planeacion de visitas y actividades mensual de acuerdo a la necesidad del mercado laboral y/o programa especial de empleo, para ofertar, implementar y gestionar el portafolio de servicios de la agencia de empleo y programas especiales de empleo.

				3. Realizar la gestion comercial y administrativa de visitas, llamadas, correos ELECTRONICOS A empresarios y/o buscadores de empleo para ofertar, implementar y gestionar el portafolio de la agencia de empleo e ALCALDIA DE CUCUTA y programas especiales de empleo de acuerdo a la planeacion realizada, dejando registro en el sistema de la agencia de empleo y/o formatos pertinentes del proceso. 4. Programar y/o asistir a las mesas de trabajo internas y externas, eventos, ferias, reuniones de la agencia de empleo, que busque la promoción, gestión de programas especiales de empleo. 5. Aplicar las encuestas de satisfacción al cliente de la agencia de empleo ALCALDIA DE CUCUTA a los empresarios y/o oferentes atendidos a traves de la ruta de empleabilidad y programas especiales de empleo.
Coordinador	Profesional en el área socioeconómica, administrativa, psicología y/o afines, con experiencia mínima de dos (2) años en gestión empresarial y/o experiencia en prestación de servicios del servicio público de empleo y/o en procesos de gestión humana.	40 h/s	1	1. Diseñar, implementar, mantener y/o mejorar las políticas, reglamentos, procedimientos, formatos de calidad y plan de trabajo con los compromisos y/o autocontroles que se suscriban con la subdirección técnica, para la gestión de los procesos de gestión y colocación realizados a empleadores, oferentes y aliados de la agencia e ALCALDIA DE CUCUTA y/o observatorio económico. 2. Realizar el monitoreo, seguimiento y análisis de información de los procesos y procedimientos de la agencia de empleo y/o observatorio economico. 3. Presentar mensualmente informes de gestión de la operación de la agencia de empleo y/o observatorio economico del ALCALDIA DE CUCUTA, con el fin de realizar la estructuración de documentos técnicos solicitados por la subdirección técnica y la dirección general de la entidad. 4. Diseñar e implementar estrategias, alianzas, convenios de gestión y/o colocación y/o

				atención al público y/o promocion, que permitan ampliar la cobertura de los servicios de la agencia y/o obervatorio economico en CUCUTA, con el fin de cumplir las metas del programa establecidas en el plan de acción institucional. 5. Realizar seguimiento y contestar cualquier tipo de comunicado que llegue respecto a la agencia de empleo y/o observatorio economico, como: pqr, sugerencias, denuncias y solicitudes desde la unidad de servicio público de empleo, así como la comunicación con todos los actores (oferentes, demandantes, entidades públicas y privadas, empleados, etc.) Involucrados en la gestión y colocación. 6. Realizar el seguimiento a la aplicación de las encuestas de satisfaccion al cliente mensualmente y presentar el informe de resultados de la medicion trimestralmente o cuando lo requiera la subdireccion tecnica. 7. Participar en las diferentes mesas de trabajo internas o externas que se organicen en temas de la agencia de empleo del alcaldia de cucuta.

9.2.1. Organigrama del equipo de trabajo



El organigrama de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo está acorde a los servicios que presta. En la estructura organizacional de la ALCALDIA DE CUCUTA-, el Alcalde es la máxima autoridad dentro de la entidad y el Secretario de Desarrollo tiene la responsabilidad de la implementación de los programas de gobierno, dentro de los cuales se encuentra la Agencia de Empleo.

9.3 Recursos Tecnológicos

La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la ALCALDIA DE CUCUTA prestará sus servicios con el apoyo del Sistema de Información SISE, de la Unidad del SPE.

9.3.1 Infraestructura que soporta el sistema de información:

Equipo/ software/ servidores/	Descripción	Cantidad
Equipos de cómputo	Equipos portátiles	5
Software	Licencia de Windows	5

9.3.2 Descripción del esquema de seguridad de la información:

a. Descripción de los controles de acceso al sistema

Cada funcionario tendrá un usuario y clave de acceso.

b. Descripción del tratamiento de confidencialidad de información

La Entidad cuenta con una política de protección de datos, la cual se cumple a cabalidad.

c. Descripción del proceso de copias de seguridad de la información

El Ingeniero de Sistemas de la Entidad, realiza copia de seguridad una vez por semana, en cada instalación en donde el ALCALDIA DE CUCUTA presta sus servicios.

d. Descripción de los controles de seguridad para acceso a través de internet

El Ingeniero de Sistemas realiza seguimiento a los controles de seguridad establecidos y bajo su dominio.

9.3.3 Descripción del plan de contingencia:

El Plan de contingencia está orientado a prestar los servicios en formatos físicos diseñados, para recopilar la información necesaria de acuerdo con lo requerido por el SISE, en caso de fallas en el sistema de información. Toda la ruta de empleo se encuentra documentada dentro del Sistema Integrado de Planeación y Gestión de la Entidad, con sus respectivos formatos y registros.

9.3.4 Condiciones de entrega SISE

El prestador radica su solicitud a través del servicio de trámite en línea en el cual debe expresar la necesidad de utilizar el Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Esta solicitud se puede realizar para los nuevos prestadores y para los prestadores que ya estén autorizados:

Para prestadores que ya cuenten con autorización y que no utilicen SISE:

- Debe solicitar modificación de autorización a través del servicio de trámite en línea solicitando el uso del SISE.

Para prestadores que no cuenta con autorización:

- Debe solicitar autorización a través del servicio de trámite en línea en donde exprese su deseo de hacer uso del SISE (Carta de solicitud de autorización).
- El proceso de verificación de entrega del sistema iniciará una vez haya superado la validación de requisitos realizada por el Ministerio de Trabajo y las validaciones Técnicas y Jurídicas por parte de la Subdirección de Administración y Seguimiento de la Unidad del SPE para brindar los servicios de gestión y colocación.

El prestador debe contar con equipos de cómputo que le permita hacer uso del sistema de información a través de un ambiente Web. Estos equipos deben contar con Antivirus activo y actualizado, contar con las herramientas ofimáticas (se sugiere Microsoft Word y Excel) para visualizar los documentos y contar con un visor de documentos en formato PDF.

Los equipos de cómputo deben tener navegador web el cual debe tener habilitado: Java y JavaScript, permitir el uso de cookies para la autenticación de usuarios y otras operaciones con ventanas emergentes y tener habilitado el uso de CSS.

El prestador debe contar con la conectividad de acceso a Internet, se sugiere contratar servicio de Banda Ancha (mínimo 25 Mbps de bajada y 5Mbps de subida) [1]

El prestador debe entregar la información de los puntos de atención (nombre, tipo, dirección, teléfono) y los usuarios coordinadores de los puntos (nombre, cédula, teléfono y correo electrónico) que gestionan el sistema. Los coordinadores poseen los permisos requeridos para poder realizar la administración de los usuarios de ese Prestador (creación de nuevos asesores o modificación de datos de asesores ya registrados)

<table>
<tr><th colspan="3">VERIFICACIÓN CONDICIONES DE ENTREGA</th></tr>
<tr><th>ITEM</th><th>DETALLE</th><th>EVIDENCIA</th></tr>
<tr><td>Equipos de cómputo</td><td>5 equipos en total</td><td>Listado de equipos

<table><tr><th>ID</th><th>NOMBRE DE PC</th></tr><tr><td>1</td><td>PC – 1</td></tr><tr><td>2</td><td>PC – 2</td></tr><tr><td>3</td><td>PC – 3</td></tr><tr><td>4</td><td>PC – 4</td></tr><tr><td>5</td><td>PC – 5</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>Antivirus activo y actualizado en cada equipo de cómputo que le permita hacer uso del sistema de información</td><td>Todos los equipos tienen activo el antivirus nativo de Windows “Windows Defender”</td><td>Antivirus

<table><tr><th>ID</th><th>NOMBRE DE PC</th><th>ANTIVIRUS</th></tr><tr><td>1</td><td>PC – 1</td><td>Windows Defender</td></tr><tr><td>2</td><td>PC – 2</td><td>Windows Defender</td></tr><tr><td>3</td><td>PC – 3</td><td>Windows Defender</td></tr><tr><td>4</td><td>PC – 4</td><td>Windows Defender</td></tr><tr><td>5</td><td>PC – 5</td><td>Windows Defender</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>Herramientas ofimáticas (se sugiere Microsoft Word y Excel) para visualizar los documentos y contar con un visor de documentos en formato PDF</td><td><Indique las herramientas ofimáticas a utilizar y el visor PDF a utilizar>

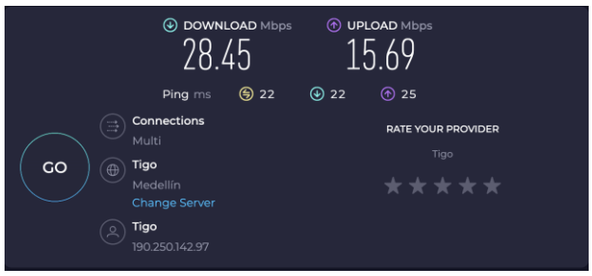
<Ejemplo:

Office 2016 y Adobe Reader en todos los equipos de cómputo

></td><td>Software ofimático y visor de PDF

<table><tr><th>ID</th><th>NOMBRE DE PC</th><th>ASOFTWARE OFIMÁTICO</th><th>VISOR PDF</th></tr><tr><td>1</td><td>PC – 1</td><td>Office 2020</td><td>Adobe Acrobat Reader</td></tr><tr><td>2</td><td>PC – 2</td><td>Office 2020</td><td>Adobe Acrobat Reader</td></tr><tr><td>3</td><td>PC – 3</td><td>Office 2020</td><td>Adobe Acrobat Reader</td></tr><tr><td>4</td><td>PC – 4</td><td>Office 2020</td><td>Adobe Acrobat Reader</td></tr><tr><td>5</td><td>PC – 5</td><td>Office 2020</td><td>Adobe Acrobat Reader</td></tr></table></td></tr>
</table>

[1] Resolución 5161 de junio de 2017 de la SIC

Conectividad de acceso a Internet Mínimo 10 Mb	*<Indique el ancho de banda utilizado* *Ejemplo:* *Canal de Internet de 30 Mbps de subida y 10 Mbps de bajada* *>*	 *Tomado de https://www.speedtest.net/*

Firma:

Nombre: MAURICIO FERNANDO AGUAS SANCHEZ

Identificación: 1.090.413.738

9.3.5 Condiciones de uso SISE

El prestador de servicios de empleo debe mantener las condiciones de entrega indicadas anteriormente durante toda la vigencia de la autorización:

- Si el prestador hace uso de SISE, los servicios de gestión y colocación, debe realizarse exclusivamente a través de esta plataforma.
- El prestador no puede acceder, ni descargar la información para ser compartidas por terceros ni utilizadas para otros fines diferentes a la gestión y conexión entre la oferta y demanda laboral.
- La información de la gestión laboral debe ser registrada en el sistema el mismo día en que se presenta el evento o novedad.
- El prestador debe garantizar que los usuarios creados por él estén vinculados bajo una coordinación directa del prestador.

Las novedades sobre los puntos habilitados por el sistema y sobre los usuarios deben ser notificados a través del servicio de trámite en línea para contar la formalización y aprobación de las mismas:

- Los cambios no autorizados por la Unidad del SPE de usuarios coordinadores y/o asesores y puntos de atención no autorizados será causal de pérdida de la autorización de uso del sistema.
- El registro de información no real o fraudulenta en el Sistema será también causal de pérdida de la autorización de uso del sistema.

Los coordinadores de los puntos de atención son los responsables de gestionar los usuarios internos habilitados para utilizar la plataforma:

- Los usuarios son de uso personal e intransferible, no pueden compartir los accesos a otras personas.
- Los usuarios que temporalmente no vayan a utilizar por diferentes razones el sistema deben ser inhabilitados por el coordinador.
- Los usuarios que pierdan el vínculo con el prestador deberán ser eliminados del sistema por el coordinador.
- La gestión de los usuarios de oferentes y de demandantes es responsabilidad del prestador.

El prestador es el responsable de cualquier irregularidad que se presente por el uso inadecuado, fraudulento e irregular por parte de usuarios inactivos al sistema de información y a la información registrada por los mismos.

El prestador se compromete durante toda la vigencia de la autorización a cumplir con:

Condición	**Entiendo y daré cumplimiento:**

No acceder, ni descargar la información para ser compartidas por terceros ni utilizar la información para otros fines diferentes a la gestión y conexión entre la oferta y demanda laboral.	Si _X_ No __
La información de la gestión laboral debe ser registrada en el sistema el mismo día en que se presenta el evento o novedad.	Si _X_ No __
Los usuarios creados estarán vinculados bajo una coordinación directa del prestador.	Si _X_ No __
Las novedades sobre los puntos habilitados por el sistema y sobre los usuarios serán notificados a través del servicio de trámite en línea.	Si _X_ No __
Los servicios de gestión y colocación, se realizará exclusivamente a través SISE (Si el prestador hace uso de este Sistema Informático)	Si _X_ No __
El registro de información no real o fraudulenta en el Sistema será causal de pérdida de la autorización de uso del sistema SISE.	Si _X_ No __
Los coordinadores de los puntos de atención serán los responsables de gestionar los usuarios habilitados para utilizar la plataforma.	Si _X_ No __
Los usuarios son de uso personal e intransferible, no se compartirán los accesos a otras personas	Si _X_ No __
Los usuarios que no sean requeridos por diferentes razones serán inhabilitados por el coordinador.	Si _X_ No __
Los usuarios que pierdan el vínculo con el prestador serán eliminados del sistema por el coordinador.	Si _X_ No __
La gestión de los usuarios de oferentes y de demandantes son responsabilidad del prestador.	Si _X_ No __
Navegador web el cual debe tener habilitado: Java y JavaScript, permitir el uso de cookies para la autenticación de usuarios y otras operaciones con ventanas emergentes y tener habilitado el uso de CSS.	Si _X_ No __

Firma:
Nombre: MAURICIO FERNANDO AGUAS SANCHEZ
Identificación: 1.090.413.738

10. INFRAESTRUCTURA FISICA

La agencia de empleo de la Alcaldía de Cúcuta hará parte de oferta institucional que funciona en la Unidad de atención a las victimas del Norte de Santander. Lugar donde actualmente se prestan otros servicios como la Atención a víctimas, Sisben, secretaria de educación entre otros.

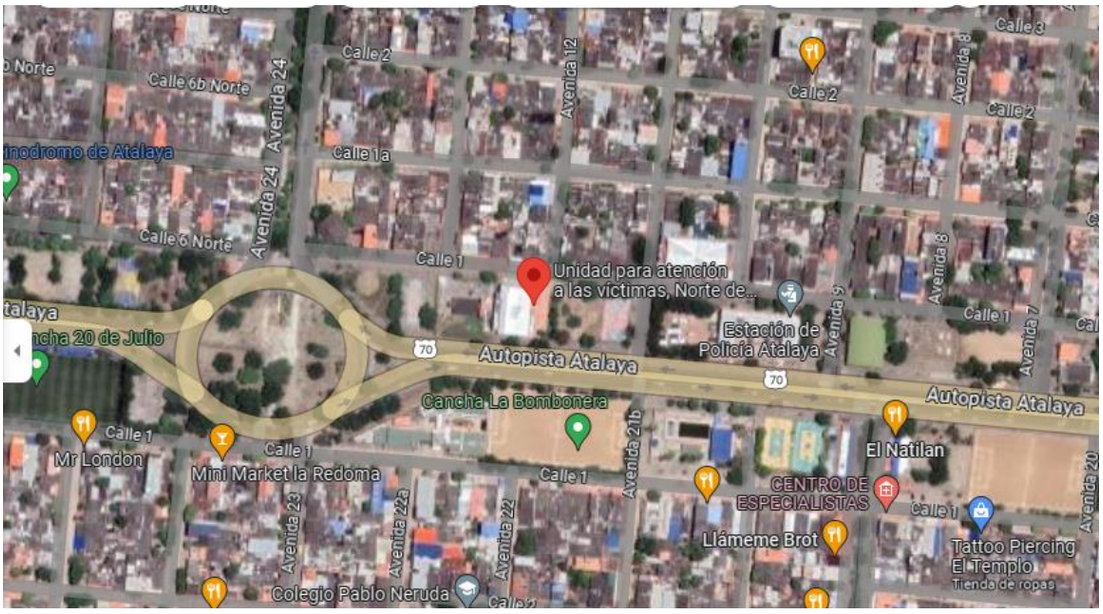
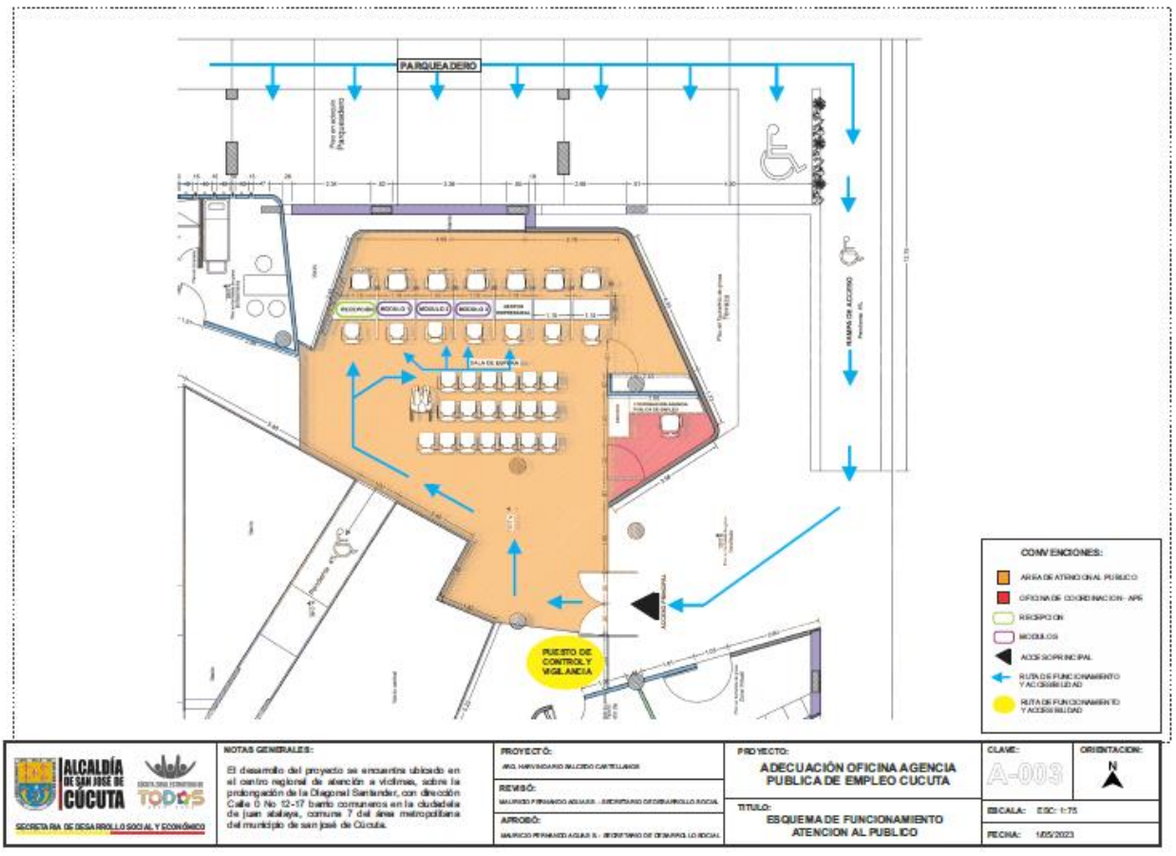
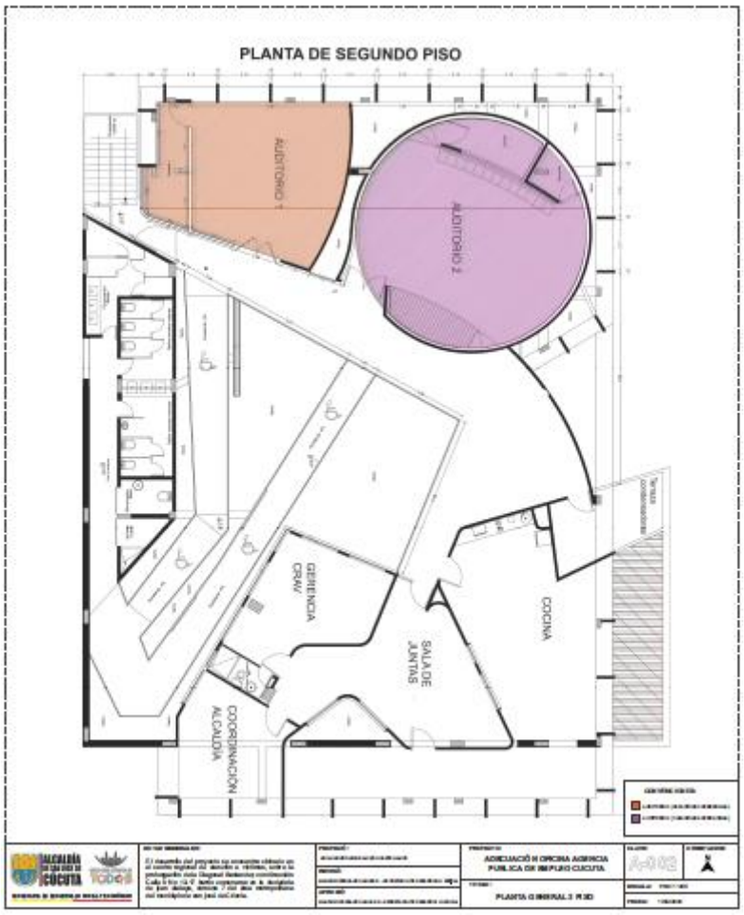


Figura 1. FOTO DE LA UBICACION

Se anexa:
Anexo 2. Plan de emergencias. Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
Anexo 3. Plano de Evacuación
Anexo 4. Plan de mantenimiento anual
Anexo 5. Registro fotográfico archivo

10.1 Diseño arquitectónico (PLANO O RENDER)





10.2 Registro fotográfico de la infraestructura

Fachada del Centro de atención a Victimas
Agencia de empleo Alcaldía de Cucuta - Piso 1 y 2




Agencia de empleo– Piso 1 Modulos de atencion Registro, sala de espera, orientacion e intermediacion, gestoria emprearial y oficina coordinacion




Agencia de empleo – Piso 2 Sala de juntas, salón de capacitaciones y baterías de baño





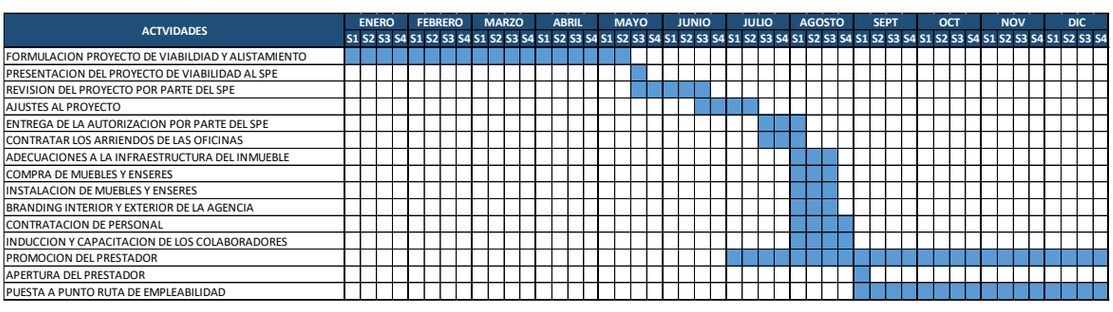
11. INDICADORES DE GESTIÓN Y CALIDAD EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Indicador	Cálculo	Tiempo de medición (mensual, trimestral, etc)	Fuentes de información
Número de personas colocadas	Ejecución	Mensual	SISE
Número de personas inscritas/registradas	Ejecución	Mensual	SISE
Numero de personas atendidas en entrevista de orientación ocupacional	Ejecución	Mensual	Registro en formatos de orientación laboral y direccionamientos concretados en la plataforma de gestión y colocación de empleo.
Numero de personas atendidas en actividades grupales de orientación ocupacional	Ejecución	Mensual	Registro en formatos de orientación laboral, listados de asistencia a taller y direccionamientos concretados en la plataforma de gestión y colocación de empleo.
Numero de potenciales empleadores registrados/inscritos	Ejecución	Mensual	Registro en formatos de gestión empresarial y reporte generado por la plataforma de gestión y colocación de empleo.
Numero de hoja de vida remitidas a empleadores	Ejecución	Mensual	Registro en formatos de intermediación laboral y plataforma de gestión y colocación de empleo.
Numero de puestos de trabajo registrados	Ejecución	Mensual	Registro en formatos de gestión empresarial y reporte generado por la plataforma de gestión y colocación de empleo.
Gestión PQRSD	Numero de PQRSD gestionadas/ Numero de PQRSD registradas	Mensual	Encuestas de satisfacción al usuario de la agencia de empleo

12. CRONOGRAMA DE ALISTAMIENTO

En cumplimiento del numeral 12 del artículo 8 de la resolución 3229 de 2022, se debe establecer un cronograma que relacione las actividades del plan de trabajo establecido para el presente año que incluya el alistamiento para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.

Por otro lado, cuando en la solicitud de autorización o modificación se cree un nuevo punto de atención, el plazo máximo de ejecución de las actividades de alistamiento para la apertura del punto de atención no podrá ser superior a dos (2) meses contados a partir de la ejecutoria del acto administrativo que autorice los puntos de atención.



Fecha de inicio: JUNIO 2023

No.	ACTIVIDAD	Año 2 – Año 3											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	Operación del centro de empleo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
No.	**ACTIVIDAD**	**Año 3 – Año 4**											
		ENE	**FEB**	**MAR**	**ABR**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**
1	Operación del centro de empleo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Fecha de finalización: JUNIO 2027

No.	ACTIVIDAD	Año 4											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	Operación del centro de empleo	X	X	X	X	X	x						

13. IDENTIFICACION, ANALISIS Y PLAN DE TRATAMIENTO DE RIESGOS PARA LA PRESTACION DE LOS SERVICIOS DE GESTION Y COLOCACION DE EMPLEO

Riesgo (si)	Posible resultado (entonces)	Impacto (ALTO/BAJO)	Respuesta
Dificultad para contratar al equipo requerido para el funcionamiento del centro de empleo.	Servicio público no prestado.	Alto	Gestión oportuna para avanzar en el la contratación y/o renovación del personal requerido.
Capacidad de gestión reducida.	Ineficiencia en la gestión del Proyecto.	Bajo	Contratación de personal con habilidades y experiencia apropiada para trabajar en el proyecto.
Reducción del presupuesto asignado a los programas de empleabilidad y empleo	Ineficiencia en la gestión del Proyecto.	Bajo	Gestión oportuna en la construcción del presupuesto anual, para garantizar los recursos para operar.
Poca asistencia de usuarios a la agencia de empleo	Ineficiencia en la gestión del Proyecto.	Medio	Implementación de una estrategia de comunicación permanente.
Fallas en el sistema de información e Internet	Dificultad para una debida atención a los buscadores y empleadores y la intermediación.	Alto	Contar con internet portable para las posibles fallas de internet Estructurar formatos físicos para poder recopilar la información requerida para luego ser registrada.

San José de Cúcuta, julio 8 de 2023

MAURICIO FERNANDO AGUAS SANCHEZ
Secretario de Desarrollo Social

Proyectó: Astrid Lucia Rondón González