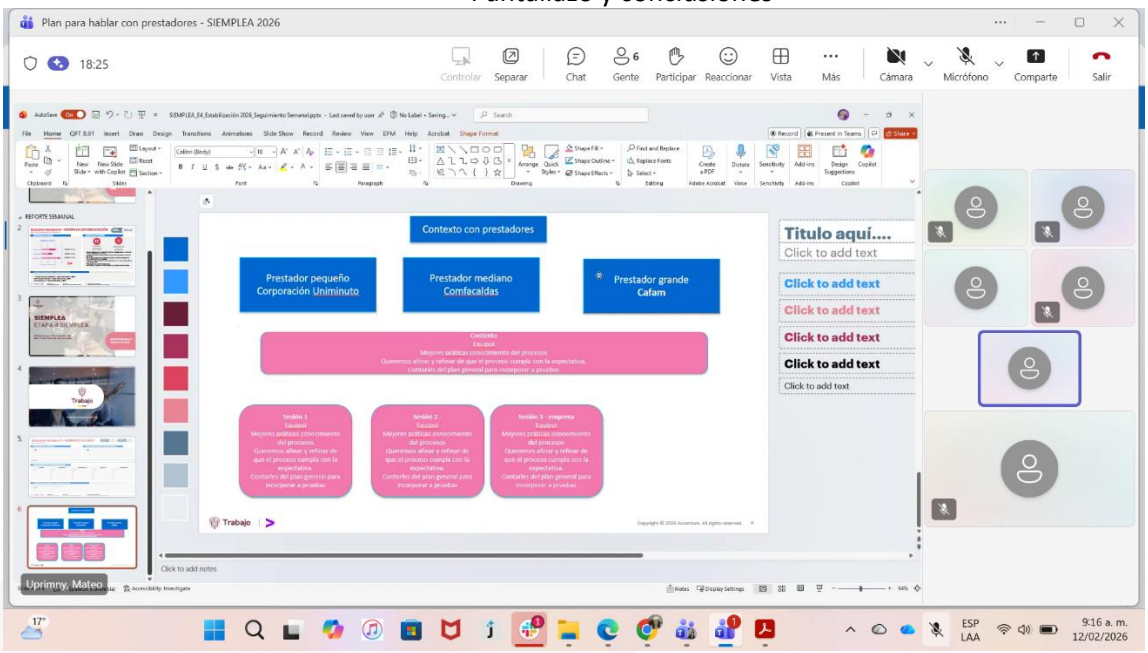
Nombre de la reunión:	Prestadores SIEMPLEA 2026
Modalidad:	Virtual
Objetivo:	Prestadores SIEMPLEA 2026
Asistentes:	
Lizeth Johana Mendoza Vergara Milena Baquero Patricia Londoño Mateo Uprimny Andrea Canasteros	
Fecha:	12/02/2026
Captura de pantalla o registro fotográfico:	

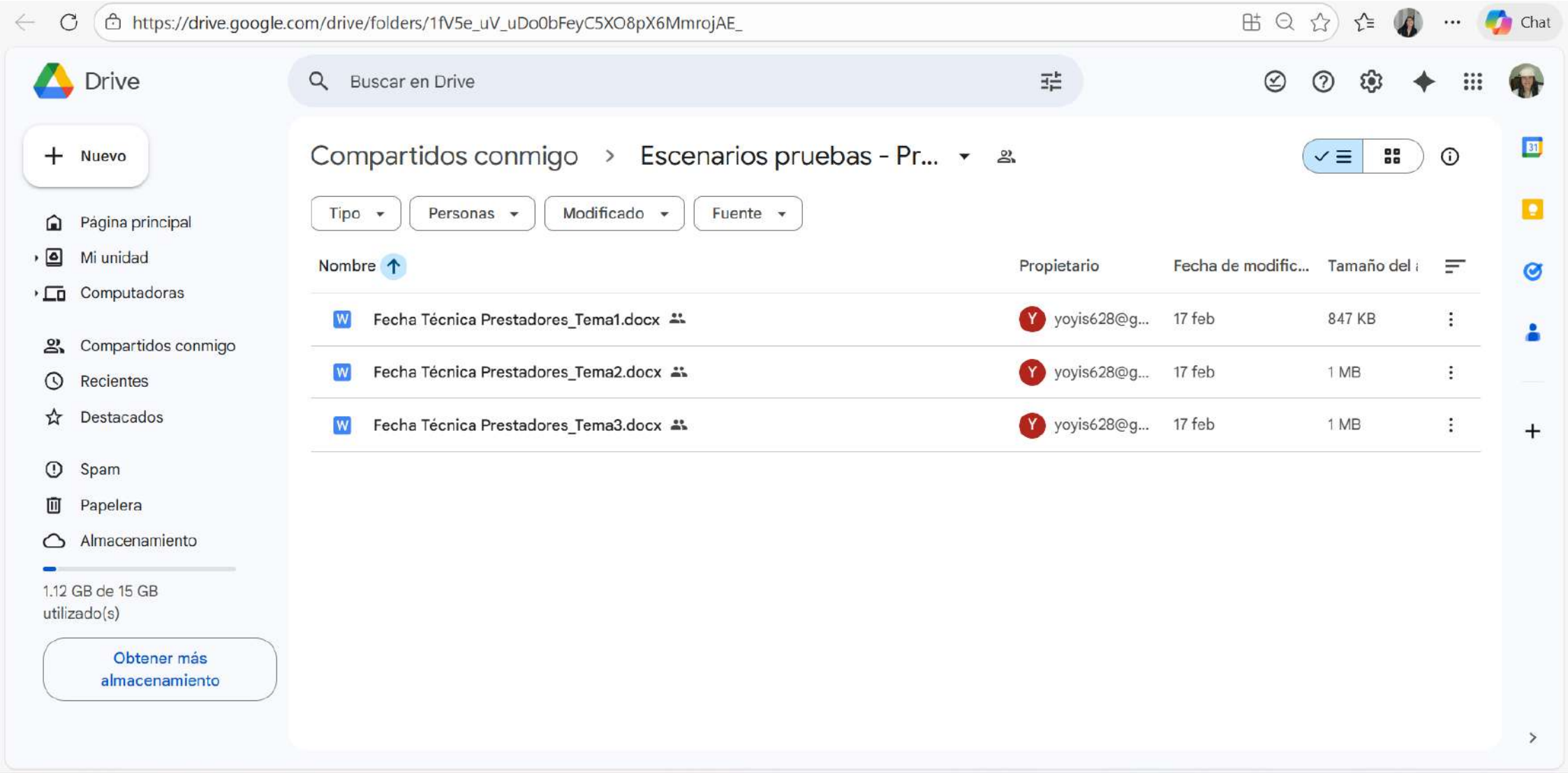
Pantallazo y conclusiones

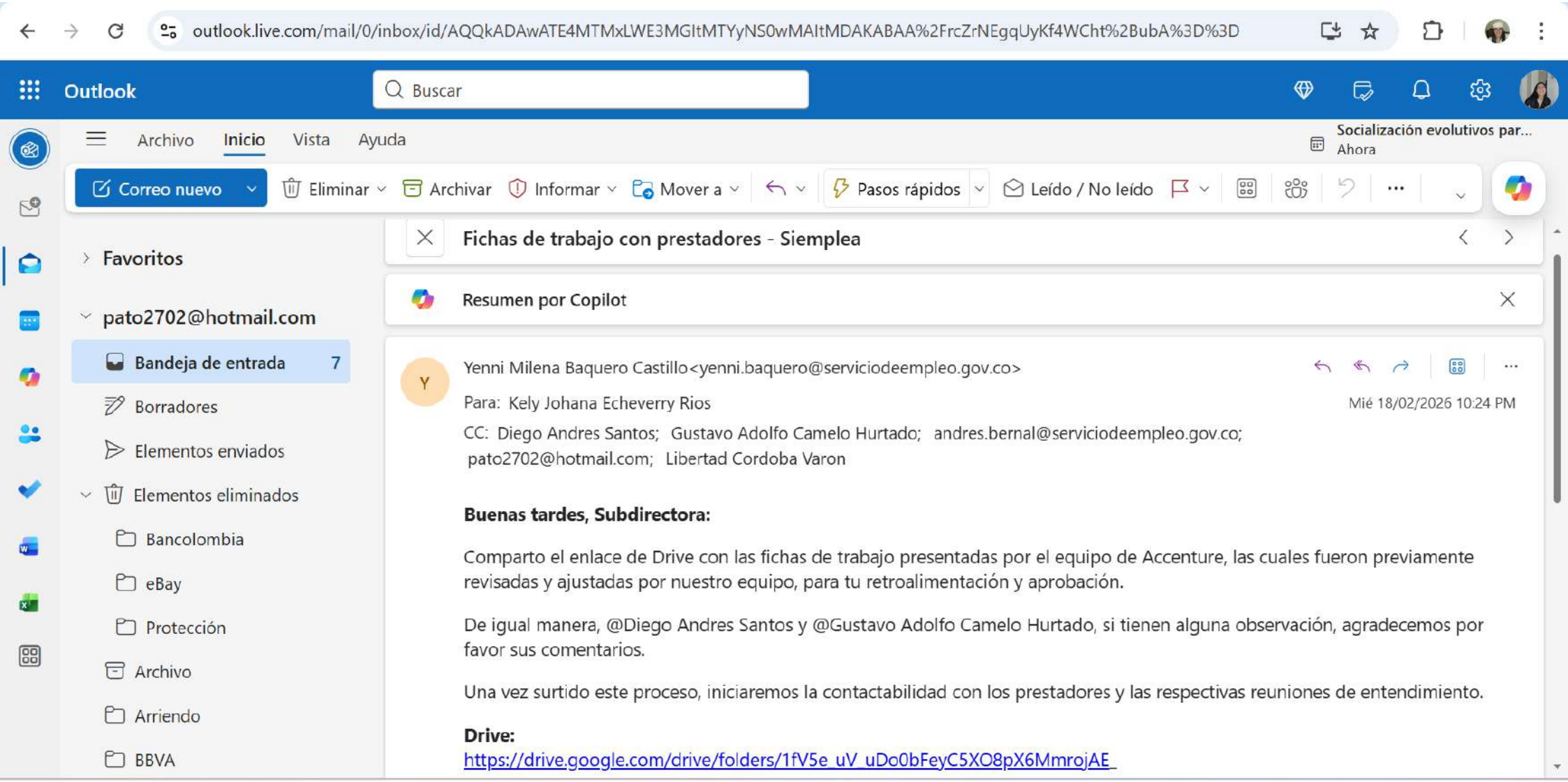


Resumen de la explicación y organización de los temas:

1. Propósito: El equipo busca definir un plan de trabajo detallado para pruebas con tres prestadores (grande, mediano, pequeño) y asegurar que los escenarios sean lo más realistas posible. Se quiere validar procesos actuales y replicarlos en el nuevo sistema, involucrando a los prestadores como aliados clave.
2. Metodología: Se realizarán sesiones por rol y por prestador, para identificar diferencias y necesidades específicas según el tamaño y recursos de cada uno.
Se prioriza la formalidad y claridad en la comunicación, usando fichas técnicas para cada sesión.
3. Temas organizados:

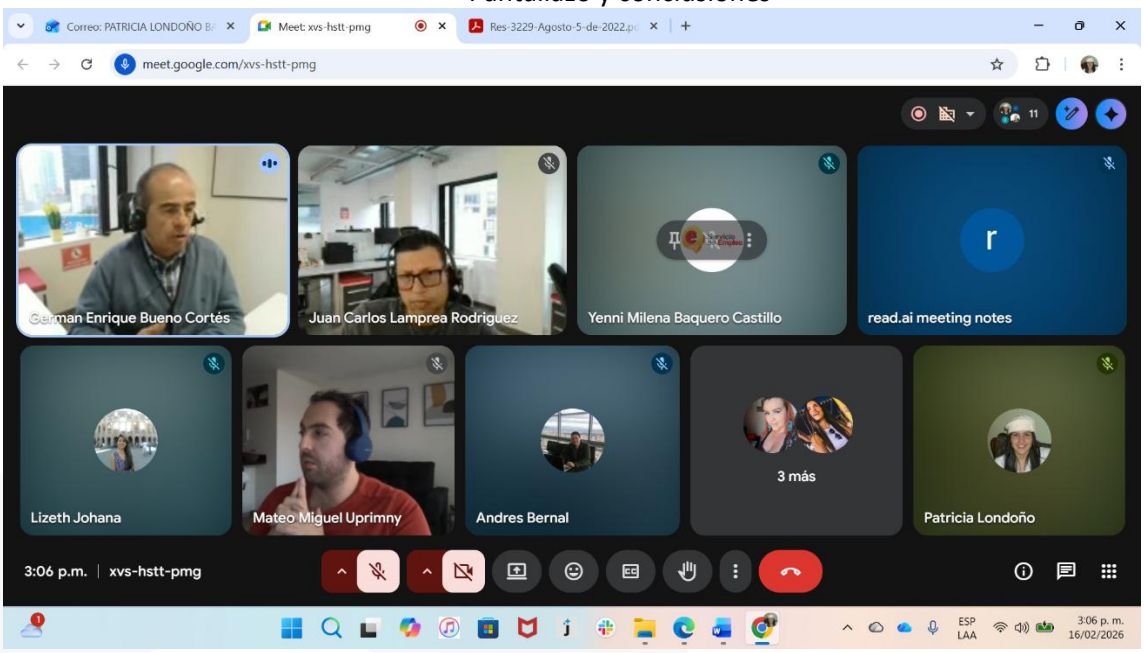
a. Contexto y presentación: Reunión inicial con líderes y equipos de los prestadores para explicar el objetivo, el proceso y presentar al equipo.
b. Sesiones por rol/proceso:
i. Buscador y vacantes: Registro de hoja de vida, búsqueda y postulación, ruta de empleabilidad, histórico de direccionamientos.
ii. Intermediación: Creación de vacante, match, estados de vacante, remisión, retroalimentación, colocación, informes operativos.
iii. Empresa: Creación y aprobación de vacante desde la empresa, recepción de candidatos, retroalimentación, colocación.
iv. Reportes y vista coordinador: Gestión de sedes, asignación de roles y permisos, notificaciones, generación de reportes.
v. Hidrocarburos: Tema pendiente por definir prestador, dada la
sensibilidad y comunicación entre prestadores de este sector.
4. Fichas técnicas: Se elaborarán fichas por sesión con temas, roles requeridos, objetivos y tiempos, para formalizar la invitación y facilitar la preparación de los prestadores.
5. Próximos pasos: Prioridad en la elaboración de fichas, revisión y aval de la subdirectora, contacto inicial con prestadores, programación de agendas y sesiones.


https://drive.google.com/drive/folders/1fV5e_uV_uDo0bFeyC5XO8pX6MmrojAE_
Chat
Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Página principal
Mi unidad
Computadoras
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Spam
Papelera
Almacenamiento
1.12 GB de 15 GB utilizado(s)
Obtener más almacenamiento
Compartidos conmigo
Escenarios pruebas - Pr...
Tipo
Personas
Modificado
Fuente
Nombre
Propietario
Fecha de modific...
Tamaño del
Fecha Técnica Prestadores_Tema1.docx
yoyis628@g...
17 feb
847 KB
Fecha Técnica Prestadores_Tema2.docx
yoyis628@g...
17 feb
1 MB
Fecha Técnica Prestadores_Tema3.docx
yoyis628@g...
17 feb
1 MB


outlook.live.com/mail/0/inbox/id/AQQkADAwATE4MTMxLWE3MGItMTYyNS0wMAItMDAKABAA%2FrcZrNEgqUyKf4WCht%2BubA%3D%3D
Outlook
Buscar
Archivo
Inicio
Vista
Ayuda
Socialización evolutivos par...
Ahora
Correo nuevo
Eliminar
Archivar
Informar
Mover a
Pasos rápidos
Leído / No leído
Favoritos
pato2702@hotmail.com
Bandeja de entrada 7
Borradores
Elementos enviados
Elementos eliminados
Bancolombia
eBay
Protección
Archivo
Arriendo
BBVA
Fichas de trabajo con prestadores - Siemplea
Resumen por Copilot
Yenni Milena Baquero Castillo<yenni.baquero@serviciodeempleo.gov.co>
Para: Kely Johana Echeverry Rios
Mié 18/02/2026 10:24 PM
CC: Diego Andres Santos; Gustavo Adolfo Camelo Hurtado; andres.bernal@serviciodeempleo.gov.co; pato2702@hotmail.com; Libertad Cordoba Varon
Buenas tardes, Subdirectora:
Comparto el enlace de Drive con las fichas de trabajo presentadas por el equipo de Accenture, las cuales fueron previamente revisadas y ajustadas por nuestro equipo, para tu retroalimentación y aprobación.
De igual manera, @Diego Andres Santos y @Gustavo Adolfo Camelo Hurtado, si tienen alguna observación, agradecemos por favor sus comentarios.
Una vez surtido este proceso, iniciaremos la contactabilidad con los prestadores y las respectivas reuniones de entendimiento.
Drive:
https://drive.google.com/drive/folders/1fV5e_uV_uDo0bFeyC5XO8pX6MmrojAE_

Nombre de la reunión:	Prestadores -Subdirección AYS.
Modalidad:	Virtual
Objetivo:	Prestadores -Subdirección AYS.
Asistentes:	
Lizeth Johana Mendoza Vergara Milena Baquero Patricia Londoño Mateo Uprimny Andrea Canasteros Germán Enrique Bueno Cortés Juan Carlos Lamprea Viviana Jaramillo	
Fecha:	16/02/2026
Captura de pantalla o registro fotográfico:	

Pantallazo y conclusiones



Se participó en la reunión, en la cual se revisó el estado funcional y las historias de usuario relacionadas con el módulo de Prestadores, así como definir la participación de las distintas Subdirecciones de la Unidad en el proceso de revisión y validación.

Algunos temas abordados fueron:

- Administración de Prestadores.
- Consulta de seguimiento.
- Visualización de planes de visita.
- Reportes y vacantes.

- Consulta de autorización de Prestadores (C1-110 y C1-113).
- Visualización de datos autorizados (resoluciones, puntos de atención, servicios).
- Licenciamiento del formulario de solicitud de registro de Prestadores (O-39).
- Consulta general de Prestadores.
- Parametrización de batería de preguntas para guía de visita.

Así mismo se acordó que la revisión debe:

- Validar coherencia funcional.
- Garantizar consistencia normativa.
- Evitar duplicidades entre procesos.
- Asegurar trazabilidad en autorizaciones y seguimiento.

Nombre de la reunión:	Proceso Hidrocarburos
Modalidad:	Virtual
Objetivo:	Proceso Hidrocarburos
Asistentes:	
Milena Baquero Patricia Londoño Andrea Canasteros Andrés Bernal Lizeth Johana Mendoza Vergara Mateo Uprimny Sonia Infante	
Fecha:	23/02/2026
Captura de pantalla o registro fotográfico:	

Pantallazo y conclusiones



Jean Carlos Panqueva Garrido detalló el proceso para el registro, verificación y publicación devacantes, destacando que el prestador del Servicio Público de Empleo es responsable de asegurar que las vacantes de hidrocarburos, que tienen un plazo de validación de un día hábil, no contengan sesgos y cumplan con los criterios de emparejamiento (match), incluyendo el nivel educativo y la residencia en el área de influencia del proyecto. Se discutió la clasificación de vacantes—excepcionales, sin gestión y de gestión normal—y se ilustró el uso del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) para el filtrado de perfiles calificados. Andres Bernal planteó preguntas sobre la certificación de inexistencia de oferentes fuera del continente y el uso del Clasificador Único de Ocupaciones (CUOC), a lo que Yenni Milena Baquero Castillo y Jean Carlos Panqueva

Garrido confirmaron que las vacantes de hidrocarburos no están completamente implementadas en el sistema debido a implicaciones legales. Se revisaron los criterios para el proceso de preselección, incluyendo la remisión de candidatos (10-15 calificados, 15-20 no calificados), la priorización por tiempo de desempleo y la distribución de candidatos rurales (60%) y urbanos (40%) para mano de obra no calificada.

Detalles:

- Verificación y Publicación de Vacantes: Jean Carlos Panqueva Garrido explicó el proceso de registro y publicación de vacantes, destacando que el prestador del Servicio Público de Empleo es responsable de verificar la vacante registrada por el empleador. El prestador debe asegurar que la vacante no contenga sesgos o discriminación que puedan afectar el proceso, y si se encuentra alguna situación particular o falta de información, se puede devolver o rechazar la vacante a través del sistema de información. Adicionalmente, el prestador puede enviar un correo electrónico a la empresa justificando la devolución o el rechazo.
- Plazos para la Publicación de Vacantes de Hidrocarburos: Se discutió que el plazo máximo para que el prestador de servicio público de empleo valide una vacante de hidrocarburos es de un día hábil después de su registro. La normativa establece que el término de publicación para una vacante de hidrocarburos es de máximo un día hábil, aunque pueden presentarse condiciones que modifiquen este tiempo. Toda esta reglamentación se encuentra en la Ley 1636 de 2013, artículo 31, y el Decreto 2852 de 2013.
- Tipos de Vacantes: Excepcionales, Sin Gestión y de Gestión Normal: Se identificaron los tipos de vacantes, incluyendo las excepcionales, que son aquellas para cargos estratégicos o directivos cuya publicación podría representar un riesgo para la estabilidad o seguridad nacional. Estas vacantes excepcionales solo se registran en el Servicio Público de Empleo, a través de prestadores autorizados, pero no se publican, y esto debe ser notificado al prestador mediante un oficio. Las vacantes sin gestión son aquellas donde la empresa no requiere la intermediación del prestador y solo acepta candidatos por autopostulación, y a estas no les aplican las medidas especiales de hidrocarburos. Finalmente, las vacantes de gestión normal sí están contempladas en el marco de proyectos de hidrocarburos y les aplican los procesos de preselección y remisión de candidatos.
- Factores de Emparejamiento (Matc) para Vacantes de Hidrocarburos: Se describieron los tres niveles considerados por el sistema para el emparejamiento de vacantes de hidrocarburos: el nivel educativo sobre el núcleo básico del conocimiento, el tiempo de experiencia, y los cargos de interés. El sistema de información también filtra por el lugar de residencia del oferente, que debe ser un municipio en el área de influencia del proyecto, en cumplimiento del Decreto 1668. Para las vacantes del módulo general (no hidrocarburos), el sistema añade como factores de filtro la cuota y la posibilidad del buscador de empleo de viajar o trasladarse.
- Clasificación de Ocupaciones para el Módulo de Hidrocarburos: Jean Carlos Panqueva Garrido indicó que el módulo de hidrocarburos utiliza una tabla de ocupaciones con más de 4.000 denominaciones para realizar el emparejamiento, a diferencia del módulo general que utiliza la Clasificación Única de Ocupaciones (CUO). Se realizó un ejemplo práctico usando la clasificación de ocupaciones para un perfil de obrero, para ilustrar cómo el sistema filtra las hojas de vida. Yenni Milena Baquero Castillo confirmó que los cargos de interés para los oferentes sí incorporan la CUO y la clasificación de ocupaciones.

- Registro de Vacante Estandarizada de Mano de Obra No Calificada: Se demostró el proceso de registro de una vacante en el sistema CISE, ejemplificado con una vacante estandarizada de mano de obra no calificada, como un “obrero de patio – sector hidrocarburos”;. Se especificó que las vacantes de hidrocarburos se dividen en mano de obra calificada, no calificada y estandarizadas, y que las estandarizadas se rigen por la Resolución 2616, la cual lista 109 perfiles para la industria. Para este ejemplo, se identificó la vacante con un código interno (ABC001) para asegurar que la misma vacante registrada con múltiples prestadores sea identificada correctamente.
- Importancia de los Cargos de Interés o Equivalentes en el Registro de Vacantes: Se enfatizó que para una vacante, es importante seleccionar hasta tres cargos de interés o equivalentes, ya que esto maximiza las posibilidades de que el sistema de emparejamiento (match) traiga más hojas de vida. Se aclaró que las vacantes estandarizadas se identifican por el sufijo “guion sector hidrocarburos”; lo que permite al sistema automáticamente traer la descripción, condiciones, y nivel educativo requerido para la vacante. Se confirmó que el sistema solo permite agregar hasta tres cargos de interés por vacante.
- Límites Temporales de Publicación de Vacantes: Se confirmó que el tiempo mínimo de publicación para una vacante es de 3 días hábiles y el máximo es de 6 meses. Se sugirió que el sistema debe alertar si una empresa intenta registrar una fecha de publicación superior a 6 meses, impidiendo el registro o sugiriendo una fecha inferior conforme a la normativa.
- Registro de Vacante de Mano de Obra Calificada y Filtrado por Experiencia: Se realizó una demostración para el registro de una vacante de mano de obra calificada, utilizando el perfil de “ingeniero ambiental”;. Se destacó que la experiencia laboral requerida se aplica de manera específica al cargo equivalente registrado, es decir, el sistema solo cuenta la experiencia que el buscador de empleo haya relacionado con alguno de los cargos equivalentes de la vacante. Por lo tanto, si un buscador de empleo no cumple con los meses de experiencia requeridos para esos cargos específicos, el sistema no les permitirá postularse.
- Uso del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) para Vacantes Calificadas: Jean Carlos Panqueva Garrido explicó que el Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) se incorporó al sistema CISE para filtrar vacantes calificadas, evitando que el sistema traiga perfiles no relacionados y haciendo el trabajo de depuración más eficiente para el prestador. Se mostró cómo el prestador utiliza una herramienta del Ministerio de Educación Nacional para identificar manualmente el NBC correcto para un perfil determinado, como “ingeniería ambiental y sanitaria”; para un ingeniero ambiental. El sistema permite agregar hasta tres NBC para tener en cuenta especializaciones o perfiles complementarios que pueda requerir la vacante.
- Descripción de la vacante y requisitos de registro: Jean Carlos Panqueva Garrido explicó los campos requeridos por el sistema al registrar una vacante, incluyendo el tiempo de experiencia en meses (36 meses para el ejemplo) y la descripción detallada de la vacante, que debe contener un mínimo de 500 caracteres. También se especificaron requisitos de formación (ingeniero ambiental) y capacitación específica, como el curso de alturas vigente, que es comúnmente solicitado en la industria.
- Condiciones de la vacante y parámetros administrativos: Se detallaron las condiciones administrativas para la publicación de la vacante, incluyendo una fecha límite mínima de

tres días hábiles para el envío de candidatos y una fecha estimada de incorporación. Se especificó el tipo de contrato (término fijo), el rango salarial (de seis a nueve salarios mínimos para un perfil profesional) y que la jornada laboral sería mixta; la empresa puede solicitar que la vacante sea confidencial.

- Resumen de la oferta y proceso de validación: Una vez completado el registro, el sistema muestra un resumen de la oferta, y el prestador del Servicio Público de Empleo recibe una notificación para proceder a validar cada una de las condiciones de la oferta. No se requirió trabajo suplementario (horas extras) para el ejemplo, y el municipio seleccionado fue Medellín, aunque se señaló que no hay yacimientos de hidrocarburos allí.
- Importancia del registro correcto del núcleo básico de conocimiento (NBC): Se presentó un ejemplo donde un candidato (Juan Pérez) registró por error un NBC incorrecto (Ingeniería de Minas, Metalurgia y Afines) en lugar de uno acorde a su perfil (Tecnólogo en Mantenimiento Mecánico Industrial). A pesar de cumplir con las demás condiciones de una oferta para programador planeador, el error en el NBC impedirá al sistema de emparejamiento (Match) que se postule. Un error similar por parte de la empresa al registrar el NBC de la vacante generaría que el sistema no traiga perfiles acordes a la necesidad de la compañía.
- Normativa especial para vacantes de hidrocarburos: Se introdujo la Resolución 145 del año 2017 de la Unidad del Servicio Público de Empleo, la cual aplica a los prestadores que gestionan vacantes de hidrocarburos, alineándose con el Decreto 1668 del año 2016. Esta normativa aborda el proceso de registro, publicación y preselección de vacantes.
- Criterios para el proceso de preselección de hidrocarburos: El proceso de preselección debe considerar tanto a los candidatos autopostulados como a aquellos que arroja el sistema de emparejamiento (MAT). Los criterios esenciales incluyen la residencia en la zona urbana y rural del área de influencia (según el Decreto 1668 de 2016), la formación académica, la experiencia laboral y la verificación de cursos, conocimientos o competencias requeridos.
- Consecuencias del incumplimiento normativo en la remisión: Si un prestador remite candidatos que no cumplen con los perfiles o condiciones de la oferta, esto constituye un incumplimiento normativo. La Unidad del Servicio Público de Empleo realiza seguimiento y monitoreo, y en caso de identificar inconsistencias, puede implementarplanes de mejora para que el prestador subsane las fallas y cumpla con la normativa.
- Proceso de remisión de oferentes según la Resolución 334 de 2021: El proceso de remisión consiste en enviar al potencial empleador las hojas de vida que cumplen con las condiciones de la oferta, siendo la contratación y selección una responsabilidad de la empresa. El prestador debe realizar la remisión de manera eficiente y oportuna, pudiendo empezar desde el día uno de la publicación de la vacante, sin esperar al último día.
- Rangos de remisión según el tipo de mano de obra: Para cargos de mano de obra calificada, la normativa establece que el prestador debe remitir de 10 a 15 candidatos por puesto de trabajo. Para vacantes de mano de obra no calificada, el prestador debe remitir de 15 a 20 candidatos por puesto de trabajo, siendo lo recomendable enviar el número máximo. El prestador debe realizar como mínimo tres remisiones de candidatos en el primer nivel de priorización.
- Ampliación al siguiente nivel de priorización y el certificado de inexistencia de oferentes: Se puede ampliar la búsqueda al siguiente nivel de priorización (municipios colindantes)

en dos escenarios: si el prestador no encuentra candidatos en el proceso de preselección, o si la empresa descarta a todos los candidatos remitidos después de al menos tres remisiones, justificando las razones del descarte. Cuando esto ocurre, se puede expedir el certificado de inexistencia de oferentes inscritos, el cual se expide por única vez para avanzar del primer al segundo nivel.

- Requisitos para la retroalimentación empresarial y el emparejamiento (Match): El empleador puede solicitar más remisiones siempre y cuando proporcione retroalimentación sobre los candidatos remitidos. El sistema de emparejamiento (MAT) aplica para hidrocarburos, y la hoja de vida del candidato debe estar al 100% completa para que el sistema realice el emparejamiento. Si se descarta un perfil, el empleador debe indicar la razón, seleccionando entre una lista de causales o utilizando la opción “otro”; para justificar el descarte.
- Criterios de priorización en la remisión: Para el proceso de remisión, se debe tener en cuenta a las personas con mayor tiempo de desempleo, por lo cual es importante que el sistema logre identificar esta alerta. También se puede priorizar a la población vulnerable o de difícil inserción laboral si la empresa lo solicita mediante un correo electrónico.
- Priorización de la remisión por área de residencia para mano de obra no calificada: Para vacantes de mano de obra no calificada, el prestador debe remitir al 60% de los candidatos del área rural y el 40% del área urbana, según la normativa. En el ejemplo de un obrero de patio con un puesto de trabajo y un máximo de 20 candidatos a remitir, 12 deberían ser del área rural y ocho del área urbana.
- Priorización por zonas de proyectos EP y exclusividad: Si hay más de un proyecto EP (Exploración y Producción) en una zona, la empresa puede solicitar la priorización de oferentes de veredas o corregimientos específicos. Sin embargo, el prestador debe priorizar un porcentaje y tener en cuenta otras veredas del área rural para evitar la exclusividad; si solo hay un proyecto, se aplica el 60/40 general.
- Identificación del tiempo de desempleo en SISE: La alerta de tiempo de desempleo en SISE se identifica combinando dos variables: la fecha de la última colocación reportada por el empleador y la última experiencia laboral registrada en la hoja de vida del oferente. El sistema de emparejamiento arroja un Excel que clasifica a los candidatos del área urbana y rural, incluyendo la alerta de tiempo de desempleo en meses.
- Proceso de preselección e inscripción de candidatos en SISE: El prestador debe ingresar a "Gestión de Intermediación”, luego a "Gestión de Procesos”; e incluir el código de la vacante para buscarla. Al seleccionar la opción de “Inscribir candidatos ANP honor”, el sistema genera el MAT para que el prestador lo descargue y continúe con el proceso manual de revisión, validando que los candidatos cumplan con los requisitos.
- Retroalimentación de candidatos remitidos por la empresa: El proceso de retroalimentación de las hojas de vida es el deber de la empresa para reportar las razones de selección o no selección de los oferentes. En el sistema, la empresa se ubicaen “Gestión de Procesos” y “Consultar y Administrar Procesos”; para encontrar la vacante y gestionarla. Para las vacantes de hidrocarburos, el sistema no muestra a los candidatos autopostulados, solo a los remitidos por la agencia.
- Selección y descarte de candidatos por la empresa: La empresa puede seleccionar un candidato como “colocado”; (contratado) o descartar a los candidatos indicando la causal de descarte, como no pasar las pruebas de conocimiento o encontrarse trabajando. La

causal “otro”; permite a la empresa justificar el descarte si no se encuentra en las opciones predefinidas.

- Funcionalidad de copiar vacantes en el sistema: Una vacante debe estar publicada para que el sistema permita copiarla; no se puede copiar si está en estado borrador. Al copiar una vacante existente, el sistema hereda toda la información de la vacante previa, y todos los campos pueden ser editados, lo cual es útil para vacantes repetitivas como la de obrero de patio.
- Sugerencias de mejora para la funcionalidad: Se sugirió que el sistema debería parametrizar el Núcleo Básico de Conocimiento para que, al registrar una vacante (por ejemplo, ingeniero de petróleos), muestre automáticamente el NBC correcto. Otra mejora relevante sería que el sistema muestre en tiempo real cuáles oferentes tienen mayor tiempo de desempleo, evitando que el prestador tenga que hacer un ejercicio manual con el Excel generado por el MAT.
- Apertura y Certificación de Vacantes Fuera del Continente: Andres Bernal cuestionó la necesidad de la certificación de inexistencia de oferentes inscritos para ocupaciones fuera del continente, ya que el sistema la está aplicando automáticamente. Jean Carlos Panqueva Garrido aclaró que el certificado solo se requiere para avanzar del primer nivel al segundo, implicando que no se solicita para los demás niveles al ampliar la vacante.
- Dudas sobre la Implementación del Clasificador Único de Ocupaciones (CUOC): Andres Bernal manifestó su confusión sobre el registro de oferentes con el CUOC si, por otro lado, se indica que no funcionan con él, sugiriendo que debe haber alguna homologación. Yenni Milena Baquero Castillo explicó que el alcance de la revisión del CUOC, que es la base de datos de cargos y referencias, requeriría una consulta específica, idealmente viendo su implementación en el motor de inteligencia.
- Existencia y Restricciones de Implementación de Cargos de Hidrocarburos: Se confirmó que las vacantes y cargos de la división 06 (extracción de petróleo crudo) sí existen en el CUOC. Yenni Milena Baquero Castillo detalló que la razón por la cual no están implementados en el sistema es debido a implicaciones legales en la construcción de vacantes, lo que requeriría que las personas actualicen sus hojas de vida para poder aplicar.
- Próximos Pasos y Solicitud de Módulo de Prueba: Jean Carlos Panqueva Garrido solicitó la posibilidad de un tercer escenario donde se disponga de un módulo de prueba para el prestador para demostrar el funcionamiento del módulo de hidrocarburos. Este ejercicio práctico se enfocaría en la gestión del prestador, la preselección y la remisión de candidatos para las vacantes de hidrocarburos.