





ACACÍAS
¡SITE Cumplimos!



**Alcaldía
de Acacías**

AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO




Víctor Ramón Baquero Gutiérrez

	ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS			
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	INFORME DE GESTIÓN Y EMPALME POR DEPENDENCIA			
	Fecha: 05/11/2019	Código: GTHU – F – 29	Versión: 1	

INFORME DE GESTIÓN, PERIODO 2016 - 2019

NOMBRE DEL FUNCIONARIO RESPONSABLE QUE ENTREGA	VÍCTOR RAMÓN BAQUERO GUTIÉRREZ
CARGO	COORDINADOR
ENTIDAD	ALCALDIA DE ACACIAS
CIUDAD Y FECHA	ACACÍAS, 19 DE NOVIEMBRE DEL 2019
FECHA DE INICIO DE INFORME	01 DE ENERO DE 2016
CONDICION DE LA PRESENTACION	RETIRO: <u> x </u> SEPARACION DEL CARGO: _____ RATIFICACION: _____
FECHA DE RETIRO, SEPARACIÓN DEL CARGO O RATIFICACIÓN	31 DE DICIEMBRE DE 2019



	ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS			 <div>Sistema de Gestión OHSAS 18001:2007 ISO 9001:2015 ISO 14001:2015 www.tuv.com ID 9105085574</div> 
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	INFORME DE GESTIÓN Y EMPALME POR DEPENDENCIA			
	Fecha: 05/11/2019	Código: GTHU – F – 29	Versión: 1	

1. INFORME RESUMIDO O EJECUTIVO DE LA GESTIÓN:

La **AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO** del Municipio de Acacias, con el propósito de lograr el cumplimiento de la misión institucional ha venido prestando el servicio de intermediación laboral pública, gratuito, indiscriminado y sin intermediarios para que los acacireños puedan participar de una oportunidad de empleo y los empleadores encuentren el talento humano que requieren para ocupar sus vacantes y de esta manera mejorar la calidad de vida de los habitantes de Acacias.

Cumpliendo con los requisitos exigidos por el artículo 2.2.6.1.2.19 del decreto 1072 de 2015 y los principios y obligaciones establecidos en los artículos 2.2.6.1.2.2 y 2.2.6.1.2.20 del mismo; así como los estándares y parámetros establecidos por la UASPE, adquirió la renovación de prestación de servicios de gestión y colocación mediante la Resolución 00658 del 29 de mayo de 2018 por el término de dos años.

La Agencia Pública de Empleo del Municipio de Acacias ha venido prestando los servicios de gestión y colocación de conformidad con la Ley 1636 del 18 de junio de 2013, la cual creó el mecanismo de protección al cesante, para la mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores, facilitando la reinserción de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización.

De conformidad con el Decreto 2852 de 2013, se ha venido desempeñando registro de oferentes, demandantes y vacantes, se ha dado orientación ocupacional a oferentes y demandantes, preselección y remisión.




Se ha venido trabajando de la mano con la comunidad dando cumplimiento al Decreto 1668 de 2016, que nos habla en su artículo 2.2.1.6.2.4 de la priorización en la contratación de mano de obra local en proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, en donde la totalidad de la mano de obra no calificada contratada para prestar sus servicios en principio será residente del área de influencia de dicho proyecto y mano de obra calificada por lo menos el 30% será residente del área de influencia.

Solo se considerará como mano de obra local sin importar el tipo de vacante al que aspire a la persona que acredite su residencia con el certificado expedido por la Alcaldía Municipal de conformidad con lo previsto en el numeral 6º del literal f) del artículo 91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012.

2. ACTIVIDADES

- Se implementan medidas para la promoción del empleo y acompañamiento permanente para la búsqueda de empleo, educación financiera, orientación laboral y capacitación al



	ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS			 <div>Sistema de Gestión OHSAS 18001:2007 ISO 9001:2015 ISO 14001:2015 www.tuv.com ID 9105085574</div> 
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	INFORME DE GESTIÓN Y EMPALME POR DEPENDENCIA			
	Fecha: 05/11/2019	Código: GTHU – F – 29	Versión: 1	

cesante dándole a conocer la existencia del seguro de desempleo (conocido también como mecanismo de protección al cesante).

- Desarrollado jornadas de gestión empresarial, logrando con ello el registro de nuevas empresas tanto en el sector de hidrocarburos, comerciales e industriales, aportando herramientas de gestión que brinden soluciones y valor a las necesidades y expectativas de las empresas.
- Acompañamiento a los empresarios para entender sus necesidades, contacto directo y oportuno a la hora de crear y publicar sus vacantes y hacer todo tipo de modificaciones, ampliaciones o seguimientos, de tal manera que sea más fácil y rápido encontrar el personal idóneo.
- Remitir oferentes que cumplan el perfil de la vacante, los oferentes cesantes que tengan su perfil de residencia al día tienen prioridad. En caso de que los participantes no cumplan con el perfil necesario, se procede a remitir oferentes a nivel departamental y/o nacional en su defecto.



3. ANÁLISIS DE GESTIÓN Y ESTADÍSTICA

Datos generales: Desde el año 2016 hasta el 1 de noviembre del año 2019, se han gestionado **4.255** colocaciones, vacantes **6.263**, remisiones **148.075** a través de la intermediación laboral. Se han inscrito **4.639** oferentes y se han registrado **270** empresas demandantes, de las cuales **136** están activamente participando actualmente. Este año (2019) se han realizado **8** orientaciones ocupacionales “registradas”, con temas sobre cómo elaborar una hoja de vida, cómo presentarse a una entrevista de trabajo y cómo mantener una actitud positiva en la búsqueda de empleo, educación financiera personal, entre otros temas. En los últimos 4 meses (periodo de julio a octubre del 2019) se ha batido récord en participación (colocaciones de oferentes remitidos por la agencia) y numero de remisiones por puesto de trabajo, siendo de **37,2%** y de **36** respectivamente. Números sin precedentes desde que se tiene información de la base de datos de la plataforma SISE (desde el mes de mayo del año 2016).

Gracias a la gestión prestada se han venido beneficiando cada vez más los oferentes y empresas acacireñas, haciendo de Acacias un municipio con variedad de ofertas y oportunidades laborales, eso se ve reflejado en la solicitud de nuestro servicio y en la participación de los oferentes. En el siguiente cuadro con detalles mes a mes, se pueden apreciar el comportamiento y la participación de hombres y mujeres gracias a las remisiones y la participación de la APE (Agencia Pública de Empleo) de la alcaldía de Acacias, respecto a la colocación de su personal remitido.

Analizando el periodo del año 2018 al 2019 hasta el mes de noviembre. Se puede apreciar el detalle del aumento de oferentes remitidos, generando una mayor participación, a pesar de que la demanda en puestos de trabajo totales disminuyo en un 2% por parte de las empresas. También evidenciar la colocación final de la mano de obra femenina que ha permitido que aumenten sus oportunidades laborales, pasando de un 12,9% de





	ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS			
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	INFORME DE GESTIÓN Y EMPALME POR DEPENDENCIA			
	Fecha: 05/11/2019	Código: GTHU – F – 29	Versión: 1	

colocaciones (2018) a un 14,20%, a pesar de las remisiones aumentaron para el grupo masculino, las mujeres están siendo un 1,23% más tenidas en cuenta a la hora de ser colocadas o llamadas a firmar contrato (respecto al 2018). Hay que tener en cuenta que las mujeres no están participando de la misma manera que los hombres en las vacantes de mano de obra calificada. Es por eso que a pesar de que las mujeres son cerca del 28% de la población activa en la plataforma (para el mes de octubre del 2019), solo el 14,2% se ve Colocado(a) a pesar de que cerca del el 25% de las remisiones se hacen a mujeres en el 2019 (hasta noviembre).

Durante los últimos periodos y desde el mes de Julio, las vacantes se han venido llenando con 10 o más participantes (dos dígitos), para que más personas tengan la oportunidad de adquirir esos puestos de trabajo y participen en el proceso. Esto sucede principalmente en las vacantes de mano de obra no calificada, donde hay una participación de oferentes mucho mayor que en otras vacantes. Este hecho ha generado un grado de satisfacción mayor a los oferentes y una mayor variedad de hojas de vida para que los demandantes puedan seleccionar personal y no tengan que solicitar más oferentes. Este trabajo viene acompañado de una concientización y sensibilización dirigida a las empresas, para que rote el personal debido primeramente a las necesidades de la población.

2016								
MES	NUMERO DE VACANTES	REMISIONES		COLOCADOS		PUESTOS DE TRABAJO	PARTICIPACION APE ALCALDIA DE ACACIAS	PROMEDIO DE REMISIONES POR PUESTO DE TRABAJO
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES			
ENERO	0	0	0	0	0	0	0	
FEBRERO	0	0	0	0	0	0	0	
MARZO	0	0	0	0	0	0	0	
ABRIL	0	0	0	0	0	0	0	
MAYO	0	843	33	0	0	0	0	
JUNIO	0	843	38	0	0	0	0	
JULIO	0	1227	127	16	0	0	0	
AGOSTO	0	1999	73	29	3	0	0	
SEPTIEMBRE	0	1841	92	46	1	0	0	
OCTUBRE	0	1970	90	55	1	0	0	
NOVIEMBRE	0	1605	95	29	3	0	0	
DICIEMBRE	99	2558	261	42	0	0	0	
TOTAL:	99	12886	809	217	8	0	0	0
			13695		225			



	ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS			 
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	INFORME DE GESTIÓN Y EMPALME POR DEPENDENCIA			
	Fecha: 05/11/2019	Código: GTHU – F – 29	Versión: 1	

2017								
MES	NUMERO DE VACANTES	REMISIONES		COLOCADOS		PUESTOS DE TRABAJO	PARTICIPACION APE ALCALDIA DE ACACIAS	PROMEDIO DE REMISIONES POR PUESTO DE TRABAJO
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES			
ENERO	148	560	1226	42	13	260	21,15%	6,9
FEBRERO	78	3979	1325	31	12	483	8,90%	11,0
MARZO	114	3803	971	53	9	303	20,46%	15,8
ABRIL	83	2938	791	42	3	302	14,90%	12,3
MAYO	112	7614	992	25	2	409	6,60%	21,0
JUNIO	144	1127	210	67	6	308	23,70%	4,3
JULIO	121	770	129	65	8	306	23,86%	2,9
AGOSTO	141	644	133	14	1	623	2,41%	1,2
SEPTIEMBRE	229	1951	303	42	2	1305	3,37%	1,7
OCTUBRE	173	1902	169	167	7	473	36,79%	4,4
NOVIEMBRE	178	1829	319	82	14	451	21,29%	4,8
DICIEMBRE	97	873	160	58	2	292	20,55%	3,5
TOTAL:	1618	27990	6728	688	79	5515		
			34718		767			

2018								
MES	NUMERO DE VACANTES	REMISIONES		COLOCADOS		PUESTOS DE TRABAJO	PARTICIPACION APE ALCALDIA DE ACACIAS	PROMEDIO DE REMISIONES POR PUESTO DE TRABAJO
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES			
ENERO	167	1535	446	62	6	450	15,11%	4,4
FEBRERO	70	883	157	41	4	170	26,47%	6,1
MARZO	256	2168	561	118	21	756	18,39%	3,6
ABRIL	239	2171	1033	144	18	820	19,76%	3,9
MAYO	147	2079	641	116	14	418	31,10%	6,5
JUNIO	217	2186	776	142	21	566	28,80%	5,2
JULIO	218	3042	999	167	28	695	28,06%	5,8
AGOSTO	236	3817	1009	154	22	730	24,11%	6,6
SEPTIEMBRE	273	3128	1293	105	21	848	14,86%	5,2
OCTUBRE	252	4237	1471	190	19	634	32,97%	9,0
NOVIEMBRE	206	3104	1316	123	17	806	17,37%	5,5
DICIEMBRE	175	2453	1011	154	35	556	33,99%	6,2
TOTAL:	2456	30803	10713	1516	226	7449		
			41516		1742			

2019								
MES	NUMERO DE VACANTES	REMISIONES		COLOCADOS		PUESTOS DE TRABAJO	PARTICIPACION APE ALCALDIA DE ACACIAS	PROMEDIO DE REMISIONES POR PUESTO DE
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES			
ENERO	197	3168	1748	88	25	571	19,79%	8,6
FEBRERO	179	2505	1094	85	15	468	21,37%	7,7
MARZO	241	3520	1706	120	20	611	22,91%	8,6
ABRIL	158	2640	1379	124	25	565	26,37%	7,1
MAYO	262	3329	1712	88	15	735	14,01%	6,9
JUNIO	214	4299	1343	119	14	745	17,85%	7,6
JULIO	194	5586	1586	215	38	552	45,83%	13,0
AGOSTO	263	6356	1622	171	19	657	28,92%	12,1
SEPTIEMBRE	209	6480	1292	156	25	553	32,73%	14,1
OCTUBRE	173	5772	1009	139	20	385	41,30%	17,6
NOVIEMBRE								
DICIEMBRE								
TOTAL:	2090	43655	14491	1305	216	5842		
			58146		1521			

Respecto a las **encuestas de satisfacción**, se vienen presentando quejas de la comunidad por querer tener una atención más personalizada para solicitar remisiones, esta es la queja más constante por parte de los oferentes, sin embargo se les ha hecho saber que los procesos de remisión son internos y que todo acacireño cesante tiene derecho a un trabajo



	ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS			
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	INFORME DE GESTIÓN Y EMPALME POR DEPENDENCIA			
	Fecha: 05/11/2019	Código: GTHU – F – 29	Versión: 1	

digno y con igualdad de condiciones a la hora de participar, más no por intermediación con los funcionarios, dando por entendido además que el sistema prioriza oferentes con experiencia, por ende se les invita a actualizar la plataforma constantemente.

Otro tema de interés de la comunidad y reto de la agencia que se ha venido gestionando sin resultados significativos, es la inclusión y sensibilización de población vulnerable y/o en condición de discapacidad, la cual se ha venido promoviendo sin resultados significativos, ya que la demanda de estos grupos es muy mínima por parte de las empresas.

4. PLANTA DE PERSONAL:



Formato No. 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Informe detallado de Empleos

Número de empleos por nivel Jerárquicos (planta de personal)				
Concepto	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019
Directivo	-	-	-	-
Asesor	-	-	-	-
Profesional	2	2	2	2
Administrativo	-	-	-	-
Técnico	2	2	2	2
Asistencial	2	2	2	2
Subtotal	6	6	6	6

Vacantes definitivas.				
Concepto	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019
Directivo	0	0	0	0
Asesor	0	0	0	0
Profesional	0	0	0	0
Administrativo	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0
Asistencial	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

Actualmente no se cuenta con empleos con vacante definitiva en la Oficina TIC.



	ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACIAS			
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	INFORME DE GESTIÓN Y EMPALME POR DEPENDENCIA			
	Fecha: 05/11/2019	Código: GTHU – F – 29	Versión: 1	

Número de empleados de Carrera administrativa				
Concepto	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019
Asesor	0	0	0	0
Profesional	0	0	0	0
Administrativo	0	0	0	0
Técnico	1	1	1	1
Asistencial	1	1	1	1
Total	2	2	2	2

Por su parte, la Oficina TC no cuenta con empleados de Carrera Administrativa en ninguno de sus niveles jerárquicos, pues las personas que actualmente laboran allí están en provisionalidad o a través de un contrato de prestación de servicios.



Otras vinculaciones			
Año	Trabajadores Oficiales	Empleos Temporales	Mujeres en el Nivel directivo
2016	0	0	0
2017	0	0	0
2018	0	0	0
2019	0	0	0
Total	0	0	0

Igualmente, se puede apreciar en la tabla anterior, que no existen empleados con otro tipo de vinculaciones (empleo Temporal y trabajador oficial).

Asimismo, en la dependencia no se cuenta con servidores públicos con alguna condición de discapacidad, o fuero sindical, o en modalidad de teletrabajo, con horario flexible, o próximos a pensionarse, vulnerables o con fuero de maternidad.

Informe detallado sobre situaciones de la dependencia.				
Concepto	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019
Servidores en condición de discapacidad	0	0	0	0
Servidores con fuero sindical	0	0	0	0
Servidores con teletrabajo	0	0	0	0
Servidores con horario flexible	0	0	0	0



	ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACIAS			
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	INFORME DE GESTIÓN Y EMPALME POR DEPENDENCIA			
	Fecha: 05/11/2019	Código: GTHU – F – 29	Versión: 1	

Informe detallado sobre situaciones de la dependencia.				
Concepto	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019
Servidores próximos a pensionarse	0	0	0	0
Servidores con hoja de vida en el SIGEP	6	6	6	6
Servidoras con fuero materno (licencia de maternidad)	0	0	0	0
Otras	0	0	0	0

Debido a la cantidad de servicios que ofrece la Oficina TIC, se han realizado Contratos de Prestación de Servicios, de los cuales se tienen:

#	CARGO	PERFIL	TIPO DE CONTRATO	FUNCIONES
1	GESTOR EMRESARIAL	Técnico	Prestación de Servicios	<ul style="list-style-type: none"> - Registro, capacitación y orientación de empresas. - Relación directa con la empresa para temas de vacantes, puestos de trabajo, información de colocados, visitas de campo, sensibilización hacia población vulnerable, - Evidenciar registro de las visitas y actividades con las empresas. - Gestionar proyectos.

FIRMA:

VÍCTOR RAMÓN BAQUERO GUTIÉRREZ
Director
Agencia Pública de Empleo

